

A close-up photograph of a hand holding a single orange brick. The background is blurred, showing a person in a white shirt and red tie.

VADEMECUM

IL LAVORATORE AUTONOMO IN EDILIZIA

A photograph showing a stack of orange bricks. A hand is holding one brick, ready to place it on top of the stack. The bricks are arranged in a standard brick pattern.

a cura di Danilo G.M. De Filippo



**Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
SIENA**



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

*Direzione Regionale del Lavoro di Firenze
Direzione Territoriale di Siena*



CERT Cassa Edile
Regionale
Toscana



CTP Comitato
Tecnico
Paritetico
TOSCANA

VADEMECUM

IL LAVORATORE AUTONOMO IN EDILIZIA

a cura di Danilo G.M. De Filippo*

***Danilo Giovanni Maria De Filippo è l'ingegnere responsabile dell'Unità Operativa
Vigilanza Tecnica Servizio Ispezioni sul Lavoro Direzione Territoriale del Lavoro di Siena*

SOMMARIO

Presentazioni	2
Prefazione	4
Introduzione	5
Il lavoratore autonomo - Definizione e giurisprudenza	6
Gli obblighi del lavoratore autonomo	7
Idoneità tecnico-professionale del lavoratore autonomo	9
Rapporti di lavoro e gli indicatori di autonomia	9
Forme di collaborazione e associazione tra lavoratori autonomi ..	12
Consorzio e società consortili tra lavoratori autonomi	13
La società cooperativa di lavoratori autonomi	16
Raggruppamenti temporanei d'impresa	19
Il lavoratore autonomo "datore di lavoro"	20
Il DURC per i lavoratori autonomi	22
L'impresa familiare	25
L'impresa artigiana edile con dipendenti	27
Gli obblighi dell'impresa artigiana "esecutrice"	28
Idoneità tecnico-professionale dell'impresa esecutrice	30
L'impresa artigiana "affidataria"	31
Idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria	32
Estratto normativo riferito al lavoratore autonomo	32
Prontuario delle principali violazioni del lavoratore autonomo ..	37
Lavoratori autonomi, attività in cantiere	38

PRESENTAZIONE

Attualmente nel nostro Paese si osserva una crescente frammentazione del tessuto produttivo con un numero sempre maggiore di piccole e piccolissime imprese e di lavoratori autonomi che, nel settore edile, costituiscono gran parte della forza lavoro; questi ultimi, peraltro, sono spesso inquadrati solo formalmente come autonomi ma in realtà inseriti di fatto come dipendenti all'interno dell'organizzazione del cantiere, anelli deboli di una catena di appalti e subappalti che diluiscono le responsabilità nella esasperata ricerca del contenimento dei costi. A questa realtà sociale si deve prestare una particolare attenzione sia dal punto di vista socio-economico sia per le ripercussioni sulla salute dei lavoratori, stante l'elevato numero di infortuni e malattie lavoro-correlate che si continuano a registrare. Le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro fino all'entrata in vigore del decreto legislativo 81/2008 non prevedevano particolari forme di tutela per i lavoratori autonomi; oggi la tutela è estesa anche a questi lavoratori ed ai collaboratori familiari (art. 21) ma solo in termini di obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione individuali e di uso di attrezzature sicure e conformi alle norme vigenti, mentre è facoltativo avvalersi della sorveglianza sanitaria e della formazione. Vista la carenza di specifiche forme di tutela per i lavoratori autonomi il Consiglio dell'Unione Europea con la Raccomandazione UE n. 134/2003 invitava gli Stati membri a promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori autonomi nel contesto delle politiche di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, individuando tra i settori ad "alto rischio" l'edilizia, sia per il numero elevato dei lavoratori autonomi presenti (muratori, idraulici, elettricisti, piastrellisti ecc..) sia per la maggior esposizione ai rischi in relazione allo svolgimento del loro lavoro. A tal proposito si segnala il progetto "Sviluppo di programmi e di attività per la promozione della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro per i lavoratori autonomi" finanziato nel 2007 dal Ministero della Salute che ha visto la collaborazione delle Aziende Sanitarie di Pisa, in qualità di capofila del progetto, Bari, Benevento, Verona, Latina e Chivasso ed i cui risultati sono stati presentati nel mese di giugno 2011 in un seminario dedicato. Obiettivi del progetto sono stati: l'adozione di strumenti adeguati per favorire una corretta analisi del rischio in modo da adottare le misure di prevenzione e protezione adeguate; la realizzazione di una specifica cartella sanitaria e di rischio per il lavoratore autonomo; la costruzione di una specifica sezione del sistema informativo nazionale della prevenzione con finalità di supporto e aggiornamento scientifico alle associazioni e ai medici competenti. Inoltre, nell'ambito del Comitato Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, in considerazione della frequenza con la quale durante lo svolgimento dell'attività di vigilanza i tecnici delle aziende sanitarie si trovano a valutare contesti lavorativi nei quali sono coinvolti più lavoratori autonomi, si è sentita l'esigenza di codificare le varie situazioni in cui spesso questi lavoratori si trovano ad operare. Infatti, a motivo delle diversità territoriali, culturali ed operative, nelle varie Regioni si riscontra una disomogeneità di comportamenti, dovuta anche a differenze nel numero e nella qualificazione professionale delle risorse a disposizione da parte degli Enti preposti alla vigilanza. Considerando inoltre che tra gli obiettivi del Piano nazionale di Prevenzione in Edilizia attuativo delle disposizioni contenute nel "Patto per la tutela della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro" (DPCM 17.12.2007) vi è il potenziamento dell'attività di vigilanza congiunta tra ASL e altri soggetti titolari di funzioni di vigilanza, Direzione Regionale del lavoro, INAIL e INPS, in modo da integrare il controllo dell'osservanza della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro con quella afferente alla disciplina della regolarità dei rapporti di lavoro, si è ritenuto quanto mai opportuno agire per uniformare le attività di accertamento, schematizzando le possibili situazioni regolari e diversamente pro-

ponendo le eventuali azioni correttive da intraprendere. Pertanto lo scorso aprile il gruppo di lavoro nazionale ha approvato il documento "Lavoratori autonomi, attività in cantiere" da cui il presente Vademecum sul lavoratore autonomo trae spunto e che, ampliando l'argomento con riferimenti alla giurisprudenza per definire competenze ed obblighi, si configura come un riferimento per chi a vario titolo opera nel settore edilizia.

Dott.ssa Daniela Volpi

Dirigente Settore Prevenzione Igiene e Sicurezza – Regione Toscana

La C.N.A. di Siena si è da sempre adoperata per diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro e più volte si è fatta promotrice di iniziative in tal senso; prima fra tutte la costituzione di una società ad hoc per la consulenza specialistica alle imprese: la PRASSI SRL. Nel settore specifico delle costruzioni, la C.N.A. è parte costituente della Cassa Edile Regionale Toscana (C.E.R.T.) e del Comitato Tecnico Paritetico (C.T.P.) della Toscana, ente bilaterale attivo nella consulenza per la sicurezza, nei cantieri delle imprese iscritte alla C.E.R.T.; è grazie al loro concreto contributo che è stato possibile dare alle stampe questo "Vademecum". Alla C.E.R.T. ed al C.T.P. va il nostro più sentito ringraziamento. La sicurezza nei cantieri edili è un obiettivo oggettivamente impegnativo. La varietà delle lavorazioni, prima ancora della loro complessità e soprattutto il susseguirsi di un gran numero di operatori chiamati ad eseguirle, senza un efficace coordinamento delle attività, non sono certo presupposti che possono facilitare il compito di chi è chiamato a garantire l'esecuzione dell'opera in tempo definito, con costi certi e nel rispetto delle azioni preventive e protettive, indispensabili per assicurare l'incolumità dei lavoratori e delle altre persone esposte ai rischi. In edilizia, tutte le lavorazioni di cantiere, diversamente da quanto possa avvenire in uno stabilimento, sono temporanee, ovvero realizzate una sola volta nelle stesse identiche condizioni; qualsiasi lavorazione subisce fortemente l'influenza di agenti esterni, quali le condizioni atmosferiche o il contatto diretto o indiretto con grandi quantitativi di sostanze e materiali tipici dei diversi ambienti nei quali vengono effettuate; le lavorazioni vengono altresì condotte da operatori sempre diversi e che operano generalmente in condizioni di reciproca interferenza, tanto che le fasi di lavoro, invece di succedersi secondo una sequenza standardizzata, si accavallano e si sovrappongono fra di loro, generando occasioni di pericolo. A questo occorre aggiungere il susseguirsi nel tempo di continui aggiornamenti normativi in materia di sicurezza. Per cui affrontare una trattazione sulla sicurezza nei cantieri edili è certamente un obiettivo complesso. Il presente Vademecum è il frutto di una comune e condivisa riflessione con la DPL di Siena, circa la specificità di una diffusa figura professionale, la più discussa del d.lgs. n. 81/2008, il cosiddetto "Lavoratore Autonomo in edilizia" e la necessità di inquadrare al meglio e nel modo più chiaro possibile, gli ambiti ed i limiti entro i quali tale figura può utilmente espletare la propria funzione all'interno dei cantieri edili. Un particolare ringraziamento va al Dott. Ing. Danilo G.M. De Filippo, della DPL di Siena, estensore del Vademecum: la sua profonda conoscenza della materia, nonché l'estesa esperienza maturata sul campo, ha reso possibile questo lavoro che, sono sicuro, sarà apprezzato per la sua puntualità e semplicità d'esposizione.

Giuliano Ianunzio

Presidente C.N.A. Costruzioni - Siena

PREFAZIONE

Il lavoro autonomo viene definito dall'art. 2222 del Codice civile che indica quale lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere un'opera o un servizio con lavoro proprio e senza vincoli di subordinazione con il committente. Nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione non consiste quindi in un "facere" cioè nella messa a disposizione di energie lavorative che saranno utilizzate secondo le direttive del datore di lavoro, come avviene invece nel lavoro subordinato, ma consiste nella produzione, con mezzi propri e piena autonoma organizzazione, di un opus. Il lavoratore autonomo assume quindi una obbligazione di risultato, garantendo il raggiungimento di determinati obiettivi con piena discrezionalità in merito ai tempi, luoghi e modalità della prestazione. Caratteristiche fondamentali quindi del lavoratore autonomo sono l'autonomia della realizzazione del lavoro ed il rischio di impresa; il lavoratore autonomo lavora di regola sulla base di un contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222cc che definisce la natura personale del contratto. Spicca quindi la particolare autonomia che caratterizza tale prestazione di lavoro, non soggetta al potere direttivo, organizzativo o disciplinare del committente, avendo, il lavoratore autonomo il solo obbligo di rendere l'opera o il servizio nelle forme dedotte dal contratto secondo i dettami stabiliti dagli art. 2224 cc e 1176 comma 2° cc. Ma se al livello dottrinale è stato possibile delimitare una demarcazione tra il lavoro autonomo ed altre tipologie contrattuali, a volte appare difficile, nella pratica, individuare il carattere autonomo o meno del lavoro prestato, in considerazione del fatto che, soprattutto in alcuni settori come l'edilizia, l'attività può risultare particolarmente complessa o al contrario molto semplice e non necessitante di costanti direttive. A tale proposito la Direzione Territoriale del Lavoro di Siena, nell'ambito della sua attività di informazione e formazione sul territorio, in materia lavoristica, ha voluto predisporre, con la puntuale e fattiva collaborazione del Responsabile della U.O. Vigilanza tecnica dr.Ing. Danilo De Filippo, il cui impegno merita senz'altro un sentito e doveroso riconoscimento, una sorta di vademecum sulla figura del lavoratore autonomo in edilizia che servirà a meglio definire e comprendere questa tipologia di lavoro che presenta innegabili particolarità e complessità. Il lavoro affronta l'argomento proposto delineando preliminarmente la figura del lavoratore autonomo ed offre una panoramica completa prendendo in esame l'evoluzione della figura stessa, affrontando preliminarmente il discorso dal punto di vista giurisprudenziale. Il volume è poi arricchito da un intervento del dr. Giancarlo Nappi, Responsabile U.O. Vigilanza ordinaria, sul DURC per i lavoratori autonomi. Vengono infine proposti i riferimenti normativi più significativi in materia ed un prontuario delle principali violazioni riferite al lavoratore autonomo. Il Vademecum "Il Lavoratore Autonomo in edilizia" certamente costituisce un valido e pratico ausilio per tutti coloro che, in qualità di lavoratori e imprese, sono impegnate nel settore e interessati quotidianamente a tali problematiche.

Dott.ssa Rosaria Villani

Direttore Direzione Territoriale del Lavoro di Siena

INTRODUZIONE

La figura del “Lavoratore autonomo” operante nel settore dell’edilizia è stata dibattuta sin dalla sua più prima, importante apparizione, avutasi all’interno del **d.lgs. n.494/96** il quale, recependo la *direttiva comunitaria 92/57/CEE* del 24 giugno 1992, traduceva il composito “**self-employed person**” in “**lavoratore autonomo**”.

La definizione di LAVORATORE AUTONOMO è frutto del recepimento delle direttive comunitarie

La stessa direttiva comunitaria – denominata **DIRETTIVA CANTIERI** – si limitava a definire questo soggetto solo per effetto di *esclusioni*, individuandolo, dunque, in “*qualsiasi persona diversa da quelle di cui all’articolo 3, lettere a) e b), della direttiva 89/391/CEE, la cui attività professionale concorre alla realizzazione dell’opera*”. (“means any person other than those referred to in Article 3 (a) and (b) of Directive 89/391/EEC whose professional activity contributes to the completion of a project”). La direttiva citata, la 89/391/CEE, si limitava, infatti, ad individuare i soggetti imprenditoriali più *emblematici*, quali il “*datore di lavoro*” ed il “*lavoratore*”, lasciando ad una nebulosa e controversa aleatorietà la figura del **lavoratore “imprenditore di sé stesso**”. In un paese, quale l’Italia, in cui l’attività produttiva era (ed è) fortemente imperniata sull’operosità di piccoli e medi soggetti imprenditoriali, le limitazioni e le restrizioni imposte dalle norme di derivazione comunitaria destarono non poche perplessità.

Il mercato produttivo edile di quell’epoca, infatti, trovava fondamento sulla consolidata esperienza di “artigiani”, legittimati ad operare sia da **professionisti autosufficienti** che, ove necessario, da soggetti produttivi, i quali, in virtù della incontestabile esperienza e professionalità, venivano *arruolati* dalle imprese in qualità di **maistri** e, dunque, quali esempi da imitare e copiare, per assoluta dedizione ed abnegazione al lavoro.

Il LAVORATORE AUTONOMO in edilizia non è più l’artigiano “mercenario” che ha caratterizzato la piccola e media imprenditoria degli anni ’70 e ’80

Se da un lato, però, queste incondizionate *duttilità e mobilità* contribuivano alla crescita del settore edile, ricavano, dall’altro, il germe dell’imprevedibilità sui fenomeni infortunistici che, in alcuni frangenti, assumevano la connotazione di vere e proprie “stragi”. L’avvento di copiose direttive comunitarie, intese a regolamentare il mercato anche nel rispetto dell’incolumità del lavoratore, non potevano prescindere, dunque, dal creare sensibili **restrizioni**, le quali andavano a riferirsi, principalmente, alle figure imprenditoriali *meno strutturate* e, pertanto, meno coinvolte dai “classici” sistemi di garanzia e tutela della sicurezza. Il “**lavoratore autonomo**” si ritrovò, per la prima volta, ad essere coinvolto in un sistema *cautelare* e garantista che, inevitabilmente, ne ha limitato il campo d’azione inserendolo, in maniera a volte eccessivamente residuale, in un innovativo quadro di gestione delle responsabilità del cantiere.

