

RISCHIO ORGANIZZATIVO E CONTRATTI DI LAVORO

Prima parte

Sabrina Cherubini
ITL Ravenna-Ferrara
16 aprile 2024



I RISCHI DEL CANTIERE

INAIL
La Progettazione della Sicurezza nel Cantiere
2015, p.92

FISICI	CHIMICI	CANCEROGENI	BIOLOGICI
1 Cadute dall'alto	31 Polveri, fibre	51 Bitume (Fumi, Gas, vapori) (3)	61 Infezioni da microrganismi
2 Seppellimento, sprofondamento	32 Fumi	52 Amianto	
3 Urti, colpi, impatti, compressioni	33 Nebbie		
4 Punture, tagli, abrasioni	34 Getti, schizzi		
5 Vibrazioni	35 Gas, vapori		
6 Scivolamenti, cadute a livello			
7 Calore, fiamme (1)			
8 Freddo			
9 Elettrici			
10 Radiazioni non ionizzanti (2)			
11 Rumore			
12 Cesoiamento, sritolamento			
13 Caduta materiale dall'alto			
14 Annegamento			
15 Investimento			
16 Movimentazione manuale dei carichi			

LA CRONACA

*Navigare necesse est,
vivere non necesse
(Plutarco, Vita di
Pompeo, 50, 2)*

Ordinava Pompeo ai marinai di trasportare il grano a Roma nonostante imperversasse la tempesta.

- **Prato**, 3 maggio 2021: morte di Luana D’Orazio addetta a un orditoio a cui erano state rimosse le protezioni
- **Brandizzo**, 30 agosto 2023: cinque operai morti in un cantiere ferroviario; procedure di sicurezza non rispettate.
- **Firenze**, 17 febbraio 2024: cinque operai morti in un cantiere edile di Esselunga; lavoratori irregolarmente presenti sul territorio.
- **Suviana**, 9 aprile 2024: 7 morti in un cantiere di manutenzione di un impianto industriale alla centrale di Bargi

IL RISCHIO ORGANIZZATIVO

Nella relazione tra i fattori di una organizzazione, il rischio organizzativo deriva da carenze gestionali, metodologiche e operative:

- analisi del rischio carente
- insufficiente formazione
- l’attribuzione di responsabilità poco chiare
- la mancanza o l’inefficacia di procedure interne (o le «maledette» prassi)
- lo scarso coinvolgimento del personale

CICLO PRODUTTIVO
DALLA
PROGETTAZIONE
ALL'AVANZAMENTO
LAVORI

GESTIONE RISORSE
UMANE

LE TRE **DIMENSIONI**
DELL'ORGANIZZAZIONE
NEL CANTIERE

**SICUREZZA
SUL LAVORO**

PIANIFICAZIONE
DOCUMENTALE
VS
REALTÀ
ORGANIZZATIVA



COSA VUOL DIRE PIANIFICARE UN ASSETTO ORGANIZZATIVO PREORDINATO ALLA PREVENZIONE DEI REATI?

Significa *superare il sistema adempimentale* nella gestione della sicurezza sul lavoro, *integrando il sistema di sicurezza le lavoro nella più ampia strategia aziendale*, rendendolo una leva per il miglioramento della competitività aziendale.

Sentenza Cass. pen., Sez. IV, 11 gennaio 2023, n. 570

LA RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA NEL D.lgs 81/08

- il **lavoratore** in quanto **elemento del sistema**, ossia in quanto svolge un'attività lavorativa **nell'ambito dell'organizzazione** di un datore di lavoro (art. 2, co. 1, lett. a)
- La definizione di **datore di lavoro** si incentra sulla **responsabilità dell'organizzazione, secondo il tipo e l'assetto** dell'organizzazione, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (art. 2, co.1, lett. b).
- La **valutazione dei rischi** ha in sé la dimensione organizzativa, in quanto deve essere globale e documentata e riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti **nell'ambito dell'organizzazione** (art. 2, co.1, lett. q)
- All'art. 15 lett. b del Dlgs. 81/08, tra le **misure generali di tutela**, si indica: la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda **nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro**.

