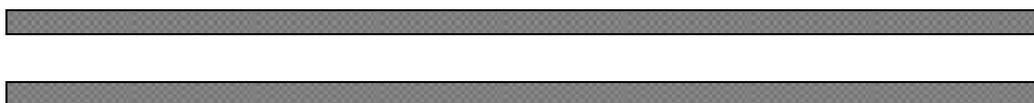


APPALTI – CIRCOLARE MINISTERO LAVORO
N. 5 DEL 11 02 2011



ARTT. 1655 – 1677 c.c.

DLgs n.276/2006 art. 29 c.1

1) Quando l'appalto è genuino ?

Nel caso di appalti che non necessitano di un rilevante impiego di beni strumentali e si riducono ad una mera organizzazione di lavoro (es: pulizie e facchinaggio) la genuinità dell' appalto si sostanzia nell'assunzione da parte dell' appaltatore del rischio d' impresa e nell'accertamento del potere direttivo in capo al titolare nei confronti del personale.

L'appalto lecito consiste in una prestazione di **“fare” (un opera od un servizio)** mentre l'appalto illecito consiste in una prestazione di **“dare”** la mera forza lavoro da adattare al proprio sistema organizzativo.

I principali elementi del contratto di appalto sono :

- 1) La tipologia di attività appaltata
- 2) la durata determinata o determinabile del contratto

- 3) l' apporto dell' appaltatore (con particolare riferimento all' organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell' opera o del servizio appaltati)
- 4) la rilevanza delle competenze dei lavoratori impiegati dall'appaltatore a fronte della scarsa rilevanza di attrezzature e beni strumentali
- 5) la presenza di un considerevole *Know-how* aziendale in possesso dell'appaltatore nell'ambito di appalto di lavori specialistici

Viene ribadito che il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente non costituisce di per sé elemento decisivo e fondamentale nella qualificazione dell' appalto come non genuino.

Nel caso di appaltatori che prestino la propria attività nei confronti di un unico cliente (c.d. monocommitenza) sarà oltremodo necessaria l' individuazione dell' organizzazione dei mezzi e la presenza del rischio d' impresa.

In relazione al rischio d' impresa il Ministero del Lavoro fornisce, a mero titolo esemplificativo, alcuni indici rivelatori relativi all' appaltatore:

- esercizio abituale di un' attività imprenditoriale;
- esercizio di una propria attività produttiva in maniera evidente e comprovata;
- esercizio della propria attività nei confronti di più clienti (c.d. pluricommitenza).

Dal punto di vista formale, l' appaltatore in regola dovrà dimostrare di avere:

- l' iscrizione al registro delle imprese, con particolare riferimento alla data di iscrizione, all' oggetto sociale ed al capitale sociale;
- la regolarità del libro giornale, del libro degli inventari e del LUL (data di assunzione, qualifica, mansione e corretta retribuzione dei lavoratori utilizzati nell' appalto);
- il DURC.

2) Appalto illecito e fraudolento - sanzioni

La sanzione (penale) prevista per l' appalto illecito è pari all' ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Nel caso appalto illecito posto in essere per eludere disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo poste alla tutela di diritti inderogabili dei lavoratori verrà comminata anche l' ulteriore sanzione penale prevista per la somministrazione fraudolenta (ammenda di € 20 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione).

Sul punto trova applicazione l' istituto della prescrizione obbligatoria che, a fronte di una riduzione delle sanzioni, comporterà l' immediata cessazione dell' appalto e la regolarizzazione alle

dipendenze del committente dei lavoratori impiegati per tutta la durata dell' appalto dichiarato illecito.

Nei confronti dei crediti patrimoniali eventualmente maturati dal lavoratore potrà essere attivata la diffida accertativa.

3) Elementi da inserire nel contratto di appalto

3.1 La Circolare n. 5 ribadisce quanto previsto dall'art. 26, co. 5 DLgs n. 81/2008, ovvero l'obbligo, pena la nullità del contratto di appalto, di inserimento dei costi delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni.

3.2 Indicazione dell'obbligo al rispetto del CCNL di riferimento del settore oggetto dell'appalto

3.3 La necessità di applicare tutte le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle norme relative all'inserimento dei lavoratori disabili.

4) Il vincolo solidale

Art. 29 co.2 Dlgs n. 276/2003

La norma stabilisce il vincolo di solidarietà tra committente ed appaltatore entro il termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto per la corresponsione a favore dei lavoratori stessi dei trattamenti retributivi e contributivi previdenziali dovuti.

5) Sicurezza – DLgs n. 81/2008 – Dlgs n. 163/2006 art.131

Le norme prevedono l'obbligo di coordinamento e cooperazione tra appaltante e appaltatore per garantire la sicurezza globale dei lavoratori nella realizzazione delle opera/servizi oggetto dell'appalto.

La definizione delle misure di prevenzione e protezione deve avvenire tramite l'elaborazione del DUVRI (Documento Unico Valutazione Rischi Interferenze) elaborato dal committente/datore di lavoro responsabile di fornire alle ditte presenti nei propri locali le informazioni relative alle opere in corso.

Ricordo l'obbligo di munire di tesserino di riconoscimento a tutto il personale occupato presso l'impresa appaltatrice, compresi i lavoratori autonomi (es. artigiani, co.co.pro).

6) Corrispettivo dell'appalto

Normalmente il prezzo dell'appalto viene stabilito "a forfait" per il servizio o l'opera complessivamente erogati.

L'alternativa al forfait può essere il costo definito per ciascun tipo di lavorazione oppure la quantità di ore di lavoro impiegate dall'appaltatore.

In quest'ultimo caso (corrispettivo a ore o giornata), nonostante sia stata riconosciuta la legittimità dalla giurisprudenza, c'è un forte indizio di scarsa autonomia di gestione dell'appalto ed un contenuto contrattuale slegato dall'obbligazione di risultato, ma piuttosto incentrato su una mera fornitura di prestazione di lavoro.