Il **d.lgs. n.81/08** o **Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro – TUSL** – ha sostanzialmente chiuso un’epoca, stabilendo, in maniera definitiva, un ordinamento di responsabilità ed una gerarchia di garanzie che, in maniera più o meno implicita, tendono ad accreditare quei soggetti prodotti-

vi che, meglio *strutturati*, possono più proficuamente attuare le tutele di sicurezza e salute presso i luoghi di lavoro.

IL LAVORATORE AUTONOMO - DEFINIZIONE E GIURISPRUDENZA

Secondo quanto previsto dall'art. 89 comma 1 lett. d) del d.lgs. n.81/2008, il lavoratore autonomo è la ***“persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione”***. Questa definizione, o meglio l'appellativo di *lavoratore autonomo*, nella sostanza con cui è stato tradotto e concepito dal legislatore impegnato a regolamentare la tutela di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non trova una paritaria equivalenza all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, se non tramite la definizione del *“contratto d'opera”* contenuta all'art.2222 libro V, titolo III del codice civile che individua il suddetto contratto d'opera: ***“Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente”***. La somiglianza tra le due formulazioni appare evidente in quanto, in entrambi i casi, ci si riferisce a *persona fisica* che, con la *propria professionalità*, esegue una lavorazione per la quale non deve possedere obbligazioni riconducibili al *lavoro subordinato*.

La professionalità in termini di contributo, la personalità fisica e l'assenza di vincoli di subordinazione, sono le principali caratteristiche del lavoratore autonomo

Quando il TUSL indica il *lavoratore autonomo*, ancora, si riferisce ad una specificità tipica della cantieristica che trova maggiori affinità con la definizione di *impresa artigiana* contemplata dagli artt. da 2 a 4 della legge n.443/1985 denominata *“Legge-quadro per l'artigianato”* che, in sostanza, individua l'artigiano in *colui che esercita un'attività di impresa finalizzata alla produzione dei beni (anche semi-lavorati) o alla prestazione di servizi*. Anche in questo caso, la citata definizione, sebbene attinente e, a ben guardare, anch'essa *allineata* alle precedenti per molti profili, individua un gruppo imprenditoriale più vasto di quello che il Testo Unico ha voluto intendere. **Chi è allora il LAVORATORE AUTONOMO che opera in edilizia, definito dal d.lgs.n.81/08?** Il *lavoratore autonomo* oggetto dell'art. 89 comma 1 lettera d) del d.lgs. n.81/08 e dei successivi riferimenti, in parte anche deroganti di alcuni adempimenti, è rappresentato, invece, dall'**impresa individuale artigiana** che svolge la propria attività **senza avvalersi di lavoratori dipendenti** (nell'accezione ampia ed estesa contenuta all'art. 2 comma 1 lett.a) ed ancora, senza l'ausilio di *soci* o *collaboratori* di qualsiasi natura (nemmeno familiari).

LAVORATORE AUTONOMO =

IMPRESA ARTIGIANA INDIVIDUALE SENZA DIPENDENTI

Una volta ristretto il campo di definizione e di individuazione del lavoratore autonomo, occorre fare un'importante riflessione circa i contenuti del citato art.89: in questo precetto, infatti, il legislatore utilizza il termine “contributo” (*“contribuisce”*) riferendolo all'opera prestata da questo soggetto, quasi a voler sancire, implicitamente, una forma di restrizione nella possibilità d'azione dello stesso all'interno del cantiere.

Tale limitazione trova origine, quasi certamente, dalla definizione di idoneità tecnico professionale che si vuole qui ripetere per percepire ancora meglio l'orientamento del legislatore:

“possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare”.

Le opere che, in edilizia, possono essere realizzate senza disporre di *forza lavoro* e mediante l'esclusiva organizzazione del proprio tempo e della propria persona, sono, infatti, talmente limitate da poter considerare l'apporto del lavoratore autonomo semplicemente in termini di contributo, a volte anche di pregiato valore e di stimata qualità, ma certamente circoscritte rispetto all'intera esecuzione dell'opera. A partire dalla Direttiva Cantieri, dunque, coloro che hanno legiferato in materia di sicurezza si sono spinti sempre di più nella direzione di pretendere che il cantiere venga gestito da imprese adeguatamente *strutturate*, tali da garantire, per organizzazione, forza lavoro e disponibilità di attrezzature, appropriati livelli di tutela delle condizioni antinfortunistiche. A queste imprese, il lavoratore autonomo, *l'artigiano*, apporterà, se richiesto, un prezioso *contributo* in termini di prestazioni professionali di *qualità*.

Và rilevato ancora, a sostegno di questa tesi, che all'interno del **IV titolo** del d.lgs. n.81/08, specifico per i **cantieri temporanei o mobili**, non si parla mai di “imprese o lavoratori autonomi”, ma costantemente di “imprese e lavoratori autonomi”, a voler dare per scontato, dunque, che la presenza dell'*artigiano* non possa prescindere da quella di un altro soggetto imprenditoriale maggiormente organizzato e strutturato. Quanto finora affermato non deve indurre a pensare che la scelta di esercitare l'attività di lavoratore autonomo rappresenti un'etichetta definitivamente preclusiva ad aspirazioni professionali di maggiore *respiro*. Come vedremo più avanti, infatti, nel massimo rispetto dell'assioma “*in riferimento ai lavori da realizzare*”, *l'artigiano autonomo* ha facoltà e modi per organizzarsi secondo forme associative di assoluta legittimità che gli consentono di ambire a qualunque tipologia ed entità d'appalto.

In quanto IMPRESA ARTIGIANA INDIVIDUALE gode della possibilità di potersi adattare alle esigenze specifiche dalle lavorazioni mediante assunzioni a tempo determinato

Una precisazione è obbligatoria, anche in funzione delle realtà che sono, poi, rintracciabili all'interno dei cantieri, specie nei casi di opere di ristrutturazione presso ambienti di rilievo artistico-storico o, a maggior ragione, sottoposti alla tutela prevista per i beni culturali. Nei casi descritti, eventuali **restauratori** e **decoratori** sono, per legge, equiparati ai *lavoratori autonomi* di cui si tratta, ma, ancora, a condizione che siano in possesso di una posizione giuridica di impresa individuale artigiana o, meglio, siano iscritti ad un apposito albo professionale.

GLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE AUTONOMO

Gli adempimenti in capo ai lavoratori autonomi attraversano in maniera *trasversale* l'intero d.lgs. n.81/08, sebbene poi, i maggiori obblighi si addensino all'interno del Titolo IV. Occorre premettere che, a differenza di quanto ritenuto da molte fonti, il lavoratore autonomo non è un soggetto che viene solo *marginalmente interessato* dalle misure prescrittive previste dal testo

unico, ma, proprio nello spirito con cui il legislatore ha voluto graduare le responsabilità, queste appaiono attenuate per effetto della marginale incidenza di questa figura. Molti adempimenti riservati alle imprese, infatti, non incidono minimamente sulla figura dell'*artigiano autonomo*, anche in ovvia conseguenza del fatto che questo soggetto giuridico non possiede lavoratori dipendenti per i quali, invece, sarebbe tenuto ad attuare le comuni misure di tutela previste dalla legge. Uno tra i primi riferimenti al lavoratore autonomo è contenuto all'art.20 comma 3 d.lgs. n.81/08, circa l'obbligo di esporre, in regime d'appalto e subappalto, l'apposito *tesserino di riconoscimento*.

Il lavoratore autonomo deve fornirsi del cartellino di identificazione

Al successivo art.21 vengono delineate importanti precisazioni riferite a numerosi soggetti giuridici tra i quali spiccano, in maniera palese, i *lavoratori autonomi* e gli *artigiani*, i quali sono obbligati ad utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di legge ed a munirsi di dispositivi di protezione individuale al pari degli altri lavoratori. Gli stessi soggetti, recita la norma, con riferimento ai rischi specifici delle attività svolte, hanno "*facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro*". Come è facile notare, al fianco di alcune obbligazioni indispensabili in termini di "convivenza", all'interno del cantiere, con altri soggetti, i lavoratori autonomi non sono obbligati, salvo risponderne poi penalmente nel caso si dovesse verificare un evento infortunistico a questi imputabile, né a frequentare corsi di formazione professionale né a sottoporsi a specifici controlli sanitari. In futuro, tale facoltà sarà certamente limitata dal ***Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*** che creerà, ineluttabilmente, precisi indici di scelta dei soggetti autorizzati a partecipare alle lavorazioni. Giungendo all'art.90 comma 9 del Titolo IV, specifico per l'edilizia, si legge che la committenza dei lavori (pubblica o privata) deve verificare, anche nei confronti dei lavoratori autonomi, l' idoneità tecnico-professionale secondo specifici contenuti di cui parleremo poco più avanti. L'art. 94 del d.lgs. n.81/08 è intitolato "*Obblighi dei lavoratori autonomi*" e si limita a sostenere che "*I lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri, fermo restando gli obblighi di cui al presente Decreto Legislativo, si adeguano alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza*".

Nella sua stringatezza, il precetto normativo, oltre a sancire l'assoluto rispetto che il lavoratore autonomo deve, ovviamente, al CSE, in realtà, mediante l'evidente richiamo ai più ampi contenuti di legge, contiene in sé una complessa serie di obbligazioni previste in numerosi articoli del Testo Unico:

All'art.90 commi 9 e 10, dove, in funzione della verifica dell'idoneità del lavoratore autonomo e, quindi, dell'obbligo di questi ad esibire determinate dimostrazioni, si articolano specifiche responsabilità del committente;

All'art.92, in virtù del quale il Coordinatore, nell'adempiere ai doveri di organizzazione, valutazione dei rischi interferenziali, informazione e vigilanza non può, in alcun modo, escludere i lavoratori autonomi coinvolti nelle lavorazioni;

All'art.100 comma 3, secondo cui “*I datori di lavoro delle imprese esecutrici e i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano di cui al comma 1 e nel piano operativo di sicurezza*”;

Agli artt.124, 138, 152 le cui sanzioni sono anche specificatamente riferite ai lavoratori autonomi mediante l'art.160 c.1 lettera c).

Il lavoratore autonomo, dunque, quale soggetto partecipante alla realizzazione dell'opera, è comunque chiamato al pieno coinvolgimento nel *progetto di sicurezza* del cantiere e, dunque, a volte anche più di altri, risponde personalmente nel caso attui comportamenti considerati lesivi ai principi di tutela antinfortunistica.

II COMMITTENTE e L'IMPRESA

sono responsabili del controllo sull'operato del lavoratore autonomo

IDONEITÀ TECNICO-PROFESSIONALE DEL LAVORATORE AUTONOMO

Gli indicatori più utili a verificare l'idoneità tecnica e professionale del lavoratore autonomo sono tutti contenuti all'interno della definizione di questo soggetto produttivo.

Egli è, infatti, una persona fisica munita di adeguata esperienza professionale, attraverso la quale riesce a contribuire, senza dover ricevere specifiche indicazioni da nessun'altro soggetto, alla realizzazione dell'opera, limitatamente al ruolo assegnatogli.

Per poter ottemperare alla funzione descritta, il lavoratore autonomo deve, altresì, dimostrare di possedere alcuni titoli indispensabili, indicati all'allegato XVII del d.lgs. n.81/08: *iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto per cui è stato chiamato a fornire il proprio contributo; specifica documentazione attestante la conformità di macchine, attrezzature e opere provvisionali utilizzate; elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione; documento unico di regolarità contributiva in corso di validità*. Laddove l'*artigiano* venga chiamato a prestare la propria professionalità per lavori specialistici sottoposti a specifiche restrizioni, dovrà esibire anche gli attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria.

DURC, ATTREZZATURE e MACCHINE

indici dell'idoneità del lavoratore autonomo

I RAPPORTI DI LAVORO E GLI INDICATORI DI AUTONOMIA

Una delle questioni più controverse riferite all'utilizzo dei lavoratori autonomi nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, riguarda proprio il concetto di “*autonomia*” nell'esercizio dell'attività di questi soggetti. Negli ultimi anni, purtroppo, il lavoro autonomo è divenuto una sorta di *nuova frontiera del lavoro nero* o, ancora, viene considerata quale alternativa – ovviamente “*sleale*” – rispetto a forme societarie ritenute troppo vincolanti, troppo complesse o, più semplicemente, troppo costose rispetto alle spese di gestione.

Pseudo “LAVORATORI AUTONOMI” LA NUOVA FRONTIERA DEL LAVORO NERO

Numerosi soggetti che in passato, purtroppo, hanno usufruito e sfruttato il cosiddetto *lavoro sommerso*, oggi si avvalgono di forme di “*pseudo-artigianato*”, utili, sostanzialmente, a mascherare, in maniera più o meno abile, rapporti lavorativi che, invece, in tutto e per tutto, risultano essere riconducibili alle prestazioni subordinate.

Appare utile elencare, dunque, quali siano, da una parte, gli indici che meglio identificano un *finto artigiano* che, in realtà, agisce quale lavoratore subordinato, e, dall’altra parte, quali siano gli elementi che meglio tipicizzano e caratterizzano il vero lavoratore autonomo.

Una precisazione è, però, d’obbligo: la presenza di uno o due indici, in un senso o nell’altro, non rappresentano certezze assolute, per cui, logicamente, è necessario *contestualizzare* gli indizi rilevati con la realtà oggettiva del cantiere.