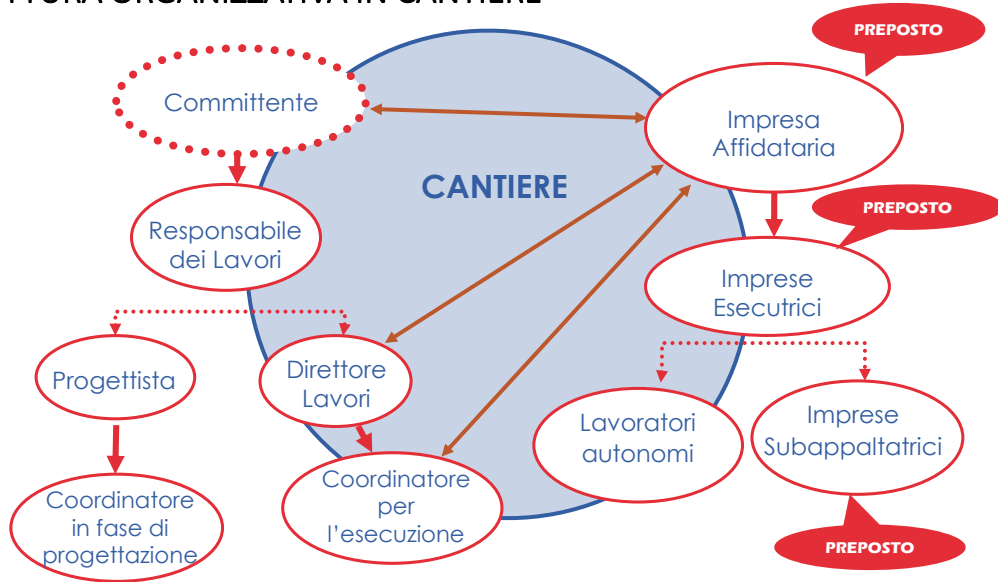
LA RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA NEL D.lgs 81/08

- I metodi e i procedimenti di **riorganizzazione del lavoro** sono indicati dall'art. 75 come **misure preferenziali all'adozione di DPI** per l'eliminazione o la riduzione dei rischi.
- L'organizzazione dei luoghi di lavoro ha una connotazione di maggiore complessità quando è il focus dell'azione di **coordinamento tra più imprese**, e dunque quando, in presenza di **rischio interferenziale**, il committente è tenuto ad adottare il DUVRI (art. 26) oppure il PSC (art. 100) per i cantieri che prevedano la presenza anche non contemporanea di più imprese esecutrici.

LE TRE DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE NEL CANTIERE



STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN CANTIERE



LA FUNZIONE GESTIONE RISORSE UMANE: PERNO DELLA ORGANIZZAZIONE

Se nella valutazione dei rischi aziendali la figura chiave è quella del datore di lavoro, quando si esaminano i rischi organizzativi diventa imprescindibile il coinvolgimento della funzione di gestione delle risorse umane.

La **necessità di coerenza** tra le scelte che riguardano l'organizzazione del personale e quelle che derivano dalla strategia di tutela della **sicurezza del lavoro** è sempre più evidente come leva per il miglioramento della produttività aziendale.

LE CRITICITÀ ORGANIZZATIVE: TIPOLOGIE CONTRATTUALI



CCNL EDILIZIA

Esiste l'obbligo di iscrizione alla Cassa Edile per tutte le imprese che applicano Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore edile,

nonché l'obbligo di inquadrare come operai (con conseguente iscrizione alla Cassa Edile) di tutti i lavoratori adibiti a mansioni esecutive in cantiere (ad es. muratori e carpentieri non possono essere inquadrati come impiegati).

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

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

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

IL CORSO «16 ORE PRIMA» PER I NEOASSUNTI

Le imprese edili hanno l'obbligo di avviare i lavoratori neoassunti a un corso sulla sicurezza del lavoro della durata di due giornate (16 ore complessive) **prima** di entrare in cantiere.

