

## APPALTI E ALTRI CASI DI PLURALITÀ DATORIALE LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

### Seconda parte

Sabrina Cherubini  
ITL Ravenna-Ferrara  
16 aprile 2024



## COSA SI INTENDE PER PLURALITÀ DATORIALE?

Raggruppiamo tutti i casi in cui siamo in presenza di una pluralità di datori di lavoro e un insieme di lavoratori che rispondono a un datore di lavoro diverso e si trovano a lavorare nello stesso ambiente. Sono i casi delle cd. **esternalizzazioni di manodopera**.

- In alcuni casi la pluralità datoriale è rilevante con riferimento al rapporto di lavoro e **non implica «organizzazioni interferenti»**, ma piuttosto lavoratori che possono andare incontro a un **deficit di informazione e informazione** e di quella **«percezione grupale del rischio»** tipiche invece di relazioni stabili tra i lavoratori e implica un più efficace scambio di informazioni (lavoratori somministrati o distaccati)
- In altri casi vi è una moltiplicazione dei centri decisionali, a ciascuno dei quali i lavoratori devono relazionarsi, come nel caso degli appalti. La compresenza di **«organizzazioni interferenti»** di lavoro che fanno capo a diversi datori di lavoro genera il rischio interferenziale che il **Piano di Sicurezza e Coordinamento** deve presidiare.

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. 30 ss

D.Lgs. 81/2015

È una fattispecie negoziale complessa che vede **due contratti**, uno di lavoro e l'altro commerciale, e **tre soggetti coinvolti**:

- un'agenzia di somministrazione (datore di lavoro)
- un lavoratore somministrato
- un utilizzatore (che utilizza le prestazioni, ma non è il datore di lavoro)

Può effettuare somministrazione di lavoratori soltanto un'Agenzia allo scopo autorizzata ai sensi del [decreto legislativo n. 276 del 2003](#)

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. 30 ss

D.Lgs. 81/2015

- ❖ **Forma scritta**
  - ❖ Il rapporto di lavoro tra lavoratore e agenzia può essere:
    - a tempo indeterminato nel limite del 20% del n. di lavoratori a t. indeterminato dell'utilizzatore (salvo diversa previsione contr. coll.) **(esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato)**
    - oppure a tempo determinato nei limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi. il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore
  - ❖ **Condizioni complessivamente non inferiori ai dipendenti dell'utilizzatore**
  - ❖ **Solidarietà dell'utilizzatore per i crediti retributivi e i trattamenti previdenziali**
  - ❖ **Il potere direttivo è in capo all'utilizzatore, il potere disciplinare in capo al somministratore su segnalazione dell'utilizzatore**
- Se la somministrazione è irregolare il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore.

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

### ASPETTI RELATIVI ALLA SICUREZZA

ART. 35 ss

D.Lgs. 81/2015

art.40, del CCNL per la Categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro

Il **somministratore** ha l'obbligo di **informare** i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, **formandoli e addestrandoli** all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.

**Il contratto di somministrazione può tuttavia prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.**

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

### ASPETTI RELATIVI ALLA SICUREZZA

ART. 35 ss

D.Lgs. 81/2015

art.40, comma 4, del CCNL per la Categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro

La **formazione** a carico dell'**utilizzatore** per la **durata di almeno 4 ore**, di cui al successivo comma 5, nonché l'**addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa** e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008.

Il contratto di somministrazione è comunque **vietato** per datori di lavoro che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## SOMMINISTRAZIONE

### ASPETTI SANZIONATORI

*Le novità introdotte  
dal dl 19/2024  
cd. Decreto PNRR*

Gli ultimi gravi infortuni sul lavoro hanno portato a una stretta sulle esternalizzazioni illecite di manodopera, in quanto direttamente connesse all'aumento del rischio infortunistico.

La mera sanzione amministrativa già prevista (peraltro con tetto massimo di 50.000 €) non rappresentava più un efficace deterrente alla luce della proliferazione di questo fenomeno.

**Dal 2 marzo 2024** (data di entrata in vigore del decreto PNRR), vengono reintrodotte alcune contravvenzioni in precedenza depenalizzate, **reintroducendo il reato di somministrazione illecita di manodopera**.