INDICI RIVELATORI SUBORDINAZIONE

- 1 - Presenza di direttive tecniche e di poteri di controllo da parte dell’impresa o di altro soggetto (p.e. il committente)
- 2 - Inserimento del lavoratore autonomo nell’organizzazione aziendale ed assoggettamento al potere gerarchico
- 3 - Esecuzione delle lavorazioni con materiali ed attrezzature dell’impresa
- 4 - Pagamento di una retribuzione fissa a scadenze prestabilite basate sulle ore di lavoro svolte e sulla effettiva presenza
- 5 - Osservanza vincolante di un orario di lavoro
- 6 - Mono-committenza in periodi sensibili
- 7 - Assenza di un *rischio di impresa* e di una autorganizzazione in capo all’artigiano

CARATTERI LAVORO AUTONOMO

- A - L’attività esercitata consiste in un’opera o in un servizio
- B - L’attività esercitata è personale
- C - Si svolge senza vincolo di subordinazione
- D - È compensata da un *compenso* e non da una *retribuzione*
- E - È effettuata sotto esclusiva responsabilità per eventuali vizi e/o difformità dell’opera

Alternativamente, capita, nel corso dell’esecuzione dell’opera, che una pluralità di soggetti autonomi, pur operando in forma *unitaria ed organica*, continuino ad affermare la loro presunta autonomia in quanto non intendono ricorrere a forme societarie regolari, delle quali, in caso contrario, dovrebbero assumersi oneri e costi di gestione. Avviene così che la figura giuridica del lavoratore autonomo, così come viene inteso nell’ambito della cantieristica, si presti ad una serie di alterazioni che, a questo punto, vale la pena di elencare dettagliatamente: ***Lavoratore autonomo che assume un incarico affidatogli da una committenza (che, verosimilmente, è rappresentata da un’impresa esecutrice) ed è in grado di portarlo a termine autonomamente, con le proprie forze ed utilizzando proprie attrezzature.*** Questa è una situazione di regolarità ed il lavora-

tore autonomo è soggetto ai citati obblighi dettati dagli artt. 21, 26, 94, 100, 124, 138 e 152 del d.lgs. n.81/08. ***Il lavoratore autonomo, ingaggiato dall'impresa, agisce, in base a precisi indici rivelatori di cui si è detto, da lavoratore subordinato nei confronti dell'impresa stessa.*** La situazione, anche per gli effetti dell'art.299 del T.U. (“*Esercizio di fatto di poteri direttivi*”), è irregolare ed il lavoratore dovrà essere assunto dall'impresa esecutrice, anche con contratto a tempo determinato, per il periodo necessario al completamento della prestazione e con decorrenza da ricondursi all'inizio della prestazione stessa. L'assunzione dovuta non costituisce, comunque, un impedimento al mantenimento della qualifica di impresa individuale ma ne rappresenta un momento *cumulativo* rispetto all'ordinario svolgersi dell'attività di libero imprenditore autonomo. In questo caso il disciplinarsi del rapporto di lavoro di cui trattasi avverrà applicando gli oneri previdenziali, assicurativi, contributivi, retributivi e le tutele per la salute e la sicurezza sul lavoro proprie del lavoro subordinato e tipiche per l'impresa. ***Pluralità di lavoratori autonomi di cui solo uno tra questi ha assunto le obbligazioni contrattuali e gli altri operano, di fatto, con vincolo di subordinazione nei confronti del primo obbligato, in presenza o meno di contratto formale.*** In questo caso la situazione è da ritenersi irregolare in quanto, sempre per effetto dell'art.299, è rilevabile la sussistenza di un *datore di lavoro di fatto*, contraente le obbligazioni contrattuali con la committenza, che si avvale della prestazione d'opera di altri lavoratori autonomi, in maniera *subordinata di fatto*. Detto contraente assume anche in questo caso gli oneri e le responsabilità indicate al precedente punto 2. Nel caso descritto, considerando il fatto che le lavorazioni non possono essere portate a termine in piena autonomia, è ravvisabile anche una non corretta **valutazione dell'idoneità tecnico professionale** dei soggetti individuati da parte del committente e dell'impresa per conto del quale viene svolto il lavoro. ***Pluralità di lavoratori autonomi ciascuno con un proprio contratto che ripartisce l'opera in singole lavorazioni evidentemente disgiunte.*** La situazione è da ritenersi regolare se le singole lavorazioni sono chiaramente identificate nel contratto, sono disgiunte le une dalle altre e possono realmente essere realizzate in piena autonomia organizzativa (si tratta, certamente, di situazioni *marginali* e di lavorazioni di piccolissima entità). ***Pluralità di lavoratori autonomi, anche provvisti di un proprio contratto che ripartisce l'opera in singole lavorazioni disgiunte, ma che, nei fatti, operano in maniera unitaria ed organica, anche se in assenza dei vincoli di subordinazione indicati al punto 3.*** La situazione è da ritenersi irregolare in quanto, in virtù di un *comportamento concludente*, si è in presenza di una **società di fatto** per effetto della quale si dovrà dare pieno adempimento alle misure previste nei confronti delle *imprese esecutrici* dal d.lgs. n.81/08. Nel caso descritto, come per il punto 3, è ravvisabile anche la non corretta **valutazione dell'idoneità tecnico professionale** da parte del committente e dell'impresa per conto del quale viene svolto il lavoro. ***Pluralità di lavoratori autonomi, provvisti di un unico contratto, ma aggregati secondo le forme associative ammesse dalla legge.*** Si è sostanzialmente in presenza di un'impresa esecutrice e la situazione è da ritenersi regolare se viene dato pieno adempimento alle corrispondenti misure previste dal d.lgs. n.81/08. Lo schema che segue riassume, in maniera sinteti-

IL LAVORATORE AUTONOMO IN EDILIZIA

ca, la casistica appena descritta, evidenziando le conseguenze obbligazionari e sanzionatorie per tutti i soggetti coinvolti.

Casistica	Effetto ispettivo	Vincoli	Conseguenze sanzionatorie
Lavoratore autonomo che assume un incarico affidatogli da una committenza ed è in grado di portarlo a termine <u>autonomamente</u> , con le proprie forze ed utilizzando proprie attrezzature	Regolare	Il lavoratore autonomo è soggetto agli obblighi dettati dagli artt. 21, 26, 94, 100, 124, 138 e 152 del d.lgs. n.81/08	-
Il lavoratore autonomo, ingaggiato dall'impresa, <u>agisce</u> , in base ai descritti indici rivelatori, da <u>lavoratore subordinato</u> , nei confronti dell'impresa stessa	Irregolare	L'impresa viene diffidata ad assumere il lavoratore autonomo (a decorrere dall'inizio della prestazione) curandone, di conseguenza, <i>informazione, formazione, sorveglianza sanitaria, fornitura dpi</i> e inserimento nel POS	Per l'impresa: <i>effetti della diffida all'assunzione</i> Per il committente (e l'eventuale impresa affidataria): <i>indagine (e conseguenti probabili prescrizioni) circa l'avvenuta verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa e/o del lavoratore autonomo</i>
Pluralità di lavoratori autonomi di cui solo uno tra questi ha assunto le obbligazioni contrattuali e <u>gli altri operano, di fatto, con vincolo di subordinazione</u> nei confronti del primo obbligato, in presenza o meno di contratto formale	Irregolare	Il lavoratore autonomo avente permanenza viene diffidato ad assumere gli altri (a decorrere dall'inizio della prestazione) curandone, di conseguenza, <i>informazione, formazione, sorveglianza sanitaria, fornitura dpi</i> e redazione di un POS. L'impresa venutasi a costituire è sottoposta a tutti gli adempimenti del d.lgs. n.81/08	Per il lavoratore autonomo: <i>effetti della diffida all'assunzione oltre alle prescrizioni riferite alla mancata formazione, informazione, sorveglianza sanitaria, nomina medico competente e redazione del POS</i>
Pluralità di lavoratori autonomi ciascuno <u>con un proprio contratto</u> che ripartisce l'opera in singole lavorazioni <u>evidentemente disgiunte</u>	Regolare	Se le lavorazioni sono realmente disgiunte e svolte in autonomia, i lavoratori autonomi sono soggetti agli obblighi dettati dagli artt. 21, 26, 94, 100, 124, 138 e 152 del d.lgs. n.81/08	-
Pluralità di lavoratori autonomi, provvisti di un proprio contratto che ripartisce l'opera in singole lavorazioni disgiunte, ma che, nei fatti, <u>operano in maniera unitaria ed organica</u> , anche se <u>in assenza dei vincoli di subordinazione</u>	Irregolare	Si è in presenza di una "società di fatto". Viene "disposta" la regolarizzazione costitutiva. L'impresa venutasi a costituire è sottoposta a tutti gli adempimenti del d.lgs. n.81/08	Per i lavoratori autonomi: <i>effetti della disposizione a costituirsi quale forma societaria regolare, nomina figure societarie e redazione del POS</i> Per il committente (e l'eventuale impresa affidataria): <i>prescrizioni per il mancato controllo dell'idoneità tecnico-professionale</i>
Pluralità di lavoratori autonomi, provvisti di un unico contratto, ma <u>aggregati secondo le forme associative</u> , ammesse dalla legge	Regolare	Regolare se viene dato pieno adempimento agli obblighi riferiti alle imprese esecutrici	-

LE FORME DI COLLABORAZIONE ED ASSOCIAZIONE TRA LAVORATORI AUTONOMI

Come già accennato al paragrafo precedente, la norma non esclude la possibilità che una pluralità di lavoratori autonomi possa affrontare l'esecuzione di un lavoro in maniera organica ed unitaria.

Ferme restando le classiche **forme societarie di persone** (*sas, sncc ed ss*), che sono però poco atti-

nenti a soggetti già in possesso di uno **status giuridico quale quello di impresa individuale artigiana**, esistono forme associative tra lavoratori autonomi che permettono, a ciascuno dei componenti, di mantenere pressoché inalterata, ove occorra, la personale condizione di lavoratore autonomo.

Le forme associative più comuni, ammesse anche nel settore edile per gli *artigiani autonomi*, sono i **consorzi**, le **società consortili** e le **cooperative**, a proposito delle quali, nel seguito, verranno tratteggiati gli elementi distintivi fondamentali, sui quali però **occorre fare un'immediata precisazione: tutte le forme aggregative indicate costituiscono, rispetto alla norma, forme societarie che danno luogo alla concretizzazione di un'impresa.**

Per effetto di tale puntualizzazione, qualunque sia la forma associativa scelta, i soggetti aggregati dovranno dare piena esecuzione ai precetti normativi inseriti all'interno del d.lgs. n.81/08 e previsti per le **imprese esecutrici** nei cantieri temporanei o mobili.

Le forme aggregative tra lavoratori autonomi danno sempre luogo ad una IMPRESA che, dunque, dovrà ottemperare agli obblighi di legge

La ragione per cui più lavoratori autonomi artigiani dovrebbero preferire una di queste forme associative rispetto a quelle più classiche, quali le *snc* o le *srl*, è la possibilità, per alcune delle prime, di conservare l'etichetta giuridica di artigiano da parte degli associati e, quindi, dove occorra, di poter prestare la propria attività autonoma altrove.

IL CONSORZIO E LE SOCIETÀ CONSORTILI TRA LAVORATORI AUTONOMI

In linea generale, il Consorzio artigiano è una organizzazione comune, prevista dalla **legge n.443/1985**, finalizzata a disciplinare lo svolgimento di determinate attività delle rispettive imprese appartenenti e definita attraverso un contratto associativo fra più imprenditori.

Il descritto contratto associativo può dare vita a due tipi di consorzio:

Consorzio con attività interna, solitamente costituito per regolamentare la concorrenza tra società, per esercitare il controllo qualitativo dei prodotti o per la creazione o il rispetto di marchi di qualità. In questo tipo di consorzio ogni impresa continua a svolgere autonomamente tutte le fasi della propria attività secondo regole di occorrenza reciproca;

Consorzio con attività esterna, costituito per avere rapporti con terzi e integrare fra loro le competenze dei soggetti consorziati mediante la conduzione di una o più fasi imprenditoriali, quali la gestione di gare d'appalto, la realizzazione di particolari lavorazioni o la cura di reti commerciali.

Il Consorzio *esterno* può essere costituito per svolgere un solo lavoro o una sola funzione oppure per svolgere più lavori e funzioni, in un arco temporale che può essere di media e lunga durata e può essere, inoltre, di tipo *stabile* o *temporaneo*, con ovvio significato della differenziazione. Può essere, ancora, variamente strutturato e possedere o meno dipendenti.

In ogni caso, il *consorzio esterno* nasce con un **atto costitutivo** ed un preciso **statuto**, all'interno dei quali sono specificati: scopo, compiti, vantaggi derivanti dall'attività consortile, rapporti

fra le imprese consorziate, struttura dirigenziale (presidente, consiglio d'amministrazione, dirigenti) ed organizzativa. Ulteriori accordi di dettaglio possono essere stipulati con i *patti paraconsortili* che sono *scritture private* sottoscritte dai rappresentanti legali di tutte le imprese costituenti il consorzio, del cui contenuto devono essere informati i soggetti incaricati del coordinamento fra le imprese.

Il Consorzio deve possedere una propria **partita IVA** e, nel luogo presso cui ha sede, deve essere iscritto al **Registro delle Imprese**, dove, entro trenta giorni dalla stipula, deve essere depositato, a cura degli amministratori, un estratto del contratto contenente almeno:

Denominazione, oggetto del consorzio e sede legale;

Dati anagrafici dei consorziati;

Durata del consorzio;

Persone fisiche a cui vengono attribuite la presidenza, la direzione e la rappresentanza del consorzio ed i rispettivi poteri;

Modalità di formazione del fondo consortile e norme relative alla liquidazione.

Nella fattispecie delle lavorazioni sotto regime d'appalto, il Consorzio esterno può essere istituito:

al solo scopo di svolgere funzioni equivalenti a quelle di una ATI (Associazione Temporanea di Imprese), cioè di presentarsi unitariamente alla gara d'appalto e nei confronti dei fornitori e di eventuali subappaltatori, mentre i lavori di realizzazione dell'opera sono poi suddivisi tra le imprese consorziate, che li eseguono in modo autonomo, con la propria organizzazione. Di conseguenza ogni Datore di Lavoro risponde dell'applicazione delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro per la propria parte dei lavori. Anche in questo tipo di organizzazione il committente deve dare applicazione al d.lgs. n.81/08, nominando il CSP e il CSE. Nei casi di più forte interazione fra le imprese del Consorzio, al fine di meglio gestire la sicurezza in cantiere, può essere opportuno che il CSE richieda un unico interlocutore operativo, ferme restando le responsabilità dei Datori di Lavoro delle singole Imprese.

allo scopo di acquisire l'opera ed eseguirla in modo unitario; in tal caso il Consorzio agisce come una società, con propri Datore di Lavoro, dipendenti, struttura dirigenziale e organizzativa. Il Datore di Lavoro del Consorzio deve dare completa attuazione al d.lgs. n.81/08 e conseguentemente avrà propri SPP, medico competente, ecc. In attuazione, ancora, a quanto previsto dal Titolo IV del d.lgs. n.81/08 realizza un POS relativo alle lavorazioni oggetto dell'appalto.

Dopo questa ampia, ma indispensabile premessa, mutuando il concetto di consorzio, nel pieno rispetto delle previsioni ex legge n.443/1985, ed applicandolo ai **lavoratori autonomi** operanti in edilizia, ci si troverà ad argomentare, generalmente, di **consorzi esterni**, costituiti, di fatto, all'esplicito scopo di acquisire l'opera ed **eseguirla in maniera unitaria**, agendo, quindi, come vere e proprie *società*, all'interno della quale, però occorrerà individuare la qualificazione dei rapporti tra i lavoratori autonomi consorziati secondo le modalità tratteggiate già nel paragrafo

precedente.

IL CONSORZIO “ESTERNO”

può essere una funzionale forma di aggregazione tra lavoratori autonomi

Occorrerà capire, dunque, se sussistono, tra i consorziati, vincoli di subordinazione (nel qual caso saremo, di fatto, in presenza di un rapporto subordinato rispetto ad un “datore di lavoro”) o se, viceversa, non sono ravvisabili posizioni gerarchicamente sovraordinate rispetto ad altre ed allora ci troveremo di fronte ad una “società”. Non è da escludere nemmeno il verificarsi di una situazione “mista” per la quale un certo numero di lavoratori autonomi **prestano la loro opera in maniera subordinata rispetto ad altri lavoratori autonomi** che, dunque, in virtù della loro supremazia sui primi, sono tutti qualificabili come “datori di lavoro” (come se ci si trovasse in presenza, per esempio, di una snc con dipendenti).

Nei termini descritti, quindi, il consorzio agirà quale vera e propria impresa e, pertanto, il datore di lavoro (o i datori di lavoro) dovrà attuare tutti gli adempimenti previsti dal d.lgs. n.81/08 per le *imprese esecutrici*.

Il forte pregio del contratto di tipo consortile, disciplinato dagli artt. 2602 e segg. del codice civile, in parte modificati dalla legge 10 maggio 1976, n. 377, permane nell'**autonomia aziendale** di cui gli artigiani continuano sostanzialmente a godere, pur associandosi.