L'obbligo esiste solo per i neofiti, ossia coloro che sono privi di pregressa esperienza nel settore edile.

Sussiste quindi, indipendentemente dalla mansione, anche per un autista o magazziniere assunto con CCNL edile.

Il verbale di **rinnovo del CCNL Industria** sottoscritto dalle parti sociali nazionali in data 3 marzo 2022 (allegato 2, *Protocollo Formazione e Sicurezza*) **estende l'obbligo formativo agli impiegati tecnici** ossia ad esempio un geometra neodiplomato che svolga la funzione di impiegato tecnico di cantiere.

LAVORATORE AUTONOMO O PSEUDOARTIGIANO?

Circolare MLPS n. 16
del 04.07.2012

È lavoratore autonomo colui che compie verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 c.c.)

Sono **elementi di criticità** per la figura genuina dell'artigiano in cantiere, la presenza dei seguenti indici:

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

INL
nota n. 856
20.04.2022

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

Andranno applicate le **sanzioni amministrative** per:

- mancata consegna della dichiarazione di assunzione
- l'omessa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro
- nonché le omesse registrazioni sul libro unico del lavoro

INL
nota n. 856
20.04.2022

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

Laddove il lavoratore risulti iscritto nel Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane per un'attività estranea al settore dell'edilizia, **non potendosi inquadrare il fenomeno nell'ambito di una riqualificazione, andrà applicata, oltre alle sanzioni in materia di salute e sicurezza, anche la maxisanzione per «lavoro nero».**

Tale ultimo principio andrà **applicato anche** a settori diversi dall'edilizia, tutte le volte in cui un soggetto iscritto nel Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane venga impiegato quale lavoratore subordinato, senza comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, **per un'attività non coerente a quella normalmente resa** in forza della sua iscrizione.

CASISTICA

1. Lavoratore autonomo che assume un incarico affidatogli da una 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**
2. Il lavoratore autonomo, ingaggiato dall'impresa, agisce secondo direttive, modalità e tempi definiti dall'impresa stessa, di cui utilizza anche l'attrezzatura. **Caso dello pseudo-artigiano**
3. 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**
4. Pluralità di lavoratori autonomi ciascuno con un proprio contratto che ripartisce l'opera in singole lavorazioni evidentemente disgiunte. **La situazione è da ritenersi regolare**

Cassazione Penale, Sez. 4, 27 novembre 2023, n. 47406

*Responsabilità per
omicidio colposo del
datore di fatto dello
pseudoartigiano*

IL CASO: l'imprenditore della ditta esecutrice aveva verbalmente affidato a soggetto iscritto alla Camera di Commercio come artigiano, con cui da diverso tempo collaborava, senza monocommittenza e con subappalti, l'esecuzione di un lavoro di rifacimento tetto.

I rapporti con la committenza erano sempre stati tenuti dall'impresa esecutrice che dava direttive all'artigiano e a un collaboratore da questi chiamato.

Nel corso dell'accertamento è emerso che l'iscrizione come artigiano era venuta meno e lo pseudo artigiano, deceduto a seguito dell'infortunio mortale causato dallo sfondamento del tetto, è stato ritenuto insieme all'altro lavoratore alle dipendenze dell'imprenditore esecutore, che peraltro aveva fornito l'attrezzatura.

OBBLIGHI LAVORATORE AUTONOMO NEL TUSL

- **art. 20** obbligo di esporre, in regime d'appalto e subappalto, l'apposito **tesserino di riconoscimento**.
- **art.21** obbligo di utilizzare **attrezzature** di lavoro in conformità alle disposizioni di legge ed a munirsi di **dispositivi di protezione individuale**. 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 incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37, **fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali**.

OBBLIGHI LAVORATORE AUTONOMO NEL TUSL

- **art.90 comma 9** del Titolo IV, specifico per l'edilizia, dove: «la committenza dei lavori (pubblica o privata) deve verificare, anche nei confronti dei lavoratori autonomi, l'**idoneità tecnico-professionale** secondo specifici contenuti.»
- **art. 94** 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.