**A prescindere dallo schema giuridico formalmente adottato (appalto o distacco non genuino)**, si risponde per somministrazione illecita tutte le volte che viene effettuata una **mera fornitura di manodopera** da parte di soggetti non preventivamente autorizzati dal Ministero del lavoro.

La **somministrazione illecita** di manodopera è punita con l'arresto fino a un mese o in alternativa con un'ammenda di 60 € per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro; la sanzione si applica sia al somministratore non autorizzato che all'utilizzatore.

## SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Con l'abrogazione dell'art. 38 bis del Dlgs 81/2015 da parte del **DL 19/2024**, si è ricondotta la **somministrazione fraudolenta** alla originaria disciplina della Legge Biagi, D.lgs 276/2003; all'art. 18 è stato aggiunto il comma 5-ter secondo cui:

*«Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la **specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore**, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di € 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.»*

## SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Attenzione! Come precisato dalla circolare n. 3/2019:

Nell'ambito di un appalto «*il conseguimento di effettivi risparmi sul costo del lavoro derivanti dalla applicazione del trattamento retributivo previsto dal CCNL dall'appaltatore e dal connesso minore imponibile contributivo, così come una accertata elusione dei divieti posti dalle disposizioni in materia di somministrazione, risulta sicuramente sufficiente a dimostrare quell' idoneità dell'azione anti giuridica che disvela l'intento fraudolento.* Oltre che per mezzo dello schema negoziale dell'appalto, il reato di somministrazione fraudolenta può concretizzarsi anche per mezzo della somministrazione effettuata da parte di agenzie autorizzate, tramite **pseudo distacchi** o per mezzo di **distacchi transnazionali illeciti.**»

## DISTACCO REQUISITI DI LEGITTIMITÀ DEL DISTACCO

CIRCOLARI DEL MIN. LAVORO  
N.3/2004, N. 28/2005

INTERPELLO 1/2011

Art. 30 del D.lgs. N. 276/2003

Il distacco consiste in un **provvedimento organizzativo** con il quale il datore di lavoro (**distaccante**), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (**distaccatario**) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. **Per la legittimità del distacco devono contemporaneamente sussistere i seguenti requisiti:**

- **l'interesse specifico** del distaccante che deve essere, rilevante, concreto e persistente per tutta la durata del distacco, da accertare caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. Può trattarsi di qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico, che tuttavia **non può mai coincidere con l'interesse di lucro connesso alla mera somministrazione di lavoro.**
- **temporaneità** del distacco medesimo, e nel caso di mutamento di mansioni deve essere sempre sussistere il consenso del lavoratore.
- **lo svolgimento di una determinata attività** lavorativa: il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante., senza predeterminazione di mansioni.

## DISTACCO

Il provvedimento di distacco non può risolversi in una messa a disposizione del proprio personale in maniera generica e, quindi senza predefinita determinazione di mansioni.

- il distacco che comporti un **mutamento di mansioni** deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato;
- il distacco che comporti un **trasferimento** a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- Il distacco del lavoratore è oggetto di **comunicazione** obbligatoria. Deve essere comunicato dal datore di lavoro distaccante, attraverso i soggetti abilitati e accreditati entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento.
- Il distacco è oggetto, ai sensi dell'art. 96 CCNL edilizia-industria, di **comunicazione alla Cassa Edile** competente da parte dell'impresa distaccante.

Gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea.

## SOLIDARIETÀ TRA DISTACCANTE E DISTACCATARIO

In base alla sentenza della Corte costituzionale 6 dicembre 2017, n. 254(5), l'INL ha evidenziato che il **vincolo di solidarietà** previsto dall'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, **oltre che alla catena degli appalti, si estende a tutte le forme di decentramento produttivo** nelle quali viene in rilievo l'esigenza di salvaguardia dei lavoratori in presenza di una «dissociazione» tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa e fra queste **anche il distacco** (Inl, circolare 29 marzo 2018, n. 6).

Legittima la prassi (consolidata soprattutto all'interno dei gruppi) del **rimborso dei costi**, da parte del distaccatario, afferenti al lavoratore sostenuti dal distaccante.