L'artigiano consorziato, infatti, conserva la propria natura di piccolo imprenditore, è autorizzato a mantenere una propria clientela e detiene una totale autonomia di gestione nell'ambito della propria microimpresa.

Il consorzio (o la società consortile) permette il mantenimento dell'etichetta giuridica di lavoratore autonomo. L'associato, dunque, potrà mantenere una propria libertà operativa ed una propria clientela

Identiche considerazioni possono essere fatte per le società consortili, con la precisazione che queste rappresentano, in genere, entità giuridiche con strutture maggiormente complesse e sono, pertanto, previste per disciplinare attività che si svolgono nel lungo periodo.

Un'ultima riflessione va fatta in merito al consorzio di artigiani che partecipa all'appalto quale **impresa affidataria**. Nella definizione contenuta all'art.89, comma 1, lett. i), si legge esplicitamente che *“nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione”*. Nel caso descritto, quindi, **la norma non ammette che l'intero consorzio possa agire da impresa affidataria**, ma, piuttosto, all'atto dell'assegnazione dei lavori, dovrà essere necessariamente individuata una sola impresa che andrà ad occupare tale ruolo. Nel caso specifico si individuerà un lavoratore auto-

uomo che, però, dovendo dare luogo ai compiti previsti per l'impresa affidataria, dovrà possedere le **caratteristiche**, anche **culturali e professionali** previste dalla norma all'art. 97.

LA SOCIETÀ COOPERATIVA DI LAVORATORI AUTONOMI

Una delle forme associative tra imprese artigiane (anche individuali) che ha visto, specie negli ultimi anni, il maggiore sviluppo nel mercato produttivo della piccola e media impresa, è la **società cooperativa**, anche in considerazione della possibilità di potersi, anch'essa, qualificare come **impresa artigiana**.

La società COOPERATIVA di lavoratori autonomi è qualificata come IMPRESA ARTIGIANA

La citata "legge quadro" sull'artigianato n.443/1985, all'art. 3, prevede, infatti, che: *"è artigiana l'impresa che, esercitata dall'imprenditore artigiano [...omissis...], abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi [...omissis...]. È [...omissis...] artigiana l'impresa che, nei limiti dimensionali di cui alla presente legge, è costituita ed esercitata in forma di società, anche cooperativa, escluse le società per azioni ed in accomandita per azioni, a condizione che la maggioranza dei soci, ovvero nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, e che nell'impresa il lavoro abbia funzione preminente sul capitale"*.

Gli elementi che devono ricorrere perché una cooperativa si possa qualificare come impresa artigiana sono quindi:

lo svolgimento in termini di prevalenza di un'attività di produzione di beni o prestazione di servizi;

lo svolgimento in termini di prevalenza di lavoro personale, anche manuale, da parte dei soci; il rispetto dei limiti dimensionali, nei quali peraltro rientrano sempre le cooperative di cui all'art. 2522 codice civile;

la prevalenza dell'attività lavorativa rispetto all'apporto di capitale.

Con la circolare n.7/6184/L. 443/85, del 18 dicembre 2000 anche il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha confermato il suddetto orientamento, illustrando le caratteristiche delle cooperative che hanno titolo ad essere iscritte all'Albo delle imprese artigiane.

Fatte queste premesse, appare utile specificare che gli artigiani possono riunirsi in cooperativa, sia permanendo, singolarmente, nello *status* di imprenditori artigiani, sia perdendo tale loro individualità e ponendosi, in questo secondo caso, come **soci lavoratori**, nel presupposto che nei loro confronti si possa instaurare un rapporto di lavoro in qualunque forma, sia autonomo che subordinato, come previsto dall'art. 1 comma 3 della L. 142/2001 e come modificato dal comma 1, lett. a) dell'art. 9 della legge 30/2003.

La differenza sostanziale esistente tra le forme associative consortili di cui si è parlato in precedenza e la cooperativa di artigiani, consiste nel fatto che, all'interno di quest'ultima, il singolo artigiano associato, pur potendo mantenere la qualifica di imprenditore individuale, perde, in ogni

caso, la propria autonomia e non può esercitare nessuna attività *concorrente* a quella tipica della cooperativa stessa. **Il singolo lavoratore autonomo, socio lavoratore, non può esercitare attività “in concorrenza” con la cooperativa a cui appartiene**

Dal momento della sua nascita, quindi, l'attività *imprenditoriale artigiana* sarà esercitata dalla **cooperativa**, ed al suo interno, i singoli soci artigiani, svolgeranno singolarmente o in maniera collettiva specifiche attività produttive, anche acquisendo beni strumentali, merci e garanzie all'accesso al credito. Resta inteso che, alla stregua di qualunque altra impresa artigiana, la cooperativa, che operi nel rispetto delle condizioni già richiamate, dovrà essere iscritta all'albo delle imprese artigiane istituito presso ogni Camera di Commercio, avendo tale iscrizione *natura costitutiva*.

La Cooperativa artigiana, composta da lavoratori autonomi, deve essere iscritta all'albo delle Imprese Artigiane

Dalla specifica qualificazione di cooperativa di lavoro artigiana, nella quale i soci lavoratori mantengono, quindi, esclusivamente la qualificazione di soci artigiani, derivano particolari conseguenze sotto il profilo previdenziale ed assistenziale per i soci medesimi.

I provvedimenti a cui fare riferimento per comprendere tali conseguenze sono sostanzialmente due: *La sentenza della Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, n. 401 R.G. 277/94 del 5 giugno 2000*; *La legge 3 aprile 2001, n. 142*. Dall'esame dei contenuti di tali riferimenti giuridici, risalta immediatamente come, in ambito previdenziale, la qualifica di imprenditore artigiano risulti essere sempre **prevalente** rispetto al tipo di sistema societario prescelto per l'aggregazione di soggetti. Appare opportuno, ancora, ricordare la Deliberazione n. 88 del 7 luglio 2005, assunta dalla Commissione Regionale per l'Artigianato della Toscana nella quale viene evidenziato chiaramente che, dalle differenze di inquadramento utilizzate, in applicazione all'art. 1 co. 3 della legge 142/01, e, dunque, in relazione alla diversa tipologia di socio e di rapporto lavorativo scelto, “*discendono tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla norma*”.

La legge quadro per l'artigianato individua almeno tre categorie di soggetti ricompresi nell'impresa artigiana, i **soci** (art. 3), i **dipendenti** (art. 4) e gli **apprendisti** (art. 4) (Le regole relative al lavoro dei soci vengono definite da un regolamento che le cooperative hanno l'obbligo di redigere e di depositare presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente).

Considerato, però, che l'impresa artigiana si qualifica, per definizione, per l'opera “*personale, anche manuale*” prestata dall'imprenditore o dai soci, la presenza dei dipendenti e degli apprendisti viene fortemente limitata, in modo che l'attività dei primi mantenga una specifica prevalenza. In questa direzione si è orientato il legislatore, anche in riferimento all'istituto della *mutualità prevalente*, condizione, sancita dalla riforma del codice civile, che ha introdotto anche le categorie speciali di soci (*in inserimento e in formazione*) e che, all'art. 2512, esplicita in termini chiari che una cooperativa è tanto più mutualistica quanto più utilizza l'opera dei propri soci e non quella degli eventuali dipendenti. La **legge n.30/2003**, che ha integrato e modificato la **legge n.142/2001**, ha ribadito il concetto che, affinché la società cooperativa possa godere della qualifica di “impre-

sa artigiana”, è necessario che la maggioranza dei soci svolga in maniera prevalentemente personale, all’interno del processo produttivo, il proprio lavoro, anche di tipo manuale.

La cooperativa è impresa artigiana solo se vi è prevalenza della prestazione personale del socio. Tale impegno, quindi, rappresenta il normale adempimento del contratto sociale, e crea, come indicato dal Ministero delle Finanze, nella **Risoluzione n. 81 dell’11.03.2002** (riferita alle s.r.l. ma applicabile, per analogia, anche alle cooperative), una particolare situazione in cui la prestazione dei soci non può essere qualificata come prestazione derivante da contratto di lavoro subordinato o di altro tipo, bensì, piuttosto, come obbligazione sociale prevista dallo statuto, per la quale il compenso viene pattuito nel rispetto del criterio civilistico di relazione alla **quantità e qualità** del lavoro svolto, in quanto in tali prestazioni lavorative, sempre a detta del Ministero delle Finanze, sarebbero ravvisabili requisiti che contraddistinguono un rapporto di partecipazione autonoma:

mancanza di vincolo di subordinazione;

mancanza di retribuzione in senso tecnico;

prevalenza della prestazione personale del socio;

continuità nel tempo della prestazione partecipativa;

coordinazione, realizzata attraverso l’inserimento funzionale del socio prestatore, nell’organizzazione economica ed organizzativa della società.

Ai soci lavoratori delle cooperative artigiane, che sono, poi, le più comuni del settore edile, ai sensi dell’articolo 6, ultimo comma, della legge 443/85, si applica la **disciplina contributiva dei lavoratori artigiani**, con la conseguenza che i singoli soci risulteranno iscritti alla particolare previdenza che riguarda tali lavoratori, alla stregua dei soci delle altre imprese artigiane costituite. Tale orientamento, inizialmente contrastato dall’INPS, ha trovato la sua definitiva conferma con la già richiamata sentenza delle Sezioni Unite di Corte di Cassazione n. 401 del 5 giugno 2000.

Un ultimo richiamo rispetto alla controversa posizione giuridica occupata dal **socio lavoratore** artigiano, va fatto con specifico riguardo alle tutele che gli vengono riservate in materia di sicurezza sul lavoro. Infatti, se da una parte, come abbiamo già visto, la prestazione del socio lavoratore non viene ricondotta ad un rapporto di subordinazione verso un datore di lavoro, dall’altra parte, in materia di garanzie sulle condizioni salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il **socio lavoratore** viene, in tutto e per tutto **equiparato al lavoratore subordinato**, come confermato dall’art.2 del d.lgs. n.81/08 ove, alla definizione di *lavoratore* (quindi del soggetto destinatario della maggior parte delle tutele previste dal testo normativo) è possibile leggere che “*.al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell’ente stesso*”. L’attività lavorativa del socio, quindi, se da un lato si presenta come il mezzo con cui si viene a concretizzare l’intesa fra il socio medesimo e la società cooperativa e, dunque, quale realizzazione del legame di natura societaria statutariamente definito nell’atto costitutivo, dall’altro si configura come un rapporto comunque sottoposto alla salvaguardia antinfortunistica del lavoro subordinato. Se, pertanto, il **lavoratore**

autonomo non è generalmente sottoposto alle tutele di sorveglianza sanitaria, di formazione professionale o d'informazione sui rischi riferiti all'ambiente di lavoro, se non in termini di facoltà di cui avvalersi (come stabilito dall'art.21 comma 2 del d.lgs. n.81/08), questi, nel momento in cui viene inserito, in qualità di **socio lavoratore**, all'interno di una struttura imprenditoriale quale è la cooperativa, si ritrova proiettato in una dimensione garantista più restrittiva che lo assimila, *ipso facto*, al lavoratore così come definito e novellato all'interno del Testo Unico per la sicurezza sul lavoro.

L'ARTIGIANO SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA È EQUIPARATO AL LAVORATORE E DEVE POTER BENEFICIARE DELLE TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE

In generale, quindi, la cooperativa di artigiani, qualificandosi quale *impresa artigiana* al cui interno operano oltre a dipendenti ed apprendisti, anche i descritti soci lavoratori, sarà obbligata a dare completo adempimento alle prescrizioni del d.lgs. n.81/08 alla stregua di una qualunque altra impresa esecutrice. Vale la pena, infine, fornire un'ultima precisazione in merito al Documento Unico di Regolarità Contributiva di cui la cooperativa di artigiani (ma la stessa riflessione vale, ovviamente, per i consorzi tra artigiani) deve essere in possesso anche per la prevista verifica di idoneità tecnico professionale. Come detto, la cooperativa (o il consorzio) si presenta al committente come una vera e propria impresa, dotata di un proprio *status giuridico* e, dunque, in grado di esibire un proprio Documento di regolarità contributiva. Se è ovvio, dunque, che questo documento, qualora esistano lavoratori subordinati, passi *anche* dalla verifica di regolarità dei contributi rispetto a questi dipendenti, è altrettanto ovvio che, *anche* nei consorzi o nelle cooperative in cui non siano presenti lavoratori subordinati, la validità del DURC è subordinata alla verifica di regolarità di ogni singolo lavoratore autonomo associato.

Questo implica, in sostanza, che il DURC di una cooperativa o di un consorzio di artigiani sarà regolare solo quando, attraverso le verifiche effettuate dagli istituti, anche quello *individuale* dei singoli associati risulterà essere in regola, fermo restando il più rigido controllo ove esistano anche lavoratori subordinati.

La regolarità del DURC della cooperativa prevede, anche, la regolarità dei singoli associati.

RAGGRUPPAMENTI TEMPORANEI D'IMPRESA

Un recente orientamento giuridico, attraverso la lettura *analogica* degli artt.34 e 37 del d.lgs.163/06, ha ritenuto ammissibile, anche nel mercato dell'edilizia privata, la possibilità che "*imprenditori individuali, anche artigiani*" costituiscano *raggruppamenti temporanei d'impresa*, anche *orizzontali* (per realizzare, cioè, lavori della stessa categoria), finalizzati al conseguimento del contratto d'appalto. Tali raggruppamenti, in sostanza, operano alla stessa maniera delle più note Associazioni Temporanee d'Impresa (A.T.I.) conferendo, come previsto dallo stesso Codice degli Appalti pubblici e prima della presentazione dell'offerta d'appalto, *mandato col-*

lettivo speciale con rappresentanza ad una delle imprese raggruppate, qualificata *mandataria*, la quale, poi, ha potere di esprimere offerta “*in nome e per conto proprio e dei mandanti*”.

Il rapporto di mandato descritto non ha effetti giuridici tali da determinare di per sé organizzazione o associazione delle imprese e, quindi, ognuna di queste, teoricamente, continuerà a conservare la propria completa autonomia gestionale.

Mutuando la tipologia di raggruppamento descritta ed applicandola alle imprese individuali senza dipendenti, *i lavoratori autonomi*, sorgono grosse perplessità anche in ordine alla posizione di *supremazia* esercitata dal mandatario nei confronti dei mandanti, in virtù della stipulazione del contratto con il committente. Fonti giuridiche, infatti, nell’ipotesi descritta, hanno individuato nella preminenza fattuale del mandatario un *comportamento concludente* che lo porta ad essere indicato, per gli effetti di legge, quale **datore di lavoro** degli altri imprenditori individuali che, di fatto, nell’esecuzione dell’opera dovranno prestare la loro attività sotto le sue direttive.

Per contro, se così non fosse, sarebbe ravvisabile, in capo alla committenza, una mancata verifica dell’idoneità tecnico professionale, secondo le ipotesi descritte nei paragrafi precedenti, in quanto l’impresa individuale *mandataria* non possiede, in sé e per sé, *le capacità organizzative, la disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, adeguate ai lavori da realizzare*, se non nel momento in cui viene ad utilizzare i lavoratori autonomi *mandanti*.

