

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEI CONTRATTI DI APPALTO E SUBAPPALTO IN MATERIA DI LAVORO E SICUREZZA SUL LAVORO

La legge 123/2007, integrando ed ampliando la portata del D.L. 223/2006, mira a rendere solidalmente responsabili appaltatori e subappaltatori in materia di lavoro e sicurezza sul lavoro, coinvolgendo, inoltre, anche i committenti in un reciproco controllo e coordinamento. Tali responsabilità sono comunque da considerarsi aggiuntive ed integrative dell'art. 1676 C.C. teso a tutelare i lavoratori impiegati in esecuzione di contratti d'appalto:

Art. 1676 C.C.

“Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda”

Il D.L. 223/2006 aveva già introdotto la responsabilità solidale nell'ambito dei rapporti di appalto e subappalto per il versamento delle ritenute e dei contributi dovuti dalle imprese con riferimento ai lavoratori dipendenti impiegati per l'esecuzione di detti contratti.

Occorre quindi prestare particolare attenzione alla verifica del regolare versamento dei contributi, onde evitare che in futuro si possa essere chiamati ai versamenti non effettuati da altri soggetti con i quali si sono intrattenuto rapporti (di appalto o sub-appalto) o assoggettati ad una rilevante sanzione amministrativa.

- *Responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore (art. 35, commi 28-31 D.L. 223/06)*

La responsabilità solidale introdotta tra appaltatore e subappaltatore per il **versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente** e per il **versamento dei contributi** previdenziali ed assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro a cui è tenuto il subappaltatore comporta che l'appaltatore possa essere chiamato ad effettuare i versamenti omessi dal subappaltatore, comunque nel limite di importo del corrispettivo pattuito per il subappalto.

Per liberarsi da tale responsabilità solidale, l'appaltatore deve verificare – attraverso acquisizione di idonea documentazione (F24, DM10, Inail, DURC) - gli obblighi del subappaltatore di versamento connessi ai contratti di lavoro dipendente: l'appaltatore ha diritto di **sospendere il pagamento** del corrispettivo fino all'esibizione da parte del subappaltatore della predetta documentazione.

- *Responsabilità del committente per obblighi dell'appaltatore (art. 35, commi 32-33 D.L. 223/06)*

La seconda forma di responsabilità riguarda il rapporto tra il committente e l'appaltatore: il committente **deve sospendere il pagamento** del corrispettivo contrattualmente previsto sino al momento dell'esibizione, da parte dell'appaltatore, della documentazione comprovante la corretta effettuazione degli adempimenti connessi le prestazioni di lavoro dipendente concernenti l'opera, la fornitura o il servizio affidati. La verifica deve riguardare l'intera opera appaltata, quindi è necessario che il committente acquisisca la documentazione riguardante il corretto adempimento degli obblighi tanto da parte dell'appaltatore quanto da parte di eventuali subappaltatori.

In caso di non corretta esecuzione di detti adempimenti, è prevista una **sanzione amministrativa** variabile **tra €5.000 ed €200.000**.

L'art. 36 bis del D.L. 223/2006, al fine contrastare il lavoro nero ed irregolare e obbligare al rispetto della sicurezza del lavoro **in edilizia** ha previsto:

La sospensione dei lavori per irregolarità nei rapporti e nella gestione dell'orario

Qualora si riscontri l'impiego di personale irregolare, in quanto non risultante dalle scritture obbligatorie, in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati o nel caso siano contestate reiterate violazioni della normativa in materia di orario di lavoro e di riposi, giornalieri, settimanali e annuali (art. 4, 7 e 9 del DLgs. 8 aprile 2003 n. 66), gli ispettori del lavoro e della previdenza sociale hanno la facoltà di adottare provvedimenti sospensivi dei lavori nell'ambito di cantieri edili, qualunque sia la tipologia di azienda operante nel cantiere.

Il provvedimento sospensivo dei lavori è revocato solo se si procede alla regolarizzazione dei lavoratori in nero e se è ripristinato il rispetto della normativa in materia di orario.

Il soggetto sanzionato può ricorrere, in via amministrativa, alla Direzione Regionale del Lavoro, ovvero al TAR.

Ancor più grave, per le imprese che operano in ambito di lavori pubblici, è la previsione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni e alla partecipazione a gare pubbliche, nel limite massimo di 2 anni.

La legge 123/2007 ha poi esteso tali previsioni anche alla reiterata violazione di norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro alle imprese, prevedendo apposite sanzioni amministrative.

Il tesserino di riconoscimento nell'ambito di appalti e subappalti

L'art.6 della L. n.123/07, in materia di sicurezza sul lavoro **estende** l'obbligo di esporre il tesserino di riconoscimento, prima previsto dall'art.36 bis del D.L.223/06, "**nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto**", **quindi non più solo nel settore edile**. Sono comprese le imprese che svolgono le attività di cui all'Allegato I del D.Lgs. n.494/96, quindi anche i dipendenti delle imprese impiantistiche che svolgono, di fatto, la loro attività in cantieri edili, ma anche, ad esempio, gli appalti per pulizie.

