

**LA VERIFICA DELL'IDONEITA' DELLE
IMPRESE E DELLE MAESTRANZE**

29 settembre 2022

Fatto bene!

Fare bene il proprio lavoro e farlo in sicurezza



**La vigilanza su contratti ed
esternalizzazioni**

Dott.ssa Sabrina Cherubini

Ispettorato Territoriale del Lavoro di
Ferrara-Rovigo

**GLI
ARGOMENTI
IN SINTESI**

- **Obblighi di controllo del
Committente e dell'Impresa
Affidataria**
- **La regolarità dei rapporti di
lavoro e la sospensione**
- **Le esternalizzazioni - i lavoratori
in distacco**

Il lavoro «nero» e irregolare: presupposto di in-sicurezza

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'INAIL tra gennaio e maggio 2022 sono state 323.806 (+47,7% rispetto allo stesso periodo del 2021), 364 delle quali con esito mortale.

(sezione "Open data" del sito Inail)

Il lavoratore «in nero» è un lavoratore la cui prestazione lavorativa non è stata comunicata agli enti (INL INPS e INAIL); che non ha ricevuto la visita medica preventiva quando prevista la sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni specifiche; che non è stato informato e formato sui rischi e sulle misure di sicurezza adottate, in altre parole... è un lavoratore «allo sbaraglio» e ad alto rischio infortunistico.



Il lavoro regolare non è soltanto un onere del datore di lavoro

art. 90 Dlgs 81/2008
T.U. Sicurezza

Obblighi del committente o del responsabile dei lavori

Omissis....

9. Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo:

a) verifica l'**idoneità tecnico-professionale** delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'**allegato XVII**.

Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del **certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del DURC**, corredato da **autocertificazione** in ordine al possesso degli **altri requisiti previsti dall'allegato XVII**;

Il lavoro regolare non è soltanto un onere del datore di lavoro

art. 90 Dlgs 81/2008
T.U. Sicurezza

Obblighi del committente o del responsabile dei lavori

b) chiede alle imprese esecutrici una **dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica**, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle casse edili, **nonche' una dichiarazione relativa al contratto collettivo** stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti.

Nei cantieri la cui entita' presunta e' inferiore a 200 uomini-giorno e i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, il requisito di cui al periodo che precede si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese del **DURC (omissis...)** e **dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato**

ALLEGATO XVII IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

1. Ai fini della verifica dell'idoneita' tecnico professionale le imprese, **le imprese esecutrici nonche' le imprese affidatarie**, ove utilizzino anche proprio personale, macchine o attrezzature per l'esecuzione dell'opera appaltata, dovranno esibire al committente o al responsabile dei lavori **almeno:**

- a) **iscrizione alla camera di commercio**, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- b) **documento di valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) o autocertificazione di cui all'articolo 29, comma 5, del presente decreto legislativo
- c) documento unico di **regolarita' contributiva** di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.
- d) **dichiarazione** di non essere oggetto di provvedimenti di **sospensione** o interdittivi di cui all'art. 14 del presente decreto Legislativo

2. **I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno:**

- a) **iscrizione alla camera di commercio**, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- b) **specifiche documentazione attestante la conformita'** alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di **macchine, attrezzature e opere provvisorie**
- c) **elenco dei dispositivi di protezione individuali** in dotazione
- d) **attestati** inerenti la propria **formazione** e la relativa idoneita' sanitaria ove espressamente previsti dal presente decreto legislativo
- e) documento unico di **regolarita' contributiva** di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.

ALLEGATO XI

Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori

1. Lavori che espongono i lavoratori a rischi di **seppellimento** o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di **caduta dall'alto** da altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera.
2. Lavori che espongono i lavoratori a **sostanze chimiche o biologiche** che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria.
3. Lavori con **radiazioni ionizzanti** che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti.
4. Lavori in **prossimità di linee elettriche** aree a conduttori nudi in tensione.
5. Lavori che espongono ad un rischio di annegamento.
6. Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie.
7. Lavori subacquei con respiratori.
8. Lavori in cassoni ad aria compressa.
9. Lavori comportanti l'impiego di esplosivi.
10. Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti.