Da queste riflessioni e dalla diretta conseguenza che il descritto raggruppamento di lavoratori autonomi, parimenti ad una qualunque impresa esecutrice, dovrà dare pieno adempimento al d.lgs. n.81/08, ne conseguono due inderogabili soluzioni alternative, peraltro già specificate nel corso della trattazione del capitolo:

l'imprenditore individuale mandante assumerà i mandatari con contratto a tempo determinato per l'intera durata delle lavorazioni, oppure, le imprese individuali tutte andranno a costituire una società secondo le forme già descritte nel testo o in applicazione a configurazioni più classiche di società di persone, quale per esempio la società in nome collettivo.

IL LAVORATORE AUTONOMO “DATORE DI LAVORO”

A questo punto della trattazione appare utile invitare il lettore ad una riflessione: se, da una parte, è certamente attuabile l’aggregazione di più lavoratori autonomi, dall’altra, come è stato possibile constatare nei precedenti paragrafi, queste forme aggregative risultano essere piuttosto “macchinose” o complesse e, a volte, vincolano l’autonomo ad un “patto di non concorrenza” che poco si adatta alle esigenze di indipendenza tipiche del nostro soggetto produttivo. Non si dimentichi poi, come già accennato in precedenza, che, compiuto il momento aggregativo, viene a crearsi un’*impresa* che dovrà comunque dare adempimento ai precetti del TUSL. Vale la pena, dunque, in alternativa alle forme societarie descritte, valutare l’eventualità di aggregarsi, tra lavoratori autonomi, mediante le più classiche forme di **lavoro subordinato**. Laddove, infatti, esiste un’evidente esigenza di cooperazione tra lavoratori autonomi, ma questa è limitata, ad esempio, alla

realizzazione di lavori per un singolo cantiere, uno di questi soggetti potrebbe proficuamente scegliere di *assumere* gli altri artigiani attraverso **contratti a tempo determinato**, senza invalidare, peraltro, le necessità di autonomia di ciascun soggetto. L'assunzione, infatti, non costituisce un impedimento al mantenimento della qualifica di impresa individuale ma ne rappresenta, semmai, un momento *cumulativo* rispetto all'ordinario svolgersi dell'attività di libero imprenditore autonomo. **Il lavoratore autonomo che viene temporaneamente "assunto" da un altro soggetto imprenditoriale non perde la propria qualifica di impresa individuale** Nel caso descritto, naturalmente, il neo "datore" di lavoro dovrà disciplinare il rapporto di lavoro applicando gli **oneri previdenziali, assicurativi, contributivi, retributivi e le tutele per la salute e la sicurezza** sul lavoro proprie del lavoro subordinato e, ovviamente, **l'inquadramento contrattuale dell'autonomo "dipendente"** dovrà essere *congruo* ed adeguato al livello di professionalità apporato. La tabella che segue riassume in maniera sintetica i casi descritti, raffrontando pro e contro per ciascuna delle ipotesi:

Forma associativa	Pro	Contro
Forme societarie classiche (sas, snc, ss) o associazioni in partecipazione	<i>Gestione della collaborazione a lungo termine e possibilità di strutturarsi in maniera più funzionale anche rispetto all'oggetto dell'appalto</i>	<i>Poco si coniugano con la volontà di mantenere lo status giuridico individuale di "lavoratore autonomo"</i>
Consorzio (o società consortile) di tipo "esterno" con scopo di acquisire l'opera ed eseguirla in modo unitario	<i>Possibilità, per gli associati, di operare in maniera unitaria oltre che individualmente, in quanto ciascuno mantiene la propria etichetta giuridica</i>	<i>Viene stabilita tra artigiani per prospettive di collaborazione "a lungo termine" (p.e. più cantieri)</i>
Cooperativa d'artigiani	<i>Gestione della collaborazione a lungo termine e possibilità di strutturarsi in maniera più funzionale anche rispetto all'oggetto dell'appalto</i>	<i>Il socio lavoratore perde la propria etichetta giuridica di autonomo ed è impossibilitato a svolgere lavori in concorrenza con la cooperativa</i>
Autonomo che assume altri autonomi a tempo determinato	<i>Permette collaborazioni tra artigiani "a breve termine". Tutti gli autonomi rimangono comunque liberi di operare anche individualmente</i>	<i>L'autonomo "datore di lavoro" diviene impresa a tutti gli effetti ed è obbligato all'apertura delle relative posizioni contributive ed assicurative</i>

IL DURC PER I LAVORATORI AUTONOMI

Sezione curata da Giancarlo Nappi

Pensato originariamente come mero attestato unitario di regolarità dell'impresa rilasciato ai fini previdenziali ed assicurativi, il **DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva)** ha acquisito, nel corso del tempo, una più ampia finalità di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare e di garanzia del rispetto dei principi di leale concorrenza e di competitività tra gli operatori del mercato. Nel settore dell'edilizia il D.U.R.C. riveste inoltre una particolare rilevanza per la stessa operatività delle aziende, in quanto, oltre ad essere, in generale, condizione per l'accesso ad eventuali benefici normativi e contributivi ed a sovvenzioni comunitarie (come per le altre aziende), costituisce, altresì, un presupposto essenziale per l'acquisizione di appalti pubblici (art. 2 D.L. 210/2002, art. 118 D.Lgs. n.163/2006, art. 1 D.M. 24.10.2007) e per lo svolgimento di lavori privati (art. 90, comma 9, lettere a/c, D.Lgs. n.81/2008, art.1 D.M. 24.10.2007). Il DURC in edilizia interessa sia i lavori privati soggetti al rilascio di concessione oppure di DIA (ed, in questi casi va richiesto prima dell'inizio dei lavori), sia gli appalti ed i subappalti pubblici (dal momento della partecipazione alla gara pubblica, fino all'aggiudicazione). Con particolare riferimento ai lavoratori autonomi, v'è da dire che, perlomeno fino al gennaio 2008, il Ministero del Lavoro, aveva costantemente ritenuto che l'artigiano senza dipendenti fosse escluso dall'obbligo di certificazione unica, che riguardava invece le "imprese esecutrici", le quali erano, pertanto, le uniche destinatarie del DURC. In relazione ai lavoratori autonomi poteva residuare, al più, un mero obbligo (previsto a carico del committente dall'art. 3, comma 8, lettera a) del D.Lgs. n.494/1996) di verifica dell'idoneità tecnico-professionale dei medesimi con particolare riferimento ai lavori da affidare, attraverso l'iscrizione alla CCIAA (vedi sul punto, note M.L.P.S. del 5 e del 22 dicembre 2005). L'INPS e l'INAIL, con successive circolari, avevano, sostanzialmente, aderito all'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro, precisando, altresì, che l'obbligo del DURC non avrebbe potuto gravare neppure sull'artigiano senza dipendenti che operasse, all'interno del cantiere, esclusivamente con propri familiari iscritti come coadiuvanti.

Già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n.81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), che, come vedremo, ha, definitivamente, stabilito la sussistenza dell'obbligo del possesso del DURC anche in capo ai lavoratori autonomi (senza dipendenti), il Ministero del Lavoro, con **circolare n. 5/2008** (emanata a seguito della pubblicazione del D.M. del 24 ottobre 2007, recante la disciplina per il rilascio del DURC), aveva, però, di fatto, superato il proprio precedente orientamento in materia, sottolineando che – sulla base di una lettura più approfondita della normativa sui cantieri mobili del 1996 - **emergeva la necessità, anche per i lavoratori autonomi, ancorché privi di dipendenti, di essere in possesso del DURC nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubbliche e nei lavori privati in edilizia.** Si prendeva atto, in sostanza, della notevole parcellizzazione dei lavori all'interno dei cantieri edili e dell'incremento esponenziale delle posizioni lavorative autonome rispetto a quelle da lavoro dipendente e, dunque, della opportunità di garantire la regolarità contributiva anche dei titolari di imprese edili artigiane.

Il DURC è obbligatorio anche per il lavoratore autonomo

Il d.lgs. n.81/2008 ha abrogato quasi integralmente la precedente normativa in materia di sicurezza sul lavoro, compreso il citato d.lgs. n.494/1996, stabilendo sul punto, a decorrere dal 15 maggio 2008, una disciplina unitaria nel settore degli appalti edili privati e pubblici per tutte le aziende, compresi i lavoratori autonomi, la quale pone (art. 90, comma 9) a carico del committente o del responsabile dei lavori l'obbligo di verificare 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 ed i cui lavori non comportano rischi particolari di cui all'allegato XI, tale requisito si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi del DURC”*. Pur potendo attestare, dunque, in alcuni casi (ad esempio per i cantieri in cui vi sia un rapporto uomini giorno più elevato), la propria regolarità anche mediante la semplice presentazione al committente delle iscrizioni INPS ed INAIL e dei modelli di versamento di contributi e premi assicurativi personali, appare sempre opportuno che il committente acquisisca una copia in corso di validità del DURC, anche in relazione ai lavoratori autonomi che operino all'interno del cantiere, ai fini della successiva trasmissione all'Amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire oppure di DIA.

La verifica del DURC è un obbligo, principalmente, del committente

Occorre, a questo punto, alcune precisazioni importanti:

Nel caso di appalti pubblici, il DURC viene acquisito d'ufficio dalla stessa Stazione Appaltante, ai sensi dell'art. 16 bis della legge n. 2/2009;

In caso di subappalto, sarà compito dell'impresa affidataria verificare l'idoneità tecnico-professionale dei vari subappaltatori (compresi i lavoratori autonomi) mediante acquisizione del relativo DURC;

A seguito delle modifiche al T.U. sulla Sicurezza, apportate dal d.lgs. n.106/2009, in caso di lavori edili svolti “in economia” mediante affidamento delle singole lavorazioni a lavoratori autonomi oppure di lavori realizzati direttamente con proprio personale dipendente (dal committente) senza il ricorso all'appalto, non è più obbligatoria la trasmissione della documentazione (compreso il DURC) all'Amministrazione concedente, fermo restando l'obbligo del possesso del Documento, anche in tali specifiche ipotesi, da parte del soggetto che esegue i lavori. Nel caso di appalti pubblici, tuttavia, è sempre necessaria l'acquisizione d'ufficio del Documento, come previsto al punto 1), ai sensi dell'art. 125, comma 1, lettera b) del d.lgs. n.163/2006 (Codice degli Appalti Pubblici);

In ipotesi di imprese artigiane autonome (senza dipendenti) di recente costituzione, il DURC, che materialmente non sia ancora elaborabile, potrà essere sostituito dall'iscrizione alla CCIAA (che assorbe anche gli adempimenti ai fini INPS ed INAIL), perlomeno fino alla creazione di un adeguato sistema di qualificazione delle imprese.

A differenza delle imprese edili (artigiane e non) con dipendenti, per le quali il DURC viene rela-

sciato dalla Cassa Edile competente, anche per conto di INPS ed INAIL, dopo la verifica coordinata in merito alla regolarità contributiva ed assicurativa delle medesime in relazione alle posizioni dei dipendenti, per gli artigiani senza dipendenti (o per le aziende edili con soli impiegati e tecnici), il DURC riporta la sola attestazione di regolarità di INPS ed INAIL, non essendo la azienda iscritta alla Cassa edile, ma viene emesso, in ogni caso, dalla CNCE (Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili), dopo le necessarie verifiche (vedi comunicazione n.396/2009 di tale Ente), poiché il soggetto richiedente è inquadrato nel settore edile.

Con riferimento alle ditte artigiane (con o senza dipendenti) che, pur operando all'interno dei cantieri, risultino inquadrati in altri settori (si pensi alle aziende di installazione impianti inquadrati nel settore metalmeccanico oppure alle imprese di autotrasporti), abilitate al rilascio dei rispettivi documenti di regolarità saranno esclusivamente le sedi INPS ed INAIL.

Per quanto riguarda, più in particolare, i lavoratori autonomi che effettuano attività di fornitura e scarico di materiali edili, occorre segnalare, tuttavia, che, non rientrando tali lavorazioni tra quelle elencate nell'allegato X del d.lgs. n.81/2008 (per le quali è previsto un obbligo di certificazione della posizione di regolarità contributiva a prescindere dal settore di inquadramento), non sussisterebbe a carico di tali soggetti (che non vengono considerati imprese esecutrici dei lavori) un obbligo di esibizione del DURC al committente e di successiva trasmissione del Documento all'Amministrazione concedente.

La validità temporale del DURC è pari a tre mesi dalla data di rilascio, sia per gli appalti privati che per quelli pubblici, ma è bene ricordare che, per questi ultimi, è necessario richiedere da parte della Stazione Appaltante una specifica attestazione di regolarità, poiché - come specificato di recente dal Ministero del Lavoro, nella circolare n. 35/2010 - nell'ambito degli appalti pubblici non è utilizzabile un DURC rilasciato per finalità diverse (ad esempio per lavori privati in edilizia oppure per la fruizione di benefici e sovvenzioni comunitarie), seguendo le verifiche effettuate dai competenti Istituti e/o Casse Edili ambiti e procedure, in parte, diversi in relazione allo scopo per il quale viene emesso il Documento.

La validità temporale del DURC è pari a tre mesi dalla data di rilascio, sia per gli appalti privati che per quelli pubblici

Con riferimento ai lavori privati in edilizia, va evidenziato, inoltre, che l'artigiano (come ogni altro soggetto operante nel settore edile) potrà utilizzare lo stesso DURC - nell'ambito trimestrale di validità - per dare inizio anche a lavori diversi.

In caso di assenza del DURC ovvero di DURC irregolare o scaduto, senza che sia stato richiesto un nuovo Documento di regolarità, le conseguenze "patrimoniali" sono le seguenti:

Per la violazione dell'art. 90, comma 9, lettera a) del d.lgs. n.81/2008 (omessa verifica della idoneità tecnico-professionale, tra gli altri, dei lavoratori autonomi), il committente (o il responsabile dei lavori) sono puniti con una sanzione consistente nell'arresto da 2 a 4 mesi o nell'ammenda da € 1.000,00 ad € 4.800,00 (è applicabile la procedura della prescrizione obbligatoria ai sensi degli artt. 20 e ss. del d.lgs. n.758/1996) ;

In caso di violazione dell'art. 90, comma 9, lettera c) del medesimo Testo Unico del 2008 (omessa trasmissione all'Amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori, del DURC anche dei lavoratori autonomi), il committente (o il responsabile dei lavori) sono puniti con la sanzione amministrativa da € 500,00 ad € 1.800,00 (è applicabile la procedura della estinzione agevolata di cui all'art. 301 bis dello stesso d.lgs. n.81/2008).

