



**INAIL**



# CONVEGNO

***“SICUREZZA E REGOLARITA’ DEL LAVORO NEI CANTIERI:  
Il manuale degli Enti di vigilanza, Parti Sociali ed Ordini professionali”***

**Mercoledì 11 luglio 2018**

**Auditorium BANCO BPM - Viale delle Nazioni, 4 - Verona**

**Barbara Marangoni – Ispettore del lavoro – Ispettorato del Lavoro di VERONA**

# LAVORO AUTONOMO LA FIGURA DELL'ARTIGIANO



L'artigiano è un lavoratore autonomo che deve lavorare senza vincolo di subordinazione, quindi in modo autonomo e senza alcuna direttiva (art. 2222 codice civile). Per gli organi di vigilanza, appaiono elementi di criticità per la figura genuina dell'artigiano in cantiere, la presenza dei seguenti indici:

1. Mancanza di dotazioni strumentali rappresentata da macchine e attrezzature da cui si possa evincere **autonoma capacità organizzativa e realizzativa dei lavori da eseguire**.
2. Mancanza di pluri-committenza (c'è un solo committente: le fatture per la realizzazione dei lavori, in un determinato arco temporale, sono tutte alla stessa impresa committente).
3. Compimento di fasi lavorative legate ad un cronoprogramma "etero determinato" (determinato da altri) e non autonomo (esempi: manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti, addetti a macchine edili fornite da committente o appaltatore). (Circolare MLPS n. 16 del 04.07.2012).



**ATTENZIONE**

*In presenza degli indici di cui sopra, il rapporto di lavoro verrà ricondotto ad un rapporto di natura subordinata nei confronti del datore di lavoro che di fatto ne utilizza la prestazione, con le conseguenti sanzioni amministrative di natura lavoristica, recupero di contributi e premi omessi e sanzioni per illeciti penali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Circ. MLPS n. 16/2012 del 04/07/2012)*

# PIU' ARTIGIANI IN CANTIERE PROBLEMATICHE

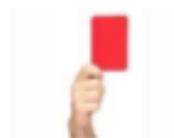


Nel settore edile vengono effettuate prestazioni di lavoro che, proprio per la tipologia di opere da realizzare, richiedono la simultanea presenza di lavoratori che operano assieme nella costruzione di un unico prodotto. Queste maestranze operano in forza di indicazioni tecniche e direttive necessariamente univoche e unitarie che non si conciliano con l'autonomia realizzativa dell'opera che è presupposto fondamentale per la corretta identificazione della prestazione di lavoro autonomo, così come definito dall'art. 2222 del codice civile (attività di manovalanza, muratura, rimozione amianto, posizione di ferri e ponti, addetti a macchine edili fornite dall'impresa committente o appaltatore (Circolare MLPS n. 16 del 04.07.2012).

### Caso pratico:

a) lavoratori autonomi (artigiani) "associati di fatto" di cui solo uno ha assunto le obbligazioni contrattuali con il committente (o con l'impresa esecutrice – con o senza contratto formale) e gli altri operano con vincolo di subordinazione nei confronti del primo ricevendone le direttive:

- in questo caso la situazione non è regolare: vi è un datore di lavoro "di fatto" (contraente principale che ha stipulato il contratto con il committente o con l'impresa esecutrice) che si avvale della prestazione d'opera di altri lavoratori che non sono davvero autonomi ma prestatori subordinati di fatto;



**ATTENZIONE**

*anche in questo caso, per l'aspetto sanzionatorio, valgono le considerazioni precedentemente indicate sulla figura del "pseudo artigiano";*

# APPALTO ILLECITO O PSEUDO APPALTO

L'art 1655 c.c. stabilisce che l'appalto è il contratto con il 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. L'art. 29 del D.lgs 276/03 stabilisce infatti che l'appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Se pertanto manca in capo all'appaltatore l'organizzazione di mezzi, intesa anche come esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, e l'assunzione del rischio d'impresa, si è in presenza di appalto illecito che viene sanzionato come somministrazione non autorizzata di manodopera.