Cassazione Penale, Sez. 3, 26 novembre 2021, n. 43604 - Omessa verifica da parte del committente della idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria

Il committente è ritenuto colpevole del reato di cui all'art. 90 comma 9 lett. a) del [d. lgs n. 81 del 2008](#), norma che sanziona **l'omessa verifica** da parte del committente o del responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori, della **idoneità tecnico-professionale** delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, verifica che nel caso di specie è mancata, **non avendo M.C., nella sua veste di amministratore della società committente, accertato che l'impresa affidataria dei lavori non presentava la necessaria idoneità tecnico-professionale, non essendo in possesso del Durc**, a causa del mancato pagamento dei contributi previdenziali in favore dei propri dipendenti.

Cassazione Civile, Sez. 3, 08 giugno 2022, n. 18426 - Infortunio mortale a causa del crollo di due pannelli prefabbricati. Esclusa la responsabilità del committente

La giurisprudenza di questa Corte prevede **la responsabilità del committente** per la sicurezza sul lavoro **solo nei casi in cui il medesimo si sia reso garante della vigilanza circa le misure preventive da adottarsi in concreto e si sia riservato i poteri tecnico-organizzativi per la realizzazione dell'opera**, tenuto conto della specificità dell'opera da eseguire, impartendo egli stesso direttive sui lavori da svolgere e recandosi frequentemente in cantiere **così da poter percepire autonomamente eventuali situazioni di pericolo**. Così Cass., L. n. [11311](#) del 9/5/2017: "L'art. 2087 c.c. che, integrando le disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro previste da leggi speciali, impone all'imprenditore l'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, è applicabile anche nei confronti del committente, obbligandolo a provvedere alle misure di sicurezza dei lavoratori, benchè da lui non dipendenti, ove egli stesso si sia reso garante della vigilanza relativa alle misure da adottare in concreto, riservandosi i poteri tecnico organizzativi dell'opera da eseguire" (si veda in termini anche Cass., L. n. [17092](#) dell'8/10/2012).

Alla luce del richiamato indirizzo giurisprudenziale, cui il Collegio intende dare continuità, la Corte d'Appello ha escluso, in punto di fatto, che vi fosse una specifica ingerenza del committente nell'apparato di sicurezza del cantiere

Cassazione Penale, 14 marzo 2022, n. 8462 - Caduta mortale dal ponte su cavalletti. Verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa da parte del committente

Nel caso di specie, occorre, innanzitutto, procedere ad una verifica documentale nella fase iniziale dei lavori. **In particolare, non risultava che la ditta appaltatrice avesse presentato alla stessa committente il documento unico di regolarità contributiva.**

Ai fini della configurazione della responsabilità del committente, **"... occorre verificare in concreto quale sia stata l'incidenza della sua condotta nell'eziologia dell'evento, a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori, avuto riguardo alla specificità dei lavori da eseguire, ai criteri seguiti dallo stesso committente per la scelta dell'appaltatore o del prestatore d'opera, alla sua ingerenza nell'esecuzione dei lavori oggetto di appalto o del contratto di prestazione d'opera, nonché alla agevole ed immediata percepibilità da parte del committente di situazioni di pericolo"** (Sez. 4, n. [3563](#) del 2012 citata).

Il che presuppone, quindi, come ricorda correttamente la sentenza impugnata, **un attento esame della situazione fattuale, essendo diverso, evidentemente, il caso in cui il committente affidi in appalto lavori relativi ad un complesso aziendale di cui sia titolare, da quello di chi dia incarico ad un'impresa di ristrutturare o costruire un immobile** come nel caso in esame.

Fondamentale è poi l'accertamento di situazioni di pericolo così evidenti e macroscopiche da non poter essere ignorate da un committente sovente presente in cantiere.

Cassazione Penale, 5 settembre 2022, n. 32436

l'obbligo di verifica di cui all'art. 90, comma 9, lett. a), [d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#), **non può risolversi nel solo controllo dell'iscrizione dell'appaltatore nel registro delle imprese**, che integra un **adempimento di carattere amministrativo**, è pertanto legittimamente affermata la **colpa del committente, avuto riguardo alla omessa vigilanza** in ordine all'osservanza degli obblighi di sicurezza da parte del M.M., trattandosi di cantiere le cui **impalcature e ponteggi non erano dotati di idonee opere provvisorie atte ad eliminare il pericolo di caduta della persona dall'alto**.