La carenza (o irregolarità) del DURC conduce, altresì, a conseguenze di carattere più strettamente procedimentale, che sono in parte previste dall'art. 90, comma 10, a norma del quale, infatti, *“in assenza del documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo. L'Organo di vigilanza comunica l'inadempienza all'amministrazione concedente”*. In sostanza, laddove il committente abbia affidato i lavori da eseguire ad un artigiano sprovvisto di DURC o in possesso di un DURC non regolare (anche sotto il profilo della vigenza temporale), l'effetto ulteriore di tale negligenza sarà quello della sospensione del relativo permesso di costruire o della DIA fino alla completa regolarizzazione sul piano amministrativo della situazione, attraverso la trasmissione del DURC regolare del lavoratore autonomo oppure attraverso la revoca dell'incarico all'artigiano irregolare ed il successivo affidamento dei lavori ad altro artigiano in regola dal punto di vista contributivo ed assicurativo e, dunque, in possesso di regolare DURC. Qualora, nonostante la sospensione del titolo abilitativo, i lavori oggetto del provvedimento amministrativo di sospensione proseguano senza che si sia provveduto a sanare l'irregolarità, si potrebbe ricadere addirittura nel reato di abusivismo edilizio, con le conseguenze previste sul piano anche penalistico. Un'ulteriore conseguenza, collegabile alla mancanza od alla irregolarità del DURC dell'artigiano, potrà consistere, infine - proprio alla luce della finalità del Documento ricordata all'inizio della trattazione di elemento di garanzia della leale concorrenza tra gli operatori del mercato - nella possibile riconduzione del rapporto tra committente ed artigiano nell'alveo della subordinazione (con tutte le conseguenze sul piano sanzionatorio e contributivo), soprattutto se, a tale carenza documentale, si accompagni la totale assenza di iscrizione agli Enti (INPS ed INAIL) del lavoratore, come nell'ipotesi dei cosiddetti finti artigiani (in relazione ai quali è applicabile, pertanto, anche la maxi sanzione), ovvero una sostanziale dipendenza del lavoratore dall'azienda appaltante, come nel caso dei cosiddetti pseudo artigiani. E' evidente che, in dette ipotesi, non scatterebbero le sanzioni indicate nei precedenti punti 1) e 2), né l'eventuale sospensione del titolo abilitativo, a condizione, tuttavia, che il committente provveda a sanare le violazioni accertate, regolarizzando, sotto ogni aspetto, il rapporto intercorso con il lavoratore.

L'IMPRESA FAMILIARE

Un importante accenno va fatto riguardo all'*impresa familiare* in quanto, con particolare riferimento alle lavorazioni edili, l'artigiano *autonomo*, sovente, ed aggiungeremmo *erroneamente*, è portato a ritenere che l'aiuto prestato da un soggetto facente parte del nucleo familiare non vada a modificare la qualifica, d'originaria appartenenza, di *lavoratore autonomo*.

Il lavoratore autonomo che si avvale di un congiunto diviene **Impresa**

L'impresa familiare è sapientemente definita dal codice civile che, all'art.230 bis, testualmente recita:

“Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare e ai beni acquistati con essi, nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato”.

La legge non richiede, ai fini del riconoscimento dello status di impresa familiare, nessuna particolare formalità, anzi la giurisprudenza è orientata a sostenere che, nell'intento di riconoscere la sussistenza di “un'impresa familiare”, non sia necessaria la formalizzazione del rapporto mediante un preciso atto scritto, ma è sufficiente che tale rapporto si sostanzi nel regolare svolgimento di un'attività lavorativa e posseda i requisiti della continuità e coordinazione.

L'impresa familiare si sostanzia anche in assenza di formalizzazione scritta

Per giurisprudenza costante, inoltre, non rileva, all'intento di voler escludere la sussistenza di fatto di un'impresa familiare, la presunzione di gratuità delle prestazioni lavorative (circostanza, questa, spesso dichiarata dai familiari prestatori d'opera) poiché, quest'ultima, richiederebbe la prova della cosiddetta “*causa affectionis benevolentiae*” (Ovvero “Affectionis vel benevolentiae causa” che, letteralmente, vuol dire “a titolo di affetto o benevolenza”). Brocardo latino che, in giurisprudenza, è utilizzato per indicare una prestazione lavorativa prestata a titolo gratuito per ragioni affettive o di collaborazione domestica., che ex art.143 del codice civile, impone a ciascun coniuge (concetto, inoltre, raramente estensibile agli altri familiari) l'obbligo di contribuire, in relazione alle proprie sostanze ed alla propria capacità di lavoro professionale, ai bisogni della famiglia.

I soggetti che possono costituire, anche di fatto, un'impresa familiare sono:

il coniuge,

i parenti entro il 3° grado (Parenti sino al terzo grado sono: figli (anche adottivi) e genitori (1° grado), fratelli, sorelle, nipoti e nonni (2° grado), zii, bisnonni e bisnipoti (3° grado). Gli affini sino al secondo grado sono: suoceri, generi e nuore (1° grado), cognati (2° grado).),

gli “affini” entro il 2° grado.

In materia prevenzionistica e, specificatamente, per quanto concerne gli obblighi e le responsabilità dell'impresa familiare che opera nel settore dei cantieri temporanei o mobili, viene richiesta, ove non sussistano specifici altri rapporti negoziali quali quelli di lavoro di tipo subordinato, la piena applicazione delle sole disposizioni contenute all'art.21 ed all'art.96 del d.lgs. n.81/08, ove vengono stabilite regole di natura “*prescrittiva*” affiancate a disposti di natura “*facoltativa*”.

Le imprese familiari devono:

utilizzare attrezzature di lavoro conformemente alle disposizioni di legge;

munirsi di dispositivi di protezione individuale;

munirsi del tesserino di riconoscimento;
mantenere il cantiere in condizioni di sufficiente ordine e salubrità;
scegliere l'ubicazione dei posti di lavoro tenendo conto delle condizioni di accesso;
manutenere e controllare impianti e apparecchiature;
custodire, in aree definite e delimitate, i materiali, con particolare cura per i materiali pericolosi;
curare la cooperazione con gli altri datori di lavoro ed i lavoratori autonomi;
redigere, alla stregua delle altre imprese, il Piano Operativo di Sicurezza.

I componenti dell'impresa familiare hanno, invece, la *facoltà* di:
beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte.

La tabella che segue riassume efficacemente gli adempimenti che il Testo Unico per la sicurezza sul lavoro ha previsto nei confronti dell'impresa familiare, sempre, però, che non sussistano precisi rapporti di lavoro subordinato:

ADEMPIMENTO	OBBLIGO	PRECETTO D.Lgs. n.81/08
Uso dei DPI	<i>obbligatorio</i>	Art.21
Tesserino di riconoscimento	<i>obbligatorio</i>	Art.21
Sorveglianza sanitaria	<i>facoltativo</i>	Art.21
Formazione	<i>facoltativo</i>	Art.21
Piano Operativo di Sicurezza	<i>obbligatorio</i>	Art.96
DVR aziendale	<i>non previsto</i>	-
Nomine RSPP, RLS	<i>non previsto</i>	-
Attrezzature di lavoro conformi	<i>obbligatorio</i>	Art.21
Cura del cantiere	<i>obbligatorio</i>	Art.96

L'IMPRESA ARTIGIANA EDILE CON DIPENDENTI

Fatta luce sulla controversa figura del lavoratore autonomo in edilizia, appare necessario soffermarsi anche sulle imprese artigiane edili con dipendenti con l'importante premessa (già rilevata nei paragrafi *Il lavoratore autonomo "datore di lavoro" e L'impresa familiare*) che queste, comunque siano strutturate (ditta individuale, snc, sas etc.), rispetto agli adempimenti richiesti dal TUSL, rappresentano a tutti gli effetti "impresa", qualificabile, secondo la norma, come *impresa affidataria* (esecutrice o non esecutrice) *se titolare del contratto d'appalto con il committente o più semplicemente quale impresa esecutrice se incaricata, mediante contratto d'appalto, dalla suddetta impresa affidataria* all'esecuzione dell'opera o di parte di essa.

L'art. 89 comma 1 lett. i *bis*), infatti, definisce l'impresa esecutrice quale **"impresa che esegue**

un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali”.

L'evidente orientamento del legislatore è confermato dalla definizione di *idoneità tecnico-professionale* prevista all'art.89 c.1 lett. l): ***“possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare”.***

Dalla combinazione di queste definizioni emerge in maniera evidente come la norma pretenda l'esistenza di una struttura organizzativa dell'impresa, coerentemente ed adeguatamente all'opera che deve essere realizzata. Qualunque deviazione o deroga dalle limitazioni poste dalla legge, costituirebbe ragione di dubbio sulla legittimità, o peggio sulla liceità, dell'appalto o del subappalto. **L'organizzazione dell'impresa deve essere commisurata ai lavori da realizzare**

GLI OBBLIGHI DELL'IMPRESA ARTIGIANA “ESECRITRICE”

Prima di addentrarci negli obblighi specificatamente concepiti per l'impresa esecutrice all'interno del Titolo IV d.lgs. n.81/08, occorre necessariamente rammentare che **detta impresa è, ovviamente, concepita con un'organizzazione strutturale all'interno della quale è possibile individuare un datore di lavoro, eventuali dirigenti e preposti, figure correlate con la gestione della sicurezza quali RSPP, RLS e, ancora, medico competente e, naturalmente, lavoratori.**

L'impresa affidataria, dunque, oltre ad essere sottoposta ad obblighi specifici correlati all'universo dei cantieri temporanei e mobili, nella gestione del proprio *sistema sicurezza sul lavoro*, dovrà tenere particolare conto dei seguenti precetti normativi:

Articolo 15 - Misure generali di tutela

Articolo 16 - Delega di funzioni

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Articolo 19 - Obblighi del preposto

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

Articolo 31 - Servizio di prevenzione e protezione

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

Articolo 45 - Primo soccorso

Articolo 46 - Prevenzione incendi

Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Articolo 63 - Requisiti di salute e di sicurezza [dei luoghi di lavoro]

Articolo 71 - Obblighi del datore di lavoro [sulle attrezzature]

Articolo 77 - Obblighi del datore di lavoro [sui DPI]

Articolo 80 - Obblighi del datore di lavoro [sulle apparecchiature elettriche]

Addentrando all'interno del titolo IV del d.lgs.81/08, e quindi nel settore dei cantieri temporanei e mobili, l'attività dell'impresa esecutrice risulta direttamente regolamentata dall'articolo 96, che viene di seguito esposto:

Articolo 96 - Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti

1. I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti: adottano le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII; predispongono l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili; curano la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento; curano la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute; curano le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori; curano che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente; redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h) . 1-bis. La previsione di cui al comma 1, lettera g), non si applica alle mere forniture di materiali o attrezzature. In tali casi trovano comunque applicazione le disposizioni di cui all'articolo 26. 2. L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100, nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al singolo cantiere interessato, adempimento alle disposizioni di cui all'articolo 17 comma 1, lettera a), all'articolo 26, commi 1, lettera b), 2, 3, e 5, e all'articolo 29, comma 3.

Dalla lettura del primo comma dell'articolo di legge è possibile evincere alcuni tratti fondamentali: che non rileva la forma societaria scelta, in quanto, per esempio, anche la semplice **impresa individuale**, con **collaboratori familiari**, rientra appieno negli obblighi normativi; che, anche se si è in presenza di più imprese esecutrici, ciascuna di queste è tenuta alla **completa gestione in sicurezza** del cantiere e, laddove, una di queste dovesse essere manchevole rispetto a qualche adempimento, le altre sono **obbligate a supplire alle carenze**, salvo poi avvalersene (anche economicamente) nei confronti del committente e dell'impresa affidataria; che, in relazione all'apporto prestato e, quindi, alla propria "influenza" sulla scala di rischio del cantiere, ciascuna impresa, anche se di piccolissime dimensioni, dovrà effettuare una **valutazione del rischio** da cui dedurre un Piano Operativo di Sicurezza. Dal comma 2 dell'art.96 è possibile dedurre, ancora, che l'impresa esecutrice dovrà adattare il proprio operato alle previsioni ed alle prescrizioni del Coordinatore per la sicurezza il quale, mediante il PSC, avrà dettato *tempi e metodi* per l'esecuzione delle lavorazioni, secondo principi di salubrità ed in funzione della più bassa probabilità di

evento infortunistico. All'impresa non sarà concessa, quindi, nessuna autonomia d'azione se non in termini esplicitamente **concordati con il CSE e con l'impresa affidataria** ed indicati sia all'interno del Piano di Sicurezza e Coordinamento che nel corpo del Piano Operativo di Sicurezza dell'impresa stessa.

IDONEITÀ TECNICO-PROFESSIONALE DELL'IMPRESA ESECUTRICE

La verifica sull'idoneità tecnico-professionale deve essere imperniata sulla dimostrazione della **"capacità di fare"**, quale **somma complessa del saper fare e dell'essere attrezzato per fare**. Il controllo, effettuato dalla committenza, ai sensi dell'art. 90 comma 9, e dall'impresa affidataria, ai sensi dell'art. 97 comma 2, consiste nella disamina dei requisiti posseduti dall'impresa esecutrice, al fine di capire se preparazione professionale e **capacità d'impresa**, intesa come disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, siano idonee al compimento delle lavorazioni. La tabella seguente riassume, in sintesi, le verifiche che committenza e impresa affidataria dovranno attuare nei confronti dell'impresa esecutrice. Ciascun adempimento viene correlato con il precipuo scopo voluto dal legislatore. *Vale la pena precisare che nelle **società di persone (snc, sas, ss)**, ove non sia possibile individuare un unico responsabile (per esempio mediante il c.d. principio di effettività o per effetto di opportune deleghe o procure), la qualifica di **dato-re di lavoro** spetta a tutti i soci e tutti, pertanto, risultano essere debitori e responsabili degli obblighi descritti.*

ADEMPIMENTO	OBBLIGO	Tipo di dimostrazione
Iscrizione alla CCIAA	SI	Coerenza con le lavorazioni da eseguire
DURC	SI	Regolarità contributiva, assicurativa e nei confronti delle casse edili e quindi, in sostanza, dei dipendenti
Dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi	SI	Correttezza nei confronti delle pubbliche amministrazioni, degli organi di vigilanza e dell'autorità giudiziaria
DVR	SI	Rispetto dei principi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dimostrazione dell'organizzazione dell'impresa
Formazione lavoratori	SI (nel DVR e nel POS)	Rispetto dei principi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
Dichiarazione organico medio annuo	SI	Dimostrazione della sufficienza dell'organizzazione e del "rischio d'impresa"
POS	SI	Dimostrazione dell'avvenuta valutazione del rischio connesso allo specifico cantiere e della sufficienza dell'organizzazione
Conformità di macchine, attrezzature e opere provvisorie	SI	Dimostrazione del "rischio d'impresa" e del rispetto dei principi di tutela
Sorveglianza sanitaria	SI (nel DVR e nel POS)	Rispetto dei principi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

L'IMPRESA ARTIGIANA "AFFIDATARIA"

Un ultimo rilievo va fatto rispetto all'impresa artigiana inserita nell'appalto in qualità di impresa affidataria per la quale, però, vista l'importanza giuridica affidatale dal legislatore, si rimanda anche ad altre trattazioni più approfondite.

Tra gli obblighi specifici riferiti all'impresa affidataria, l'art.97 del d.lgs. n.81/08, al comma 1 stabilisce che *"Il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento"*.

L'impresa, dunque, viene posta al centro di un preciso sistema di salvaguardia della sicurezza in qualità di *garante*, mediante l'ausilio di uno o più **soggetti opportunamente formati** per effetto di quanto sancito l'art. 97 comma 3 *ter*) *"per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo [“obblighi dell'impresa affidataria” - ndr], il datore di lavoro dell'impresa affidataria, i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione"*.

Al comma 3 del suddetto articolo, vengono delegati al datore di lavoro di quest'impresa indiscutibili obblighi di *"coordinare gli interventi di cui agli articoli 95 [applicazione delle "Misure generali di tutela" – ndr] e 96 [adozione di specifici interventi finalizzati alla sicurezza sul lavoro, alla cura delle condizioni del cantiere ed alla redazione di uno specifico Piano Operativo di Sicurezza – ndr]"* oltre a puntuali compiti di verifica sulla *"congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione"*.

Rilevante è quanto previsto, ancora, all'art.96 comma 1 lettera g) laddove si afferma tassativamente che il POS deve essere elaborato anche da tutte le imprese affidatarie, sia che esse partecipino alle lavorazioni (esecutrici), sia che non ne prendano parte (non esecutrici).