La norma riguarda non solo i lavoratori subordinati, **ma anche i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (artigiani).**

In alternativa i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti (cioè massimo nove), possono sostituire le tessere con un **apposito registro vidimato** dalla Direzione provinciale del lavoro, da tenersi sul luogo di lavoro e sul quale annotare gli estremi del personale giornalmente impiegato, compreso quello autonomo. L'obbligo di tenere il registro è riferito a ciascun cantiere, salva la possibilità di utilizzare il medesimo registro evidenziando separatamente il giorno ed il luogo cui le annotazioni si riferiscono.

Il datore di lavoro ha quindi il dovere di fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento, mentre il lavoratore **anche autonomo**, ha il dovere di esporla in chiara evidenza, portandola. Il tesserino non è soggetto a particolari timbri o vidimazioni; è necessario che contenga le generalità del lavoratore, la sua foto e il nome dell'impresa e non è sostitutivo dei documenti che obbligatoriamente devono essere sul posto di lavoro (libro matricola, libro paga, ecc.).

MODELLO DI TESSERA DI RICONOSCIMENTO

	Cognome e Nome del lavoratore

	data di nascita _____
	luogo di nascita _____

	Impresa

	Sede _____
	P.IVA _____
<small>Tessera di riconoscimento (articolo 6, comma 1, Legge n. 123/07)</small>	

La comunicazione di inizio del rapporto

Dal 12 agosto 2006, le assunzioni nel settore edile, a differenza degli altri settori, devono essere comunicate al Centro per l'impiego il giorno antecedente alla decorrenza del rapporto di lavoro mediante documentazione avente data certa (raccomandata a/r, fax o posta elettronica).

Il mancato rispetto di detto termine comporta per il trasgressore la sanzione amministrativa da 100 € a 500 € (art. 19 DLGS 276/2003):

Sono previsti sconti contributivi del 11,50% per gli operai edili occupati a tempo pieno, subordinati al possesso dei requisiti di regolarità contributiva per il rilascio del DURC; i datori di lavoro condannati e passati in giudicato non potranno applicare l'agevolazione.

Le altre principali innovazioni introdotte dalla L.123/2007 già in vigore dal 25/08/2007

art.2

Notizia all'Inail dell'esercizio dell'azione penale

L'Inail, può costituirsi parte civile ed esercitare azione civile di regresso nei confronti dell'azienda negligente nei casi di procedimento penale per i delitti di omicidio colposo o di lesione personale colposa di cui ha notizia dal PM, avvenuti sul luogo di lavoro con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro ovvero che abbiano determinato una malattia professionale.

art.3

Cooperazione e coordinamento tra datore di lavoro e imprese appaltatrici o lavoratori autonomi presenti presso la propria azienda (integrazione al D.Lgs. 626/94 artt.7-18-19)

- I datori di lavoro devono elaborare un unico documento di valutazione dei rischi che contenga le misure adottate per eliminare le interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte, con contratti di appalto o di prestazione d'opera, nell'opera complessiva. Nel documento dovranno essere regolate, in particolare, le modalità di utilizzo degli impianti comuni quali infrastrutture, mezzi logistici e di protezione collettiva. Non si deve tener conto nella predisposizione del documento dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese

appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Non è più possibile, quindi, liberarsi di tali obblighi addossandoli esclusivamente alle imprese esecutrici per previsione contrattuale.

Documento di valutazione dei rischi: obbligo di allegarlo al contratto di appalto

- Il documento di valutazione dei rischi deve essere allegato al contratto di appalto o al contratto d'opera. Ne consegue che la realizzazione delle misure di protezione e prevenzione a tutela della sicurezza del lavoro devono essere poste in essere prima della conclusione del contratto. L'omissione del documento di valutazione dei rischi determina l'arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549,00 a € 4,131,00.

Indicazione dei costi per la sicurezza nei contratti di appalto

- In tutti i contratti di somministrazione, appalto e subappalto devono essere specificatamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro: tali dati dovranno essere accessibili alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- Il datore di lavoro è obbligato a consegnare al rappresentante per la sicurezza copia del documento di valutazione dei rischi e del registro infortuni.

art.8

Appalti pubblici (modifica art. 86 D.lgs. 163/2006)

Nelle gare d'appalto gli enti aggiudicatori sono obbligati a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificatamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori. Il costo della sicurezza, inoltre, non potrà comunque essere soggetto a ribasso d'asta.

art.9

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (integrazione D.Lgs. 231/01)

I reati di omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro possono determinare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi dell'art. 25-septies nel D.Lgs. n.231/01. Le persone giuridiche rispondono, in via amministrativa, degli illeciti dipendenti da reato qualora gli illeciti siano commessi da soggetti che operano al loro interno con gravi conseguenza per le aziende a causa delle sanzioni amministrative previste.

La sanzione pecuniaria infatti è pari a mille quote. Ogni quota va da un minimo di euro 258,00 a un massimo di euro 1549,00 senza che sia previsto il pagamento in misura ridotta, oltre alle sanzioni interdittive (come l'interdizione all'attività o le sospensioni di autorizzazioni amministrative) previste per gravi carenze organizzative, ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Si consiglia caldamente di verificare l'applicazione di tale normativa.

art.10

Il credito di imposta

A decorrere dal 2008, è previsto un nuovo credito di imposta, pari al 50% delle spese sostenute, per i datori di lavoro che affrontano spese per la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi certificati di carattere formativo in materia di tutela e sicurezza del lavoro.