A carico del ricorrente la prevedibilità del comportamento scorretto del M. sulla base della riscontrata mancanza di "professionalità" della ditta appaltatrice, per non avere verificato la regolarità dell'impresa e per non avere adottato i dovuti controlli nonostante fosse a conoscenza delle riscontrate irregolarità in materia di sicurezza da parte della ditta appaltatrice.

Tale situazione – secondo i giudici di merito – avrebbe dovuto indurre il committente ad una maggiore attenzione e controllo in ordine alle attività poste in essere nel cantiere. Al riguardo, è stata congruamente ritenuta irrilevante la circostanza che il cantiere fosse stato sospeso, posto che la sospensione era stata disposta proprio per provvedere alla rimozione delle condizioni di insicurezza riscontrate dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori (B.O.), tra cui la necessità di provvedere alla pulizia del cantiere, attività – non priva di rischi – che competeva appunto all'appaltatore e su cui il committente avrebbe dovuto vigilare.

ALLEGATO XVII IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

Il controllo dell'impresa affidataria in caso di subappalto

(omissis....)

3. In caso di subappalto il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei sub appaltatori con gli stessi criteri di cui al precedente punto 1 e dei lavoratori autonomi con gli stessi criteri di cui al precedente punto 2.

Sentenza n. 1878 del 17 gennaio 2018

il datore di lavoro della impresa affidataria "è tenuto a verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese subappaltatrici e dei lavoratori autonomi, con le modalità di cui all'Allegato XVII del D.Leg.vo 81/2008 e a fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici del cantiere e sulle misure di prevenzione e protezione, nonché a coordinare gli interventi di prevenzione e protezione, cooperando alla loro applicazione e verificando

**La responsabilità solidale
per trattamenti retributivi,
contributivi e assicurativi**

**art. 29, comma 2, D.Lgs.
n. 276/2003**

In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto (TFR), nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, con esclusione invece di qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

art. 1676 c.c

Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, **fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda.**

L'azione diretta ex. art. 1676 c.c. può essere esperita **se il committente sia ancora debitore dell'appaltatore**

Sentenza Cass. Civ. 22.11.2021, n. 35962

Le azioni esperibili ai sensi dell'art. 1676 c.c. e D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29, comma 2, hanno ambiti applicativi distinti, per cui è opinione consolidata quella secondo la quale **le due norme coesistono**, nel senso che quando il lavoratore non possa invocare la garanzia di cui al D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29, potrebbe agire ai sensi dell'art. 1676 c.c. sussistendone i requisiti, ma mantengono una distinta sfera di applicazione e possono essere cumulate nello stesso processo.

La responsabilità del committente, nell'art. 1676 c.c. è subordinata all'esistenza del debito **nei confronti dell'appaltatore** con onere della prova a carico del lavoratore che chiede il pagamento, mentre ai fini dell'art. 29 questo presupposto non è richiesto, in quanto non rileva l'aver già saldato il corrispettivo dovuto all'appaltatore

Comunicazione sul lavoro sommerso della Commissione delle Comunità Europee del 7 aprile 1998

“il concetto di **lavoro sommerso** riguarda qualsiasi attività retribuita di per sé lecita, ma non dichiarata alle autorità pubbliche, tenendo conto della diversità dei sistemi giuridici vigenti negli Stati membri”

Pertanto in base a tale definizione devono essere individuati come “sommerso” tutti i rapporti di lavoro che non risultano comunicati ai Centri per l’impiego né denunciati agli enti previdenziali e tributari, né sottoposte al controllo delle autorità governative

La comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro è il presupposto di individuazione del lavoro sommerso

La comunicazione preventiva di assunzione che deve essere effettuata **nelle 24 ore antecedenti** mediante documentazione avente data certa di trasmissione (UNILAV) ai sensi dell’art. 9-bis del dl n. 510/1996.

PRESUPPOSTI PER L’APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE PER IL LAVORO SOMMERSO

- assenza di comunicazione preventiva
- natura subordinata del rapporto di lavoro “non comunicato” (previsto dall’art. 2094 c.c.).