## TUTELA PREVENZIONISTICA

In materia di distacco gli obblighi di cui al D. Lgs 81/08 incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario).

- sul datore di lavoro **distaccante** grava l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui **rischi tipici generalmente connessi** allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.
- sul **distaccatario**, **tutti gli altri** obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro in particolare la **formazione e sorveglianza sanitaria** in relazione ai rischi della mansione effettivamente svolta (Interpello n. 8/2016 del 12.05.2016 Commissione per gli interpelli).

**In assenza dei requisiti di autenticità**, il distacco rivestirà i caratteri della **somministrazione illecita di manodopera** con sanzioni amministrative sia per l'impresa distaccante che per l'impresa distaccataria

## CASS. PEN SEZ. IV 5 FEB. 2021 N. 4480

*«in caso di distacco di un lavoratore da un'impresa a un'altra, i relativi obblighi gravano sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco, sia sul beneficiario della prestazione, tenuto a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro nel cui ambito la stessa viene eseguita.»*

In particolare **«il distaccante, prima che abbia corso il distacco, ha la titolarità degli obblighi tipici della posizione datoriale; in quell'area in cui i poteri direttivi si attenuano per la sempre maggiore incombenza degli analoghi poteri del distaccatario quegli obblighi assumono i contenuti resi possibili dalla particolarità di tale vicenda. Nel momento in cui trova esecuzione la prestazione del lavoratore distaccato, il datore di lavoro distaccatario assume tutti gli obblighi prevenzionistici, eccezion fatta per quello di informazione e di formazione sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali vi è il distacco.»**

Infine, la Corte ha ricordato che **«eventuali accordi contrari in deroga alla previsione normativa (come nel caso di specie ha ricordato anche il giudice di merito) sarebbero privi di efficacia, appartenendo le norme antinfortunistiche al diritto pubblico ed essendo le stesse inderogabili in forza di atti privati.»**

*Sulla responsabilità da infortunio del lavoratore distaccato*

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

*Linee guida per l'attività  
ispettiva in materia di  
distacco transnazionale (INL  
2019)*

*d.lgs. n. 136/2016 come  
novellato dal d.lgs. 122/2020*

*circolare INL n.2/2021*

*circolare INL n.1/2023*

L'edilizia è uno dei settori in cui è possibile rinvenire l'ipotesi di distacco transnazionale; dal punto di vista della sicurezza, il problema principale è dato dalla provenienza del lavoratore da un altro contesto lavorativo (sempre europeo, quindi in cui si applica la medesima regolamentazione europea in materia di sicurezza sul lavoro) MA con modalità e prassi operative che possono rendere **molto più difficile l'integrazione dei lavoratori e lo scambio delle informazioni sulle procedure di sicurezza.**

L'Unione Europea ha cercato di contenere un fenomeno pericoloso sia per la concorrenza tra le imprese, sia per la tutela dei diritti sociali dei lavoratori e infine per la garanzia di standard di sicurezza omogenei.

*Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE.*

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

### DEFINIZIONE

Rientra nella nozione di distacco transnazionale l'espletamento di una prestazione di servizi sul territorio italiano, da parte di un operatore economico stabilito in un altro Stato membro.

Non rientrano in questa fattispecie:

- i lavoratori che sono inviati a lavorare in un altro Stato membro **ad altro titolo**, ma non a fornire una prestazione transnazionale di servizi, non sono lavoratori distaccati (fiere, trasferte, ecc.)
- il **lavoratore autonomo**, pur provvisto di Modello A1, non rientra nella nozione di lavoratore distaccato. In questo caso, infatti, il modello A1 viene fornito ai soli fini previdenziali.