ALLEGATO XVII

IDONEITÀ TECNICO PROFESSIONALE

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

- a) iscrizione alla **camera di commercio**, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto
- b) specifica documentazione attestante la **conformità** alle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo di **macchine, attrezzature e opere provvisoria**
- c) **elenco dei dispositivi di protezione individuali** in dotazione
- d) attestati inerenti la propria **formazione** e la relativa **idoneità sanitaria** ove espressamente previsti dal presente Decreto Legislativo
- e) **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.

LAVORO NERO

Datori di lavoro privato, indipendentemente dal fatto che siano o meno organizzati in forma di impresa, ad esclusione del datore di lavoro domestico. Tale esclusione «non opera nel caso in cui il datore di lavoro occupi il lavoratore assunto come domestico in altra attività imprenditoriale o professionale» (cfr. ML circ. n. 38/2010).

L'**illecito** è integrato dai seguenti requisiti:

- **mancanza della comunicazione preventiva di assunzione:** il datore di lavoro deve aver omesso di effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro che, ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996, deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto;
- **subordinazione:** il rapporto di lavoro instaurato di fatto deve presentare i requisiti propri della subordinazione ai sensi di quanto previsto dall'art. **2094 c.c.**

LAVORO NERO MAXISANZIONE

In caso di impiego di lavoratori subordinati *senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore privato*, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (cd. maxisanzione), modulata per fasce in base alla durata dell'illecito.

Le sanzioni sono **umentate del 20%** in caso di impiego di:

- **lavoratori stranieri irregolari** ai sensi dell'art. 22, comma 12, del [D.Lgs. n. 286/1998](#);
- **minori in età non lavorativa** (cioè coloro che non possono far valere dieci anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei sedici anni);
- **percettori del reddito di cittadinanza** di cui al D.L. n. 4/2019 (conv. da L. n. 26/2019).

LAVORO NERO SANZIONI

Il nuovo **Decreto PNRR** ha modificato l'art. 1, comma 445 della legge 145/2018, alla lettera d), **innalzando al 30%** (quindi di un ulteriore 10%) la maxisanzione, i cui importi originari erano già stati aumentati del 20% dalla legge di bilancio 2019.

Dal 2 marzo 2024, le predette fasce sanzionatorie risultano così modificate:

- da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di **impiego del lavoratore sino a 30 giorni** di effettivo lavoro (in caso di recidiva 2.400-14.400);
- da 3.900 a 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di **impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni** di effettivo lavoro (in caso di recidiva 4.800-28.800);
- da 7.800 a 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di **impiego del lavoratore oltre 60 giorni** di effettivo lavoro (in caso di recidiva 9.600-57.600)

È prevista la diffida con ammissione al pagamento del minimo edittale, previa regolarizzazione.

CASSAZIONE PENALE, SEZ. 4, 13 DICEMBRE 2023, N. 49494

Caduta dall'alto del lavoratore in nero

Responsabilità del committente per non aver verificato l'inidoneità della impresa affidataria (nel caso specifico di lavori inferiori a 200 uomini/giorno avesse verificato iscrizione alla Camera di commercio)

La Corte Suprema ha più volte affermato che il dovere di sicurezza gravante sul datore di lavoro opera anche in relazione al committente; ai fini della configurazione della responsabilità del committente occorre verificare in concreto quale sia stata l'incidenza della sua condotta a fronte delle capacità organizzative della ditta scelta per l'esecuzione dei lavori, avuto riguardo alla specificità dei lavori da eseguire (nel caso di specie ditta individuale priva di personale dipendente benché i lavori commissionati necessitassero di particolare competenza tecnica e fossero lavori in quota).

CONTRATTO A TERMINE

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85 «Decreto Lavoro» è intervenuto a modificare la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine, di cui al Capo III del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81

Il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore resta fissato in **24 mesi**, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, e la possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di **12 mesi**, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 19.

Non ha subito variazioni il numero massimo di **proroghe** consentite – sempre 4 nell'arco temporale di 24 mesi – e il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro (c.d. **stop and go**).