Per l’applicazione della maxi sanzione, non basta quindi la mancata comunicazione del rapporto di lavoro, ma serve che tale rapporto sia di natura subordinata. In presenza della comunicazione preventiva è sempre esclusa l’applicazione della maxisanzione, ricorrendo invece la sola riqualificazione del rapporto.

obbligo di comunicazione preventiva lavoratori occasionali all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, introdotta all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 da parte dell'art. 13 del **D.L. n. 146/2021** (conv. da L. n. 215/2021).

A fronte di tale novità, la **maxi-sanzione** potrà trovare applicazione soltanto nel caso di **prestazioni autonome occasionali** che non siano state oggetto di preventiva comunicazione, **sempreché la prestazione sia riconducibile nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato** e non siano stati già assolti, al momento dell'accertamento ispettivo, gli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale, ove previsti, idonei ad **escludere la natura "sommersa"** della prestazione. Tali adempimenti dovranno essere assolti **preventivamente** rispetto all'accertamento ispettivo e riconducibili alla prestazione oggetto di verifica.

In tal senso occorrerà verificare, ad esempio, il versamento della ritenuta d'acconto del 20%

[nota prot. n. 393 del 1° marzo 2022](#) - integrazione FAQ del 27 gennaio 2022

[nota prot. n.109 del 27 gennaio 2022](#) - ulteriori chiarimenti

[nota prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022](#) - obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali

Ambito di applicazione: soggetti interessati

L'obbligo in questione è previsto all'interno della disciplina in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, ragion per cui anche il nuovo obbligo comunicazionale interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori. Inoltre, la disposizione interessa i lavoratori autonomi occasionali, ossia i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. **2222 c.c.**

Sanzione

La disposizione, analogamente a quanto previsto in relazione all'impiego di lavoratori intermittenti, prevede che "in caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

Le prestazioni rese da **lavoratori autonomi iscritti nel Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane**, adibiti nel settore dell'edilizia alle attività di manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti, **addetti a macchine edili fornite dall'impresa committente o appaltatore e simili**, per le quali sussistono i requisiti della subordinazione **non sono soggette a maxisanzione per lavoro "nero" ma all'impianto sanzionatorio previsto nelle ipotesi di riqualificazione** dei rapporti di lavoro (cfr. ML circ. n. 16/2012).

In tal caso, **oltre ai recuperi contributivi a carico del committente**, andranno applicate le sanzioni amministrative per mancata consegna della dichiarazione di assunzione (art. 4-bis, primo periodo, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000), l'omessa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (art. 9-bis, comma 2, 2-bis e 2-ter, D.L. n. 510/1996) nonché le omesse registrazioni sul libro unico del lavoro (art. 39, comma 7, D.L. 112/2008) trattandosi di prestazione di lavoro autonomo non soggetto "a priori" a registrazioni sul libro unico del committente.

Inoltre, andranno applicate anche le **sanzioni connesse agli illeciti riscontrabili in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** in materia di sorveglianza sanitaria e di mancata formazione ed informazione dei lavoratori, adottando apposito provvedimento di prescrizione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994

Vademecum INL Maxisanzione

L'equazione lavoro sommerso = in-sicurezza nella sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14, D.Lgs. n. 81/2008).

Le modifiche introdotte dalla Legge n. 215/2021 (di conversione con modificazioni del D.L. n. 146/2021) hanno aggravato la posizione del datore di lavoro che non rispetta alcune norme prevenzionistiche o fa ricorso a lavoro nero.

L'art. 14 del TUSL prevede l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività nei casi in cui venga accertato nell'unità produttiva ispezionata:

- a) impiego di personale in misura **pari o superiore al 10%** dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro occupati, **al momento dell'accesso ispettivo**, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa;
- b) **gravi violazioni** della disciplina in materia di tutela della **salute e della sicurezza** sul lavoro individuate dall'**Allegato I del medesimo TUSL**.