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

*Cosa verificano gli  
ispettori del lavoro?*

*lg INL 2019*

- ❖ la **regolarità amministrativa e documentale** del distacco:
  - la **comunicazione preventiva** di distacco - mediante consultazione dell'area riservata del Portale INL, sezione "Cruscotti", sottosezione "Distacco Transnazionale UE" dove è disponibile la piattaforma Comunicazioni preventive di distacco transnazionale;
  - il **contratto di lavoro**, stipulato tra lavoratore e azienda straniera distaccate, da cui si evince – tra l'altro – che il rapporto di lavoro perdura per tutto il periodo di distacco (cfr. art. 1, comma 1, d.lgs. 136/2016);
  - il **Mod. A1**; la comunicazione/registrazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro nel Paese di origine - ove esistente;
  - i **prospetti paga**, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero e la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni. Tali documenti dovranno essere esibiti dal prestatore di servizi o dal referente o da altra persona incaricata nominata ai sensi dell'art. 10, D. Lgs. n. 136/2016.
- ❖ il **rispetto delle condizioni di lavoro** e di occupazione previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, ai sensi degli artt. 2 e 4, D. Lgs. n. 136/2016.
- ❖ l'**autenticità del distacco** in base agli indici stabiliti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 136/2016 sia in relazione all'impresa distaccante sia in relazione ai lavoratori distaccati.

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

*Quando il distacco è  
autentico?*

- Al fine di accertare se l'impresa distaccante eserciti effettivamente attività **diverse** rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente sono valutati i seguenti elementi:
- a) il **luogo in cui l'impresa ha la propria sede** legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
  - b) il **luogo in cui l'impresa è registrata** alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale;
  - c) il **luogo in cui i lavoratori sono assunti** e quello da cui sono **distaccati**;
  - d) la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
  - e) il **luogo in cui l'impresa esercita** la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
  - f) il **numero dei contratti eseguiti** o l'**ammontare del fatturato** realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
  - g) **ogni altro elemento** utile alla valutazione complessiva.

L'impresa distaccante deve designare un **referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti**. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

*Quando il distacco è autentico?*

Al fine di accertare se il lavoratore è distaccato ai sensi del presente decreto sono valutati tutti gli elementi elencati al comma 2 e, altresì, i seguenti elementi:

- a) il **contenuto, la natura e le modalità** di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- b) la circostanza che il lavoratore **eserciti abitualmente**, ai sensi del [regolamento \(CE\) n. 593/2008](#), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- c) la **temporaneità** dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- d) la **data di inizio** del distacco;
- e) la circostanza che il lavoratore **sia tornato o si preveda che torni** a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- f) la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle **spese di viaggio, vitto o alloggio** e le **modalità di pagamento o rimborso**;
- g) **eventuali periodi precedenti** in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- h) l'**esistenza del certificato** relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- i) **ogni altro elemento utile** alla valutazione complessiva.

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

*Quando il distacco è autentico?*

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia **non risulti autentico**:

- il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle **dipendenze** del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione;
- il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con una **sanzione amministrativa pecuniaria**.

## DISTACCO NON AUTENTICO CASISTICA

- a) l'impresa **distaccante** è una **società fittizia**, non esercitando alcuna attività economica nel Paese di origine;
- b) l'impresa **distaccante non presta alcun servizio** ma si limita a fornire solo il personale in assenza della relativa autorizzazione all'attività di somministrazione;
- c) il **lavoratore** distaccato al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera distaccante **già risiedeva e lavorava** abitualmente in Italia;
- d) il **lavoratore** distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, **è stato licenziato durante il periodo di distacco** e, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso continua a prestare attività lavorativa, sostanzialmente in nero, presso l'impresa distaccataria.

## DISTACCO TRASNAZIONALE DI LAVORATORI

**Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:**

- a) conservare, **predisponendone copia in lingua italiana**, (...) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

La **copia di richiesta di modello A1 inoltrata alle autorità competenti dello Stato di stabilimento** – come documento equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro – appare proporzionata alla necessità di assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla direttiva 2014/67/UE e alla direttiva 96/71/CEE e **sufficiente** in riferimento alla fondamentale esigenza di impedire che la disciplina sul distacco transnazionale possa essere utilizzata per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro nazionale di lavoratori irregolari anziché come strumento di protezione dei diritti dei lavoratori distaccati e della capacità concorrenziale delle imprese dell'Unione.