CONTRATTO A TERMINE

Il **D.L. n. 48/2023** ha modificato le specifiche condizioni che possono legittimare l'apposizione del **termine al contratto** di lavoro. Sono state infatti **del tutto soppresse** le condizioni in precedenza riferite:

- ad esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività (contemplate alla previgente lettera a);
- ad esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (di cui alla previgente lettera b)).

La riforma ha inteso valorizzare il ruolo della **contrattazione collettiva** nella individuazione dei casi che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai 12 mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima di 24 mesi, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 del medesimo art. 19.

CONTRATTO A TERMINE

La nuova lettera a) introdotta al comma 1 dell'art. 19 del d.lgs. 81 del 2015 si limita a riaffermare la prerogativa, già in precedenza riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché ciò avvenga ad opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali **stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni**, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La nuova lettera b) del medesimo comma 1 esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) - che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva - **le condizioni possano essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda**, fermo restando il rispetto delle previsioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81 del 2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti, in un'ottica di valorizzazione della contrattazione di prossimità.

la nuova lettera b-bis) riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto di lavoro a termine quando abbia la **necessità di sostituire altri lavoratori, fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione**.

CONTRATTO A TERMINE

CCNL EDILIZIA

Il **CCNL edilizia industria** del 2022 prevede che vengano utilizzate le seguenti clausole:

- proroga appalti;
- nuovo cantiere;
- assunzione di cassintegrati;
- assunzione di giovani fino a 29 anni o persone con più di 45 anni;
- assunzione di donne di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;
- assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi.

Oltre alla causali appena elencate, il **CCNL edilizia artigianato CNA** prevede che venga utilizzata anche la seguente:

- avvio di attività o fasi di lavorazione precedentemente non programmate.

CONTRATTO A TERMINE

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi **non** possono essere assunti **lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **non è superiore a uno**;
- b) al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **è superiore a uno**.

PART TIME IN EDILIZIA

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

L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale.

LIMITI ASSUNZIONALI EX ART. 78 CCNL

*il numero di operai a tempo parziale nel settore edile **non può superare il 3%** del totale **dei lavoratori occupati a tempo indeterminato**;*

*è possibile impiegare comunque un lavoratore part-time laddove **non si superi il 30%** degli operai a tempo pieno dipendenti nella stessa impresa.*

PART TIME IN EDILIZIA

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

L'istituto del minimale contributivo, previsto dall'art. 29 D.L. n. 244/1995, convertito in Legge n. 341/1995, trova applicazione anche nell'ipotesi in cui siano stati conclusi contratti part-time in eccedenza rispetto al limite previsto da una disposizione del contratto applicabile.

[Cass. civ., sez. lav., ord., 3 maggio 2023, n. 11555](#)

LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

dall'art. 13

D.Lgs. 81/2015

È il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la **prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente** secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Questa tipologia contrattuale non è regolamentata dal CCNL edilizia e quindi è possibile assumere lavoratori a chiamata solo in presenza dei requisiti soggettivi previsti dalle disposizioni di legge:

- **lavoratori con meno di 24 anni** (fermo restando che le prestazioni contrattuali concludano entro il compimento del 25esimo anno)
- **lavoratori con più di 55 anni.**

In ogni caso, ciascun lavoratore **non** può essere impiegato per più di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari con lo stesso datore di lavoro. Sono previste anche comunicazioni telematiche preventive.

LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

dall'art. 13

D.Lgs. 81/2015

Nel caso si assumano lavoratori privi dei citati requisiti soggettivi il contratto a chiamata viene considerato un contratto a tempo pieno ed indeterminato.

Il personale ispettivo in sede di verifica, oltre a quanto sopra già esposto, pone attenzione in modo particolare i fenomeni riconducibili ad evasioni o elusioni contributive.