Soggetti assegnatari del potere di sospensione

- il personale ispettivo dell'INL (compresi i carabinieri del NIL), tanto nell'ipotesi di presenza di lavoratori irregolari quanto nell'ipotesi di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro accertati, adesso, in tutti i settori produttivi (a seguito dell'estensione delle competenze del personale ispettivo dell'INL con il D.L. n. 146/2021);
- il personale delle aziende sanitarie locali, limitatamente alla accertata presenza sui luoghi di lavoro di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il Comando provinciale dei Vigili del Fuoco, che ha competenza esclusiva e contemporaneamente limitata alle violazioni in materia di prevenzione incendi

Condizione per la revoca del provvedimento

a) la **regolarizzazione dei lavoratori** non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;

b) l'**accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro** nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) la **rimozione delle conseguenze pericolose** delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;

d) nelle ipotesi di **lavoro irregolare**, il **pagamento di una somma aggiuntiva** pari a 2.500 euro qualora siano impiegati (9) fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;

e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una **somma aggiuntiva di importo** pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.

Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) del comma 9 **sono raddoppiate** nelle ipotesi in cui, **nei cinque anni precedenti** alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Esternalizzazioni del lavoro

Art. 1655 c.c.

“L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro cui si obbliga l'altra parte”.

Art. 30 del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di

somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Esternalizzazioni del lavoro

	Differenze tra appalto e somministrazione	Appalto illecito
APPALTO	<p>Ha ad oggetto un'obbligazione di risultato, con cui l'appaltatore si impegna, con propria organizzazione, a conseguire il risultato</p> <p>Corrispettivo per realizzazione dell'opera o servizio</p>	<p>Mancanza in capo all'appaltatore di un'organizzazione (tecnica ed economica) di tipo imprenditoriale</p> <p>Mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore</p> <p>Impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante</p>
SOMMINISTRAZIONE	<p>Consiste in un'obbligazione di mezzi, attraverso la quale l'agenzia si limita a fornire prestazioni lavorative che sono organizzate dall'utilizzatore</p> <p>Costo del personale + corrispettivo per agenzia</p>	<p>Mansioni tipiche dei dipendenti del committente</p> <p>Corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito</p>

Indici sintomatici della non genuinità di un “appalto” dissimulante una somministrazione di personale

- a) la richiesta da parte del committente di un certo numero di ore di lavoro;
- b) l’inserimento stabile del personale dell’appaltatore nel ciclo produttivo del committente;
- c) l’identità dell’attività svolta dal personale dell’appaltatore rispetto a quella svolta dai dipendenti del committente;
- d) la proprietà in capo al committente delle attrezzature necessarie per l’espletamento delle attività;
- e) l’organizzazione da parte del committente dell’attività dei dipendenti dell’appaltatore.

Il distacco dei lavoratori

art. 30 del D. Lgs. 276/03

L’ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, **per soddisfare un proprio interesse**, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco dei lavoratori

art. 30 del D. Lgs. 276/03

Nel **distacco legittimo** devono sussistere contemporaneamente i seguenti requisiti:

• **l'interesse del distaccante:** (Circolare n. 28/2005) deve essere **specifico, rilevante, concreto e persistente**, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. L'interesse produttivo del distaccante può essere anche di carattere non economico, ma non può mai coincidere con l'interesse lucrativo connesso alla mera somministrazione di lavoro;

• **la temporaneità:** qualunque sia la durata del distacco, breve o più duraturo, non può trattarsi di passaggio definitivo;

• **lo svolgimento di una determinata attività lavorativa:** il provvedimento di distacco non può risolversi in una messa a disposizione del proprio personale in maniera generica e, quindi, senza predeterminazione di mansioni.