## CONTRATTI DI RETE

Il contratto di rete è un **accordo tra imprese che si uniscono per collaborare in modo sinergico e cooperativo per raggiungere obiettivi comuni**, in due possibili modalità

- la c.d. **rete-contratto**, che regola una collaborazione tra imprese senza dar luogo alla nascita di un ente autonomo e distinto, rispetto alle imprese contraenti;
- la **rete-soggetto**, costituita da un contratto con fondo patrimoniale comune che, attraverso l'iscrizione nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese ove ha sede la rete, acquista soggettività giuridica ma non personalità giuridica.

Nell'ambito di un contratto di rete l'interesse dell'impresa a distaccare i lavoratori presso altre imprese della rete sorge automaticamente in forza dell'operare della rete stessa e non è necessario, quindi, che venga esplicitato, **purché si accerti la configurazione di legittime fattispecie di rapporti di rete e distacco e non invece operazioni che, utilizzando tali strumenti normativi, intendano realizzare risultati illeciti** (App.Torino, sez. lav., Sent., 9 giugno 2022, n. 203)

## CONTRATTI DI RETE

Affinché l'automaticità dell'interesse al distacco produca effetti nei confronti dei terzi (ivi compresi i lavoratori), è necessario che si proceda preventivamente alla pubblicità legale del contratto mediante **iscrizione nel Registro delle Imprese del contratto di rete**.

In caso di distacco il datore di lavoro distaccante ha l'obbligo, entro i **cinque giorni successivi**, di effettuare la **comunicazione telematica obbligatoria per mezzo del nuovo modello "Unirete"**, disponibile sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; in caso di omissione o di ritardato invio, è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (violazione sanabile ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004).

**Se il distacco avviene in assenza dei presupposti sostanziali e formali**, sotto il profilo civilistico si configura un'ipotesi di somministrazione abusiva a carico dello pseudo-distaccante ed una conseguente utilizzazione illecita a carico dello pseudo-distaccatario; **il lavoratore può richiedere**, mediante ricorso giudiziale ai sensi dell'art. 414 c.p.c., **la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo**.

*Adempimenti  
amministrativi e  
sanzioni*

## APPALTO E PSEUDOAPPALTO

«organizzazioni  
interferenti»

**L'art.1655 c.c.** stabilisce che l'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

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

Se mancano questi due elementi distintivi dell'appalto si è in presenza di appalto illecito che viene sanzionato come somministrazione non autorizzata di manodopera. Due conseguenze:

- **Sul piano civilistico** la possibilità di costituire il rapporto di lavoro in capo all'appaltante/committente (SS.UU. n. 2990/2018)
- **Sul piano prevenzionistico**, ove il potere direttivo sia stato esercitato **dall'appaltante**, in base all'art. 299 D.lgs. 81/2008 (principio di effettività della funzione) **questi risponderà a titolo di datore di lavoro in caso di infortunio**.

## LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

D.Lgs. 276/2003

### Art. 76 - Organi di certificazione

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

- gli **enti bilaterali** costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- le **Direzioni provinciali del lavoro e le province**, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;
- le **università pubbliche e private**, comprese le **Fondazioni universitarie**, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

## COMPOSIZIONE

Cinque componenti di diritto aventi potere decisionale:

- il dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro
- 2 funzionari addetti al servizio politiche
- un rappresentante dell'INPS
- un rappresentante dell'INAIL

Componenti a titolo consultivo

- un rappresentante dell'Agenzia delle Entrate
- un rappresentante del Consiglio provinciale degli ordini professionali dei soggetti di cui all'art. 1 della l. 12/1979

**La commissione opera secondo un proprio regolamento interno.**

## L'ISTANZA

La **procedura di certificazione è volontaria** e consegue obbligatoriamente a una istanza delle parti del contratto di lavoro.

L'istanza comune deve essere presentata in bollo alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore.

Ad essa **va allegato il contratto** che si intende certificare e deve essere espressamente **indicato a quali effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali si chiede la certificazione.**

Qualora nell'istanza non siano espressamente indicati gli effetti di cui all'art. 3, comma 3, D.M. 21 luglio 2004, l'istanza deve ritenersi improcedibile.