In questo ultimo caso, ovviamente, il Piano Operativo di Sicurezza centerà la propria attenzione sulla presenza in cantiere del soggetto incaricato di attuare le verifiche sulle imprese subappaltatrici e sui lavoratori autonomi secondo le previsioni dell'art.97.

IDONEITÀ TECNICO-PROFESSIONALE DELL'IMPRESA AFFIDATARIA

La tabella seguente riassume, in sintesi, le verifiche che il committente (o il responsabile dei lavori) dovrà attuare nei confronti dell'impresa affidataria.

ADEMPIMENTO	Impresa affidataria	Impresa affidataria
	<i>non esecutrice</i>	<i>esecutrice</i>
Iscrizione alla CCIAA	NO	SI
DURC	SI	SI
	(negli appalti pubblici)	
Dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi	NO	SI
DVR	NO	SI
Formazione specifica datore di lavoro, dirigenti, preposti	SI	SI
Formazione lavoratori	NO	SI
		(nel DVR e nel POS)
Nominativo soggetti ex art.97	SI	SI
Dichiarazione organico medio annuo	NO	SI
POS	SI	SI
Conformità macchine, attrezzature, opere provvisoriale	NO	SI
Sorveglianza sanitaria	SI	SI
	(per il preposto)	(nel DVR e nel POS)

ESTRATTO NORMATIVO RIFERITO AL LAVORATORE AUTONOMO

DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008 COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO N.106/2009

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Sanzioni Amministrative

Sanzioni per i lavoratori autonomi

- **Art. 20 co. 3: sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [Art. 60, co. 2]**

Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III;

munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;

munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Sanzioni Penali

Sanzioni per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

- **Art. 21, co. 1, lett. a), b): arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro [Art. 60, co. 1, lett. a)]**

Sanzioni Amministrative

Sanzioni per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

- **Art. 21, co. 1, lett. c): sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [Art. 60, co. 1, lett. b)]**

Articolo 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva

della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo: verifica, con le modalità previste dal Decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del Decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità: acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47(N) del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445; fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori: cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto; coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

Articolo 90 - Obblighi del committente o del responsabile dei lavori

7. Il committente o il responsabile dei lavori comunica alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi il nominativo del coordinatore per la progettazione e quello del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Tali nominativi sono indicati nel cartello di cantiere.

9. Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'u-

nica impresa o ad un lavoratore autonomo: 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 documento unico di regolarità contributiva, corredato da autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti dall'ALLEGATO XVII; 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, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti. 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 del documento unico di regolarità contributiva, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato; trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b).

10. In assenza del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 o del fascicolo di cui all'articolo 91, comma 1, lettera b), quando previsti, oppure in assenza di notifica di cui all'articolo 99, quando prevista oppure in assenza del documento unico di regolarità contributiva delle imprese o dei lavoratori autonomi, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo. L'organo di vigilanza comunica l'inadempienza all'amministrazione concedente.

Articolo 92 - Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori

1. Durante la realizzazione dell'opera, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori: verifica, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 ove previsto e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro; verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza, da considerare come piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'ar-

articolo 100, assicurandone la coerenza con quest'ultimo, ove previsto, adegua il piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100, ove previsto, e il fascicolo di cui all'articolo 91, comma 1, lettera b), in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, verifica che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi piani operativi di sicurezza; organizza tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione; verifica l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere; segnala al committente o al responsabile dei lavori, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle disposizioni degli articoli 94, 95, 96 e 97, comma 1, e alle prescrizioni del piano di cui all'articolo 100, ove previsto, e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza fornire idonea motivazione, il coordinatore per l'esecuzione dà comunicazione dell'inadempienza alla Azienda Unità Sanitaria Locale e alla Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competenti; sospende, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate.

2. Nei casi di cui all'articolo 90, comma 5, il coordinatore per l'esecuzione, oltre a svolgere i compiti di cui al comma 1, redige il piano di sicurezza e di coordinamento e predispone il fascicolo, di cui all'articolo 91, comma 1, lettere a) e b), fermo restando quanto previsto al secondo periodo della medesima lettera b).

Articolo 94 - Obblighi dei lavoratori autonomi

1. I lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri, fermo restando gli obblighi di cui al presente Decreto Legislativo, si adeguano alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza.

Sanzioni Penali

Sanzioni per i lavoratori autonomi

• **Art. 94: arresto fino a un mese o ammenda da 300 a 800 euro [Art. 160, co. 1, lett. b)]**

Articolo 100 - Piano di sicurezza e di coordinamento

2. Il piano di sicurezza e coordinamento è parte integrante del contratto di appalto.

3. I datori di lavoro delle imprese esecutrici e i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano di cui al comma 1 e nel piano operativo di sicurezza.

Sanzioni Penali

Sanzioni per i lavoratori autonomi

• **Art. 100, co. 3: arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro [Art. 160, co. 1, lett. a)]**

Articolo 101 - Obblighi di trasmissione

2. Prima dell'inizio dei lavori l'impresa affidataria trasmette il piano di cui al comma 1 alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi.

ALLEGATO XVII

IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

2. I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno: iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisionali, elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione, attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente Decreto Legislativo, documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007

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.

PRONTUARIO DELLE PRINCIPALI VIOLAZIONI RIFERITE AL LAVORATORE AUTONOMO

DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008 COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO N.106/2009

Articolo	Violazione	Art. sanzione	Sanzione		
			Arresto	Ammenda €	Amministrativa €
Art. 20, co. 3	Tessera di riconoscimento	60 c.2			Da 50 a 300
Art. 21, co. 1, lett. a), b)	Uso attrezzature di lavoro	60 c.1 lett.a)	Fino a 1 mese	Da 200 a 600	
	Uso DPI				
Art. 21, co. 1, lett. c)	Tessera di riconoscimento	60 c.1 lett.b)			Da 50 a 300
Art. 94	Attenersi alle misure generali di tutela e alle indicazioni del CSE	160 c.1 lett.b)	Fino a 1 mese	Da 300 a 800	
Art. 100, co.3	Attenersi al PSC e al POS	160 c.1 lett.a)	Fino a 3 mesi	Da 400 a 1.600	

Il lavoratore autonomo è, inoltre, soggetto alle prescrizioni previste dagli artt. 124, 138 e 152 del d.lgs. n.81/08

LAVORATORI AUTONOMI, ATTIVITÀ IN CANTIERE

Nel corso dell'attività di vigilanza ed ispezione sempre più spesso capita di dover valutare contesti di lavoro che vedono coinvolti più lavoratori autonomi simultaneamente. Al fine di uniformare le attività di accertamento si propongono alcune considerazioni circa le possibili situazioni di lavoro regolare ed in caso diverso le azioni correttive da adottare.

La definizione di lavoratore autonomo, secondo l'art. 89 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 81/08, *“Persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione”*, unitamente all'articolo 2222 del codice civile, *“Contratto d'opera: “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV (1655 e seguenti)”*, consente di individuare il soggetto titolare degli obblighi di cui all'articolo 21 del citato D.Lgs. 81/08. Tuttavia nelle visure camerali non esiste l'indicazione di **“lavoratore autonomo”**, ma si riscontra invece la dicitura **“impresa individuale”** cioè il soggetto imprenditore individuale che può avere o meno dipendenti. In questo caso l'esatta individuazione del soggetto, impresa o autonomo, si evidenzia al momento dell'affidamento del lavoro da svolgere in cantiere da parte del committente in quanto potrà correttamente essere definito solo in fase contrattuale. Infatti sarà la stessa natura dell'opera da realizzare (entità dei lavori da eseguire) ed i suoi tempi di realizzazione (velocità di esecuzione) e relativa strumentazione / attrezzature necessarie che definiranno se in concreto si sia reso necessario un **contratto d'opera** (art. 2222 del codice civile tipologia di lavoro svolta dal lavoratore autonomo) oppure un **contratto d'appalto/sub-appalto** (art. 1655 del codice civile tipologia di lavoro svolta dall'impresa). In virtù di quanto sopra esposto il committente, una volta esattamente inquadrata la formula contrattuale del lavoro affidato, effettuerà la valutazione dei requisiti tecnico professionali in quanto, per la natura stessa dell'accordo contrattuale il contratto d'opera definisce la prestazione del lavoratore autonomo mentre il contratto d'appalto / sub-appalto, ecc definisce quello dell'impresa. Pertanto l'impresa individuale può raffigurarsi, in cantiere o in qualsiasi altro ambito lavorativo, come:

lavoratore autonomo, ai sensi della definizione ex articolo 89 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui questa svolga la sua attività senza l'utilizzo di maestranze riferibili ad una sua organizzazione di lavoro (dipendenti, manovalanza di altre imprese o di altri artigiani) e senza vincolo di subordinazione nei confronti di chi gli ha fornito il lavoro (art. 2222 del Capo I: Disposizioni generali - Titolo III: Del lavoro autonomo- Libro Quinto: Del lavoro del Codice Civile).

Parimenti si devono annoverare anche quei professionisti che contribuiscono con interventi tecnici a supporto della realizzazione dell'opera, ad esempio restauratori.

Impresa affidataria e/o Impresa esecutrice, ai sensi della definizione ex articolo 89 comma 1 lettera i) ed i-bis) del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui questa assuma con propria capacità organizzativa, disponibilità di forza lavoro di macchine e di attrezzature il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro, in regime di appalto o sub-appalto (art. 1655 del Capo VII "Dell'appalto" - Titolo III: Dei singoli contratti - Libro Quarto: Delle obbligazioni). Ai fini di una verifica di fatto oltre che di diritto della reale posizione giuridica del lavoratore autonomo, si rende comunque necessario verificare la reale autonomia operativa dell'imprenditore individuale. In particolare è necessario che dal rapporto contrattuale, instaurato con il committente o con l'impresa, emergano parametri sufficientemente chiari, tali da evidenziare l'autonomia operativa. Tali parametri possono risultare dalla sottoscrizione di un contratto di appalto / subappalto se impresa individuale o contratto d'opera se lavoratore autonomo, dal quale emerge l'impegno ad effettuare una determinata lavorazione (quantificata a priori e possibilmente distinta per luogo e lavorazione dall'oggetto principale del cantiere e preferibilmente a corpo) che determini sin dall'inizio la capacità del prestatore d'opera di svolgere attività specialistica e specializzata, dall'utilizzo di propria attrezzatura e materiali, dal rapporto di pluricommitenza (prestazioni di servizi per più soggetti) e per lo svolgimento di detta prestazione non vi sia commissione lavorativa con altro personale presente in cantiere. In concreto non devono verificarsi situazioni nelle quali il lavoratore autonomo soggiaccia, **in modo continuato e coordinato**, al potere direttivo, organizzativo e disciplinare da parte di un altro soggetto ovvero non sia egli stesso a gestire in qualche modo uno o più soggetti. Elementi sintomatici di subordinazione sono costituiti: dalla prestazione svolta secondo un orario di lavoro prestabilito, dall'esecuzione delle proprie prestazioni nei cantieri nei confronti dello stesso soggetto, dall'utilizzo delle attrezzature di altro soggetto senza particolari titoli contrattuali (noleggio a freddo).

Di seguito si sintetizzano alcune situazioni che si possono riscontrare in cantiere:

caso A) Lavoratore autonomo come sopra descritto, che assume un incarico, ed è in grado di parlarlo a termine autonomamente con le proprie forze ed attrezzature.

La situazione è regolare e il lavoratore autonomo è soggetto ai soli obblighi dettati dagli articoli 21, 26, 94, 100, 124, 138 e 152 del D.Lgs. 81/08.

Caso B) Lavoratore autonomo come sopra descritto al servizio di un'altra impresa esecutrice.

Il rapporto risulta regolare se:

l'autonomo svolge la propria attività in modo indipendente e reale autonomia operativa e pertanto rientra nel caso precedente;

l'autonomo diventa lavoratore dipendente quando svolge la propria attività con vincolo di subordinazione ed è regolarmente assunto dall'impresa esecutrice (ad esempio dipendente a tempo determinato). L'assunzione non costituisce impedimento al mantenimento dell'attività dell'impresa individuale così come iscritta alla CCIAA o all'esercizio della professione. In questo caso

la regolamentazione dei rapporti deve avvenire applicando gli oneri previdenziali, assicurativi, contributivi, retributivi e le tutele per la salute e la sicurezza sul lavoro proprie del lavoro subordinato. In caso diverso, in cui l'autonomo pur mantenendo formalmente la qualifica di impresa individuale, o di libero professionista, svolge di fatto attività con vincolo di subordinazione, la situazione è irregolare e si individua, ai sensi dell'articolo 299 del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro dell'impresa esecutrice come datore di lavoro di fatto che assumerà tutti gli oneri e responsabilità indicati al precedente capoverso.

Caso C) Lavoratori autonomi associati di fatto, di cui solo uno ha assunto le obbligazioni contrattuali e gli altri operano con vincolo di subordinazione nei confronti del primo obbligato, con o senza contratto formale.

In questo caso la situazione non è regolare in quanto vi è un datore di lavoro di fatto che si avvale della prestazione d'opera di altri lavoratori autonomi a loro volta prestatori subordinati di fatto al contraente principale che ha stipulato il contratto. Detto contraente assume anche in questo caso gli oneri e le responsabilità del punto 2 del caso B.

caso D) Lavoratori autonomi associati di fatto con contratti formalmente disgiunti ma con un unico fine.

L'esecuzione dell'opera in questo caso è da ritenersi regolare se questa viene formalmente ripartita in origine in singole lavorazioni che vengono poi assegnate a singoli autonomi. Dette lavorazioni singole debbono però essere chiaramente identificate nel contratto, disgiunte le une dalle altre e devono potere essere realizzate in piena autonomia organizzativa.

In caso contrario se:

le singole lavorazioni vengono svolte nel concreto da più autonomi si ravvisa la medesima irregolarità rilevata per il caso B punto 2. In tal caso se non si rilevasse in modo chiaro la supremazia di un autonomo rispetto agli altri, tutti sarebbero da ritenersi corresponsabili (tutti datori di lavoro di fatto). Ad esempio posa di cappotto isolante affidato a tre autonomi con tre identici contratti, che però svolgono di fatto l'attività in collaborazione.

le singole lavorazioni non possono essere portate a termine in piena autonomia. In tal caso ravviserebbe una non corretta valutazione dell'idoneità tecnico professionale dei soggetti individuati per l'esecuzione dell'opera da parte del committente o dell'impresa per conto del quale viene svolto il lavoro. Anche in questo caso si è in presenza di uno o più datori di lavoro di fatto come nel punto precedente.

Caso E) Imprese individuali senza dipendenti associate in raggruppamento temporaneo d'impresa finalizzata a realizzare lavori di **stessa categoria** (con individuazione di un soggetto quale mandatario)

La realizzazione dell'opera mediante l'affidamento dei lavori a un raggruppamento temporaneo di imprese individuali (R.T.I.) è corretta dal punto di vista della gestione dell'appalto ma può presentare irregolarità dal punto di vista dell'applicazioni delle leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il DLgs. 163/06 (Codice dei contratti pubblici, artt. 34 e 37) infatti prevede i raggruppamenti temporanei, anche orizzontali (riunione di imprese finalizzata a realizzare i lavori della stessa categoria), di imprenditori individuali, anche artigiani, i quali, prima della presentazione dell'offerta, abbiano conferito mandato collettivo speciale con rappresentanza ad uno di essi, qualificato mandatario, il quale esprime l'offerta in nome e per conto proprio e dei mandanti.