Il distacco transnazionale dei lavoratori

lavoratori in distacco: lavorano per un periodo limitato presso un diverso Stato membro(B) rispetto allo Stato di stabilimento(A) dove normalmente operano

Sistema delle fonti EU

- **Direttiva 96/71/EC** (cd. "direttiva distacchi" -PWD);
- **Direttiva 2014/67/EU** (cd. «direttiva Enforcement»);
- **Direttiva 2018/957/EU** (revisione della PWD).
- **Recepte in Italia con D. Lgs. 136/2016.**

Il distacco transnazionale dei lavoratori

Le Circolari e Note INL riferite al distacco transnazionale ex D.Lgs.136/2016

Circolare INL n. 1/2017(indicazioni operative D.Lgs.136/2016, recepimento dir. 2014/67/UE);
Nota INL 28.2.2017, prot. 1670 (precisazione Cabotaggio);
Nota INL 10.6.2019, prot. 5398 (interpretazione sanzione amministrativa distacco non genuino ex art. 3, co. 5, D.Lgs.136/2016);
Linee Guida per l'attività ispettiva INL, agosto 2019;
Circolare INL n. 2/2021(recepimento Direttiva 2018/957/UE);
Nota MLPS e INL 29/10/2021 (Mod. UNI_Distacco_UE e regime sanzionatorio)

Il distacco transnazionale dei lavoratori

Per la genuinità del distacco è necessario che persista un rapporto di lavoro organico tra l'impresa estera e il lavoratore presente sul territorio italiano.

Circolare INL n. 1/2017 richiama il vademecum sul distacco transnazionale ad uso degli ispettori del lavoro: “la prestazione lavorativa, ***necessariamente di durata limitata***, deve essere espletata ***nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante***, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento”.

Il distacco transnazionale dei lavoratori

La comunicazione obbligatoria preventiva

Allo scopo di poter tracciare le aziende e i lavoratori distaccati nel nostro Paese, il **D.Lgs. n. 136/2016** ha introdotto la comunicazione obbligatoria preventiva.

A tal proposito il **DM n. 170/2021**, in ossequio a quanto indicato nell'articolo 10 comma 2, ridefinisce gli standard operativi e le modalità di trasmissione di questa comunicazione.

La comunicazione preventiva di distacco deve contenere

le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa distaccante;
- b) numero e generalita' dei lavoratori distaccati;
- c) data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- e) dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) tipologia dei servizi;
- g) generalita' e domicilio eletto del referente
- h) generalita' del referente di cui al comma 4;
- i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione
i-bis nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia.

I distacchi transnazionali a catena

DISTACCO A CATENA IN INGRESSO :

Il distacco a catena in ingresso è dato dal lavoratore distaccato da un'agenzia di somministrazione (Impresa A) ad un'impresa utilizzatrice (Impresa B), aventi sede nello stesso o in diverso stato membro, diversi in ogni caso dall' Italia. Il lavoratore viene poi inviato in Italia presso una terza azienda (Impresa C) destinataria di prestazione di servizi, in virtù del rapporto commerciale con l'utilizzatore (Impresa B).

Il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore fa il proprio ingresso in Italia **non può essere una somministrazione di manodopera**, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, rientrante nella più vasta accezione di prestazione transnazionale di servizi che può consistere, ad esempio, in un contratto di **appalto/subappalto oppure in un distacco infragruppo** o presso filiale dell'impresa utilizzatrice, con sede in Italia (**divieto di doppia somministrazione**)

I distacchi transnazionali a catena

DISTACCO A CATENA IN USCITA :

Il distacco a catena in uscita è dato da un'impresa con sede in Italia (Impresa B), utilizzatrice di lavoratori somministrati dall' Agenzia di somministrazione (Impresa A), invia gli stessi presso un'altra azienda (Impresa C) sita in un altro Stato membro, sulla base di un rapporto commerciale che, in virtù del divieto di doppia somministrazione deve essere diverso dalla somministrazione di manodopera.

I distacchi transnazionali a catena

DISTACCO A CATENA: obblighi informativi concernenti le condizioni di lavoro e di occupazione –art 10bis, comma 1

L'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori ai sensi dell'articolo 1, commi 2 e 2-bis, primo periodo, e' tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, ai lavoratori distaccati. Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l'impresa utilizzatrice e' tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.

2. Nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, secondo periodo, l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa.

3. Nell'ipotesi prevista dall'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, l'impresa utilizzatrice, prima dell'invio dei lavoratori in Italia, ha l'obbligo di comunicare, per iscritto, all'agenzia di somministrazione tenuta alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, le informazioni di cui alle lettere b), c), d) e f) del medesimo comma 1. L'impresa utilizzatrice e' tenuta a consegnare all'impresa destinataria avente sede in Italia copia dell'informativa