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

LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Interpello 1 / 2017

In assenza di specifiche previsioni contemplate dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i lavori di **manutenzione stradale straordinaria** in relazione alle attività innanzi menzionate, si ritiene possa farsi riferimento alle attività indicate al n. 32 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, che **non** riporta alcuna distinzione in ordine alle tipologie di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria), a condizione che le relative figure professionali siano effettivamente adibite per lo svolgimento di lavori di manutenzione stradale, siano essi ordinari o straordinari.

PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI DELL'EDILIZIA

*art. 29, comma 19, lett.
a) del D.L. n. 19/2024*

Dal **prossimo mese di ottobre 2024** e a seguito della creazione di una apposita sezione del **Portale nazionale del sommerso** previsto dall'art. 19 del D.L. n. 36/2022 ove confluiranno tutte le informazioni **le imprese ed i lavoratori autonomi che operano all'interno dei cantieri mobili e temporanei dovranno possedere una patente di qualificazione**, salvo non possedano un attestato di qualificazione SOA.

Tali **requisiti** sono, espressamente, indicati dalla norma e riguardano:

- a) l'iscrizione alla **Camera d Commercio**, Industria e Agricoltura;
- b) l'adempimento da parte del datore di lavoro, dei dirigenti e dei lavoratori dell'impresa degli **obblighi formativi** previsti dall'art. 37
- c) l'adempimento da parte dei lavoratori autonomi richiedenti, degli **obblighi formativi** previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;
- d) il possesso del Documento unico di regolarità contributiva (**DURC**);
- e) il possesso del Documento di valutazione dei rischi (**DVR**);
- f) il possesso del Documento unico di regolarità fiscale (**DURF**).

PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI DELL'EDILIZIA

*art. 29, comma 19, lett.
a) del D.L. n. 19/2024*

La patente appena rilasciata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro sarà **dotata di 30 crediti** e consentirà di operare, da subito, nei cantieri.

Il **limite previsto** dalla norma sotto il quale non si potrà lavorare è quello nel quale i crediti sono **inferiori a 15** (comma 8)

La patente edile sarà soggetta a decurtazione in presenza di provvedimenti definitivi che riguardano i datori di lavoro, i dirigenti ed i preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo:

- a) accertamento delle violazioni indicate nell'Allegato 1: 10 crediti
- b) accertamento delle violazioni indicate nell'Allegato 11: 7 crediti (p.es. i lavori in pozzi, sotterranei o gallerie, lavori in cassoni ad aria compressa, ecc.);
- c) provvedimenti sanzionatori per lavoro nero: 5 crediti;
- d) riconoscimento della responsabilità datoriale per un infortunio sul lavoro da cui sia derivata morte (20 crediti), inabilità permanente assoluta o parziale al lavoro (15 crediti), inabilità temporanea assoluta che comporti un'assenza dal lavoro per più di 40 giorni (10 crediti).

PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI DELL'EDILIZIA

Viene anche modificato il comma 9 dell'art. 90 del D.Lgs. n. 81/2008

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

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

b-bis) verifica il possesso della patente di cui all'articolo 27 **nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto**, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ai sensi del comma 8 del medesimo articolo 27, dell'**attestato di qualificazione SOA**)

LISTA DI CONFORMITÀ INL

*(art. 29,
commi da 7 a 9) del D.L.
n. 19/2024*

All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, **in caso non emergano violazioni o irregolarità**, l'Ispettorato rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito **elenco informatico consultabile pubblicamente**, tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità INL».

I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato, **non sono sottoposti**, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro **nelle materie oggetto degli accertamenti**, fatte salve le **verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, le eventuali **richieste di intervento**, nonché le **attività di indagine** disposte dalla Procura della Repubblica.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.

VERIFICHE SULLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA IN EDILIZIA

*(art. 29,
commi da 10 a 13) del
D.L. n. 19/2024*

Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, **prima di procedere al saldo finale dei lavori**, il **responsabile del progetto**, negli appalti pubblici, e il **committente**, negli appalti privati, verificano la **congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva**.

Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, **è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso**.

L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche ai fini dell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti.

Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da € 1.000 ad € 5.000 a carico del committente.