Il rapporto di mandato non determina di per sé organizzazione o associazione delle imprese, ognuna delle quali conserva la propria autonomia ai fini della gestione, degli adempimenti fiscali e degli oneri sociali.

Si ritiene che, nel caso di Raggruppamento temporaneo di cui sopra, l'impresa mandataria sia da considerare come Impresa affidataria ai sensi dell'art. 89 comma 1 lett. i) del DLgs. 81/08 e quindi titolare degli obblighi di cui all'art. 97 del decreto stesso.

Si possono distinguere due situazioni:

R.T.I. costituita regolarmente in cui il mandatario assume la qualifica di datore di lavoro formale. In questo caso i mandanti sono da considerare lavoratori subordinati e quindi deve essere stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato tra mandatario e mandante ovvero costituire una società ad hoc (es. SNC). Tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 devono essere applicati. Tali problematiche trovano invece una possibile soluzione, ad esempio attraverso: la possibilità di un imprenditore individuale senza dipendenti di assumere un altro imprenditore (senza dipendenti) a tempo determinato;

la costituzione di una nuova società;

R.T.I. costituita regolarmente in cui il mandatario non assume la qualifica di datore di lavoro formale ma di datore di lavoro di fatto in quanto esercita sui mandanti obblighi di garanzia che derivano dalla sua posizione di supremazia derivante dalla stipulazione del contratto con il committente. In questo caso il committente incorre in responsabilità derivante dalla non corretta valutazione dell'idoneità tecnico-professionale del mandatario a cui sono stati affidati formalmente i lavori. Tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 rimangono in capo al mandatario (datore di lavoro di fatto).

Ai fini dell'attività ispettiva, secondo le rispettive competenze degli organi di vigilanza accertanti, in caso di riscontro di situazioni irregolari come precedentemente descritte, individuazione di uno o più datori di lavoro di fatto, è necessario procedere nei loro confronti contestando l'omissione degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori di cui al D.Lgs. 81/08. In aggiunta alle singole violazioni specifiche riscontrate (es. omesso approntamento di opere provvisoriale, omessa redazione del PiMUS, ecc.) si dovrà anche verificare la sussistenza di violazioni a carattere generale da accertare di volta in volta (es. formazione, informazione, sorveglianza sanitaria, fornitura DPI, mancanza di POS, ecc.). Le lavorazioni potranno riprendere da parte degli stessi soggetti solamente attraverso la regolarizzazione del rapporto di lavoro subordinato o in alternativa costituendo una nuova società. Diversamente i lavori dovranno essere

affidati ad un'altra impresa esecutrice valutata idonea.

Per regolarizzare, il datore di lavoro di fatto dovrà:

abbandonare immediatamente il cantiere, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta;

regolarizzare i rapporti di lavoro, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta e ottemperando a tutte le prescrizioni impartite relative ai reati contestati;

cessare immediatamente i rapporti di lavoro irregolare con gli altri soggetti, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta e ottemperando alle sole prescrizioni relative ai reati specifici in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

In relazione alla non corretta valutazione dell'idoneità tecnico professionale del/i soggetti a cui è stato affidato i lavori è necessario procedere nei confronti del committente/responsabile dei lavori o dell'impresa affidataria ai sensi degli articoli 90 comma 9 lettera a) e 97 comma 1, precisando l'affidamento della prosecuzione dei lavori ad un soggetto tecnicamente idoneo.

Documento approvato dal Gruppo Nazionale Edilizia del Comitato Tecnico Interregionale PISSL.

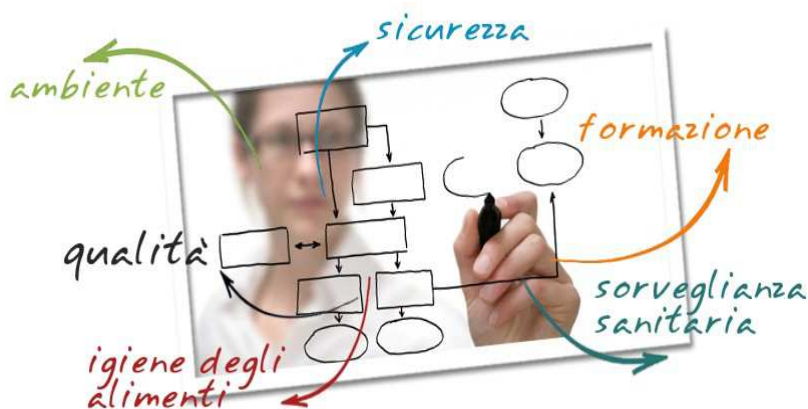
**Il Coordinatore del Gruppo
dott. Flavio Coato**

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici. I testi e l'elaborazione dei testi, anche curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare responsabilità per involontari errori o inesattezze. L'utente è tenuto, pertanto, a verificare l'esattezza e la completezza del materiale utilizzato. La proprietà intellettuale degli interventi resta degli autori e qualunque uso o riproduzione deve essere da questi autorizzata.

PRASSI



Al fianco delle Imprese per la gestione della Sicurezza Aziendale



SIENA



Via A. Rosi, 38
tel. 0577 282575
fax 0577 282576

SINALUNGA



Piazza E. Ferrari, 12
tel. 0577 678823
fax 0577 636170

POGGIBONSI

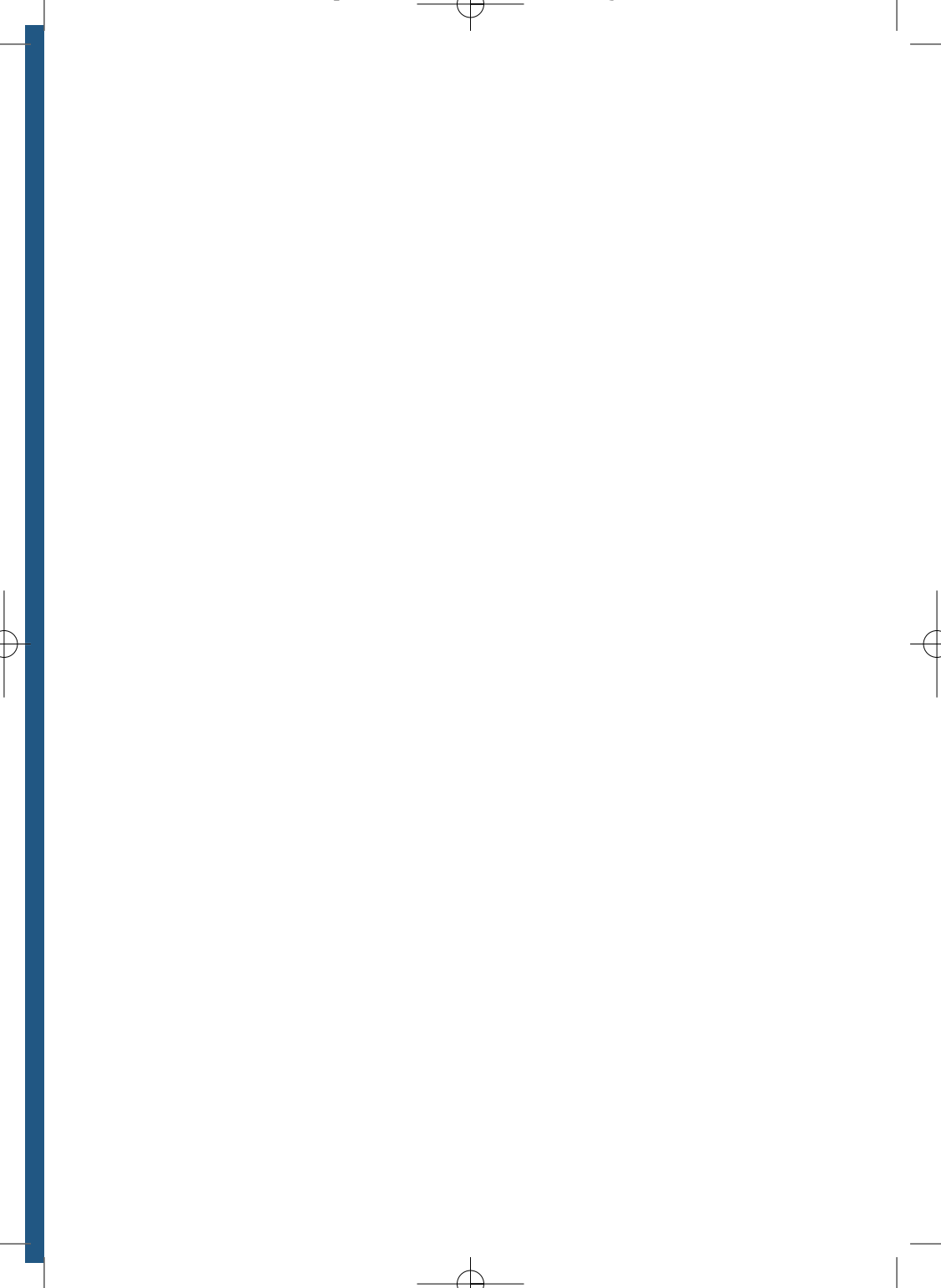


Via Salceto, 123
tel. 0577 937729
fax 0577 937729

Divisione Medicina e Lavoro sede operativa e ambulatori Siena Via A. Rosi, 60

tel. 0577 42070 fax 0577 236365 mel@prassigroup.it

www.prassigroup.it info@prassigroup.it



ARTIGIANI E PICCOLE IMPRESE L'ITALIA CHE SOSTIENE L'ITALIA

cna.it

Nonostante la più grande crisi del nostro tempo, milioni di artigiani e piccoli imprenditori ostinati lavorano e producono. È gente tosta che ogni giorno rischia in proprio per vincere sfide dure e importanti. Affrontare il mondo, innovare, competere, dare lavoro. Sono donne e uomini piloni di coraggio, spriti dall'orgoglio di farcela da soli. È l'Italia che sostiene l'Italia. CNA è al loro fianco.



CNA E LE IMPRESE. VALORE D'INSIEME



Sedi Cna in Provincia di Siena

SIENA - DIREZIONE PROVINCIALE

53100 - Via Simone Martini, 18
Direttore Generale CNA: Gianni Castagnini
Tel. 0577 260511 - Fax 0577 260627
E-mail: direzione@cnasiena.it

SIENA - CENTRO SERVIZI

53100 - Via delle Regioni, 78
Direttore Cna Servizi: Fabio Ceccherini
Direttore CESAM: Stefano Guerri
Tel. 0577 260511 - Fax 0577 593375
E-mail: cnasiena@cnasiena.it

SIENA - CONTABILITÀ E CONSULENZE FISCALI

53100 - Via Rosi
Responsabile: Gianni Bari
Tel. 0577 285628 - Fax 0577 40261
E-mail: cna-rosi@cnasiena.it

ABBADIA SAN SALVATORE

53021 - Via Gorizia, 38
Responsabile: Lauro Simonetti
Tel. 0577 779731 - Fax 0577 778402
E-mail: cna-abbadiass@cnasiena.it

ASCIANO

53041 - Via Bruno Buozzi 29/31
Responsabile: Roberto Pianigiani
Tel. 0577 718897 - Fax 0577 719062
E-mail: cna-asciano@cnasiena.it

BUONCONVENTO

53022 - P.zza Gramsci, 5
Responsabile: Raffaella Turchi
Tel. 0577 806304 - Fax 0577 806304

CHIANCIANO TERME

53042 - Via Dante, 34
Responsabile: Leonardo Caponeri
Tel. 0578 31139 - Fax 0578 31055
E-mail: cna-chianciano@cnasiena.it

CHIUSI SCALO

53044 - Via Oslavia, 47
Responsabile: Alessandro Brilli
Tel. 0578 20200/226529 - Fax 0578 20037
E-mail: cna-chiusi@cnasiena.it

COLLE DI VAL D'ELSA

53034 - Via dello Spuntono, 8/c
Responsabile: Leonardo Boscchi
Tel. 0577 929379 - Fax 0577 929153
E-mail: cna-collevaldelsa@cnasiena.it

MONTALCINO

53024 - Via del Poggiolo, 10 - S. Giusto
Riferimento: Paola Giorgi
Tel. 0577 848719 Fax 0577 899547
E-mail: cna-montalcino@cnasiena.it

MONTEPULCIANO

53045 - Via G. Marini, 6
Direttore CEIDA: Gianni Rossi
Riferimento: Roberta Carpi
Tel. 0578 71961 Fax 0578 752777
E-mail: cna-montepulciano@cnasiena.it

MONTERONI D'ARBIA

53014 - via del Risorgimento, 628/F
Responsabile: Raffaella Turchi
Tel. 0577 375416 - Fax 0577 374460
E-mail: cna-monteroni@cnasiena.it

PIANCASTAGNAIO

53025 - via Vespa, 94
Riferimento: Leonardo Angelini
Tel. 0577 786620 - Fax 0577 785258
E-mail: cna-piancastagnaio@cnasiena.it

POGGIBONSI

53036 - via Salceto, 123
Direttore CASAP: Maurizio Lazzerini
Tel. 0577 987111 - Fax 0577 983298
E-mail: cna-poggibonisi@cnasiena.it

RADDA IN CHIANTI

53017 - strada vicinale Lame dei Frati, 101/M
Riferimento: Roberto Manganelli
Tel. 0577 738687 - Fax 0577 593575

RAPOLANO TERME

53040 - via G. di Vittorio, 11
Responsabile: Susanna Casini
Tel. 0577 724625 - Fax 0577 726693
E-mail: cna-rapolano@cnasiena.it

ROSIA

Sovicille - 53010 - via Campo al Moro, 23
Responsabile: Alessio Bardini
Tel. 0577 345254 - Fax 0577 344059
E-mail: cna-rosia@cnasiena.it

SAN CASCIANO DEI BAGNI

53040 - via Roma, 2
Riferimento: Cristina Ricci
Tel. 0578 59048 - Fax 0578 59812
E-mail: cna-sancasciano@cnasiena.it

SAN GIMIGNANO

53037 - Via XX Settembre, 1
Riferimento: Antonella Spinelli
Tel. 0577 940713 - Fax 0577 940713
E-mail: cna-sangimignano@cnasiena.it

SAN QUIRICO D'ORCIA

53027 - via F. Tozzi, 10
Riferimento: Paola Giorgi
Tel. 0577 899070 - Fax 0577 899547
E-mail: cna-sanquirico@cnasiena.it

SARTEANO

53047 - Via del Bagno Santo, 5
Responsabile: Alessandro Brilli
Riferimento: Luciano Bernardini
Tel. 0578 266366 - Fax 0577 268882
E-mail: cna-sarteano@cnasiena.it

SINALUNGA

53048 - P.zza Enzo Ferrari, n.12
Responsabile: Gianni Saletti
Tel. 0577 679653/679953 - Fax 0577 679828
E-mail: cna-sinalunga@cnasiena.it

TORRITA DI SIENA

53049 - P.zza Nazioni Unite, n.21
Responsabile: Marco Grilli
Tel. 0577 689111 - Fax 0577 684600
E-mail: cna-torrिता@cnasiena.it

Sede Provinciale e Direzione Via S.Martini, 18 - Siena
Centralino 0577 260511 Fax 0577 260627 E-mail: info@cnasiena.it Web: www.cnasiena.it