**ATTENZIONE**

*L'appalto illecito o pseudo appalto è sanzionato al pari della somministrazione illecita di manodopera e sono previste sanzioni amministrative sia per l'impresa che fornisce personale che per l'impresa che lo utilizza quantificate in base al numero dei lavoratori e alla durata del periodo di utilizzo (da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 50.000).*

*L'art. 29, comma 2, d.lgs 276/03 prevede altresì una responsabilità solidale dell'appaltante con l'appaltatore e ciascun subappaltatore, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.*

# LAVORO NERO

Ai sensi dell' Art. 3, commi 3 e 3-ter, DECRETO-LEGGE 22 febbraio 2002, n. 12 e s.m.i. **sono lavoratori in "nero" tutti** i lavoratori subordinati per i quali non sia stata effettuata la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro tramite una comunicazione obbligatoria telematica (modello unilav) da inviare attraverso i soggetti abilitati e accreditati (consulenti, commercialisti etc.) secondo le modalità indicate da ciascuna Regione o Provincia Autonoma dove è ubicata la sede di lavoro.

Tale comunicazione va effettuata dal datore di lavoro entro le ore 24 del giorno prima rispetto a quello di effettiva occupazione.

Se l'impiego da parte di un'impresa di **lavoratori in nero è pari o superiore al 20%** del totale dei lavoratori occupati nel cantiere, verrà adottato ex art. 14 D.lgs 81/08 il provvedimento di **sospensione dell'attività e le lavorazioni non potranno continuare, fino a quando le posizioni lavorative non saranno regolarizzate** e non verrà pagata almeno una parte € 500 della sanzione aggiuntiva prevista di € 2000.



**ATTENZIONE**

*In presenza di **lavoratori in nero**, viene applicata la relativa sanzione amministrativa (maxi sanzione), variabile nell'importo in base al numero dei lavoratori interessati e alle giornate di occupazione, viene effettuato il recupero di contributi e premi omessi oltre a sanzioni (penali) relativi agli illeciti riscontrabili in materia di salute e sicurezza.*



## **RICORDA**

Al fine di evitare la sospensione dei lavori in cantiere adottata per mancanza di documentazione utile a comprovare la regolare occupazione dei lavoratori, si raccomanda di tenere in cantiere in fase di prima verifica:

- **per i lavoratori dipendenti**: ultimo/recente prospetto di paga o comunicazione di assunzione;
- **per gli artigiani**: DURC valido e visura Camera di Commercio.

Tutti i lavoratori, oltre al tesserino di cantiere, devono avere un documento di riconoscimento (carta di identità o patente).

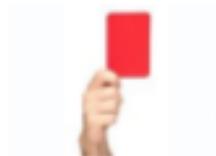
# PART-TIME

## 2.4 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si ha lavoro a tempo parziale quando il lavoratore effettua un orario di lavoro inferiore a quello ordinario (tempo pieno) individuato dall'art. 3 del Dlgs n. 66/2003, in 40 ore settimanali, o un minor orario rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva (art. 4 D.lgs n. 81/2015).

La contrattazione Collettiva Nazionale per il settore edile prevede limitazioni al ricorso al lavoro a tempo parziale. Ad es. l'art 78 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini (settore industria) prevede che un'impresa edile non possa assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. È possibile impiegare pertanto un operaio a tempo parziale laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dell'impresa (*salvo eventuali deroghe previste dallo stesso CCNL*).

*Esempio: n. 1 operaio assunto part-time ogni n. 34 ( dipendenti operai e/o impiegati ) assunti a tempo indeterminato o, in caso di non raggiungimento, n. 1 operaio quando ci sono almeno n. 4 operai a tempo pieno.*



**ATTENZIONE**

*Il superamento della soglia è motivo di impedimento di rilascio del DURC da parte della Cassa Edile competente. Il rapporto di lavoro stipulato oltre i limiti contrattuali viene considerato ai fini INPS e INAIL un rapporto di lavoro a tempo pieno con l'assoggettamento all'istituto della contribuzione virtuale (pagamento dei contributi e premi sulle 40 ore settimanali) e il venir meno del diritto dell'azienda ai benefici contributivi.*

# CORRETTA APPLICAZIONE CCNL

Esiste un obbligo di iscrizione alla Cassa Edile per tutte le imprese che applicano Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore edile, nonché l'obbligo di inquadrare come operai, (con conseguente iscrizione alla Cassa Edile) di tutti i lavoratori adibiti a mansioni esecutive in cantiere (*ad es. muratori e carpentieri non possono essere inquadrati come impiegati*).