## IL PROCEDIMENTO

Sulla base degli atti e dei documenti presentati, la commissione **verifica la correttezza del contratto** scelto dalle parti e, ove si renda necessario, **propone eventuali modifiche e integrazioni**.

La commissione presta attività di consulenza e assistenza sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale, sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro (Art. 81 d.lgs.276/03 attività di consulenza e assistenza alle parti)

**Le parti devono presentarsi personalmente dinanzi alla commissione.**

L'audizione ha per oggetto l'assunzione di informazioni sui fatti e sugli elementi dedotti o da dedurre nel contratto di lavoro di cui si chiede la certificazione.

## PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE

L'atto di certificazione ha natura di **provvedimento amministrativo**. Deve essere motivato e contenere l'indicazione dei rimedi esperibili avverso di esso, del termine, nonché delle autorità cui è possibile ricorrere, ai sensi dell'art. 80 del d.lgs. 276/03.

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

**Uno degli effetti rilevanti della validazione del contratto risiede in primo luogo nel rendere opponibile in via amministrativa il medesimo a quelle "autorità pubbliche"** (Inps, Agenzia delle entrate ecc.) che potrebbero essere interessate a rivendicare una diversa prospettazione della relazione lavorativa corrente tra datore di lavoro e prestatore.

## LA CERTIFICAZIONE DEI SUBAPPALTI IN AMBIENTI CONFINATI

*D.P.R. 177/2011, art.2*

Qualsiasi attività lavorativa nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati **può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in ragione del possesso dei seguenti requisiti:**

- ❖ presenza di **personale, in percentuale non inferiore al 30%** della forza lavoro, **con esperienza almeno triennale** relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** ovvero anche **con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati** ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) (contratti atipici)
- ❖ In relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati **non è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati** ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.

## LA CERTIFICAZIONE DEI SUBAPPALTI IN AMBIENTI CONFINATI

DEFINIZIONE DI  
AMBIENTE CONFINATO

artt. 66 e 121 D.lgs.  
81/2008 e punto 3  
Allegato IV

*D.P.R. 177/2011, art.2*

Art. 66

È vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri,

Art. 121

quando si eseguono lavori entro pozzi, fogne, cunicoli, camini e fosse in genere, devono essere adottate idonee misure contro i pericoli derivanti dalla presenza di gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi. Quando sia accertata o sia da temere la presenza di gas tossici, asfissianti o la irrespirabilità dell'aria ambiente e non sia possibile assicurare una efficiente aerazione ed una completa bonifica

Punto 3 Allegato IV

VASCHE, CANALIZZAZIONI, TUBAZIONI, SERBATOI, RECIPIENTI, SILOS

## LA CERTIFICAZIONE DEI SUBAPPALTI IN AMBIENTI CONFINATI

TRATTO DA FACT SHEET INAIL 2020

AMBIENTI CONFINATI E/O SOSPETTI DI INQUINAMENTO E ASSIMILABILI  
ASPETTI LEGISLATIVI E CARATTERIZZAZIONE

**Tabella 1 Elenco ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento**

Decreto Legislativo n. 81 del 2008

Art. 66	Art. 121	Allegato IV
Lavori in ambienti sospetti di inquinamento	Presenza di gas negli scavi	Requisiti dei luoghi di lavoro (punto 3)
Pozzi neri Fogne Camini Fosse Gallerie Ambienti e recipienti Condutture Caldaie e simili	Pozzi Fogne Cunicoli Camini Fosse in genere	Vasche Canalizzazioni Tubazioni Serbatoi Recipienti Silos

## LA CERTIFICAZIONE DEI SUBAPPALTI IN AMBIENTI CONFINATI

Ma quali sono gli ambienti confinati in edilizia?

La percezione degli spazi confinati in edilizia attualmente non è diffusa, ma la casistica invece può essere così elencata:

- **vani tecnici** di impianti per trattamento aria, di refrigerazione, che possono funzionare a glicole o ammoniaca;
- **piani di copertura** dove vi siano impianti di raffreddamento o di trattamento aria, che possono funzionare ad ammoniaca o avere dei gas;
- **vasche di laminazione** dove la presenza degli inquinanti è abbastanza elevata.