Gli organi ispettivi pongono attenzione alla corretta applicazione del CCNL effettuata dalle società al fine di verificare che le imprese che svolgono in modo prevalente attività edile, applichino il CCNL edilizia.

Ove l'impresa eserciti attività diverse ma connesse potrà applicare il CCNL relativo all'attività principale o prevalente, mentre laddove le attività siano considerate tra loro autonome, si applicherà nei confronti dei lavoratori addetti alle stesse, la regolamentazione contrattuale prevista per ciascuna di esse.



**ATTENZIONE**

*In presenza di attività prevalentemente edile ma in mancanza di applicazione del CCNL edilizia viene effettuata segnalazione all' INPS, all'INAIL e alla Cassa Edile per il recupero dei contributi e premi dovuti e adottate le sanzioni amministrative conseguenti.*

# Assenze non retribuite

## Contribuzione Virtuale

Ai sensi dell'art. 29 della Legge 341/95, le imprese edili sono tenute ad assolvere la contribuzione previdenziale, assistenziale ed assicurativa su di una retribuzione commisurata su 40 ore settimanali (tranne per i lavoratori inquadrati a part-time).

Le assenze dal lavoro per cui non interverrà l'applicazione della contribuzione virtuale sono quelle previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale quali ad es. malattia, infortunio, maternità obbligatoria, ferie, permessi retribuiti etc..

In caso di assenze non previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale, ad es. ripetute assenze non retribuite superiori alle 40 ore annue, viene applicata la contribuzione virtuale.



**ATTENZIONE**

*Gli Enti ispettivi pongono attenzione a forme di abuso di ricorso all'assenza non retribuita dove si possono riscontrare fenomeni di elusione/evasione contributiva ed assicurativa.*

# Lavoro intermittente

**Il contratto di lavoro intermittente** e' il contratto ai sensi dell'art. 13 del D.lgs 81/15, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità' di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Tale tipologia contrattuale non è regolamentata dal CCNL edilizia e quindi è possibile assumere lavoratori a chiamata solo in presenza dei requisiti soggettivi previsti dalle disposizioni di legge: lavoratori con meno di 24 anni (fermo restando in questo caso che le prestazioni contrattuali si devono concludere entro il compimento del 25esimo anno) e lavoratori con più di 55 anni.

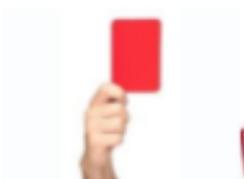
In ogni caso ciascun lavoratore non può essere impiegato per più di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari con lo stesso datore di lavoro.

Sono previste altresì **preventive comunicazioni telematiche** sia al momento di stipula del contratto a chiamata sia prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni che non può avere durata superiore a 30 giorni.



**E' vietato il lavoro intermittente:**

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



**ATTENZIONE**

*Nel caso si assumano lavoratori privi dei citati requisiti soggettivi il contratto a chiamata viene considerato un contratto a tempo pieno ed indeterminato. Il personale ispettivo in sede di verifica oltre a quanto sopra già esposto, pone attenzione in modo particolare i fenomeni riconducibili ad evasioni o elusioni contributive.*

*Le mancate comunicazioni preventive di utilizzo del lavoratore a chiamata, saranno oggetto di sanzione amministrativa.*

# Distacco dei lavoratori

Il distacco, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 276/03 consiste in un provvedimento organizzativo con il quale il datore di lavoro (distaccante), per **soddisfare un proprio interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per **l'esecuzione di una determinata attività lavorativa**.

Per la legittimità del distacco devono contemporaneamente sussistere i seguenti requisiti:

- **l'interesse specifico** del distaccante che deve essere, rilevante, concreto e persistente per tutta la durata del distacco, da accertare caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. Può trattarsi di qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico, che tuttavia **non può mai coincidere con l'interesse di lucro connesso alla mera somministrazione di lavoro**.

- **temporaneità** del distacco medesimo, e nel caso di mutamento di mansioni deve essere sempre sussistere il consenso del lavoratore.

- **lo svolgimento di una determinata attività lavorativa**: il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. Ne consegue che 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 del lavoratore è oggetto di comunicazione obbligatoria telematica (Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007). Deve essere comunicato dal datore di lavoro distaccante, attraverso i soggetti abilitati e accreditati (consulenti del lavoro, commercialiste etc) secondo le modalità indicate da ciascuna Regione o Provincia Autonoma dove è ubicata la sede di lavoro, utilizzando il Modulo Unilav – quadro Trasformazione - entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento.

Il distacco è oggetto altresì, ai sensi dell'art. 96 CCNL edilizia-industria, di comunicazione alla Cassa Edile competente da parte dell'impresa distaccante.

In materia di distacco gli obblighi di cui al D.Lgs 81/08 incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario). Nello specifico sul datore di lavoro DISTACCANTE grava l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

Sono invece a carico del DISTACCATARIO, tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro in particolare la formazione e sorveglianza sanitaria in relazione ai rischi della mansione effettivamente svolta (Interpello n. 8/2016 del 12.05.2016 Commissione per gli interpelli).



**ATTENZIONE**

*In assenza dei requisiti di autenticità il distacco rivestirà i caratteri della somministrazione illecita di manodopera con sanzioni amministrative sia per l'impresa distaccante che per l'impresa distaccataria quantificate in base al numero dei lavoratori e alla durata del periodo della somministrazione illecita di manodopera (da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 50.000).*

Il distacco può avvenire tra due imprese con sede in Italia, oppure, può realizzarsi travalicando i confini nazionali. Si parla in questo ultimo caso di **distacco transnazionale e si verifica quando si è in presenza di** datori di lavoro stranieri (anche agenzie di somministrazione) con sede legale stabilita in uno Stato UE o extra-UE, che distaccano (imprese distaccanti) i propri lavoratori a favore di un'azienda italiana (impresa distaccataria).

In presenza di un distacco transazionale, oltre ai requisiti del distacco nazionale, dovranno essere adempiuti tutti gli obblighi di cui al Dlgs 136/2016 e alle Circ. MLPS n. 3/2016 e Circ. INL n. 1/201.

Ai lavoratori distaccati vanno assicurate le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori di pari livello nell'impresa distaccataria. Questo anche relativamente al rispetto degli obblighi di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria di cui al D.lgs. 81/08. Esiste inoltre un regime di responsabilità solidale tra l'impresa distaccante e distaccataria per le retribuzioni e la contribuzione dei lavoratori.



**ATTENZIONE**

*In assenza dei requisiti di autenticità il distacco rivestirà i caratteri della somministrazione illecita di manodopera con sanzioni amministrative sia per l'impresa distaccante che per l'impresa distaccataria quantificate in base al numero dei lavoratori e alla durata del periodo della somministrazione illecita di manodopera (da un minimo € 5.000 ad un massimo di € 50.000).*

*Nel caso di distacco transazionale verrà posta particolare attenzione sulla sussistenza di un'impresa straniera distaccante reale che eserciti attività effettivamente diversa da quella di mera gestione e amministrazione del personale distaccato. Verranno considerate imprese fittizie quelle costituite al solo scopo di assumere dipendenti per distaccarli presso imprese di altri paesi solo per godere di un minor costo del lavoro.*

## 2.9 LAVORO ACCESSORIO - “VOUCHER”



Il lavoro accessorio è stato abrogato con il [Decreto Legge n.25/2017](#) convertito dalla [Legge n.49/2017](#). I voucher acquistati prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto (17 marzo 2017) potranno essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017 secondo la previgente normativa. In ogni caso è vietato il ricorso al “voucher” - prestazioni di lavoro accessorio - nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.

## 2.10 LAVORO OCCASIONALE



La nuova normativa in materia di lavoro occasionale di cui della Legge 49/2017 ha vietato la stipula di contratti di prestazione occasionale da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, dell'impresa del settore delle miniere, cave e torbiere (all'art. 14 Legge 49/2017).



In ogni caso è vietato il ricorso al lavoro occasionale previsto dalla Legge 49/2017 nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.

Grazie per l'attenzione

... ci vediamo in cantiere 😊