

LINEE GUIDA APPALTI 2024

L'appalto, in base all'articolo 1655 C.C., è quel contratto con il quale una parte (appaltatore) 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 denaro. Si distingue dalla **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO** (v. definizione) che può invece essere svolta solo da agenzie regolarmente autorizzate.

Il contesto normativo stabilisce i requisiti necessari affinché l'appalto possa considerarsi "genuino".

Di seguito una breve sintesi per inquadrare correttamente una situazione di appalto.

L'appaltatore deve:

- **risultare in possesso di una adeguata organizzazione di impresa e dei mezzi necessari** per poter svolgere le lavorazioni oggetto dell'appalto.



- **operare in condizioni di autonomia rispetto al committente, evitando quindi ingerenze di quest'ultimo nella gestione delle lavorazioni appaltate.**
- **Esercitare in completa autonomia rispetto al committente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto.**
- **Individuare** tra i lavoratori impiegati nell'appalto un **REFERENTE del proprio personale;**
- **indicare espressamente** al datore di lavoro committente **il personale che**

svolge la funzione di

PREPOSTO (v. definizione).

- Assumere su di sé il **rischio economico** del lavoro che gli è stato commissionato.

I lavoratori dell'appaltatore impiegati nell'appalto:

- NON devono sostituire per nessuna ragione i dipendenti del committente;
- NON devono svolgere le medesime mansioni dei dipendenti del committente;
- NON devono prendere ordini dal committente o da suoi dipendenti;
- NON devono essere soggetti al controllo e al potere direttivo del committente;
- NON devono essere impiegati in lavori diversi da quelli appaltati;
- DEVONO essere riconoscibili quali dipendenti dell'appaltatore (tesserino di riconoscimento);
- DEVONO utilizzare propri strumenti ed attrezzature.
- DEVONO operare in zone separate rispetto ai dipendenti del committente.

Il committente:

- NON PUO' in nessun caso dare ordini ai lavoratori impegnati nell'appalto né organizzarne le attività;
- NON PUO' sostituirsi all'appaltatore, dirigendo nella sostanza i lavori;
- DEVE verificare che l'appaltatore abbia i requisiti per poter svolgere le attività oggetto dell'appalto (facendosi fornire la Visura camerale in cui sia evidenziata l'attività "conto terzi");
- DEVE farsi consegnare dall'appaltatore il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), valido al momento della stipula del contratto, che ricordiamo ha una validità di 4 mesi.
- DEVE, considerando la responsabilità solidale tra appaltatore e committente per quanto riguarda i trattamenti retributivi, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto, **RICHIEDERE** all'appaltatore:

- Le ricevute di pagamento delle retribuzioni
- Le quietanze di versamento IRPEF
- DURC Relativi al periodo di vigenza dell'appalto.

ATTENZIONE: Ricordiamo che per gli operai agricoli il pagamento dei contributi è posticipato di 6 mesi rispetto al trimestre di riferimento

ESEMPLI:

Vendemmia Settembre 2024 – Richiesta DURC alla stipula dell'appalto e ad Aprile 2025

Potatura Novembre 2024 e Gennaio 2025 – Richiesta DURC alla stipula dell'appalto, al 16 giugno 2025 e al 16 settembre 2025

Periodo di svolgimento delle lavorazioni	Scadenza Pagamento contributi INPS
Gennaio - Marzo	16 Settembre anno corrente
Aprile - Giugno	16 Dicembre anno corrente
Luglio - Settembre	16 Marzo anno successivo
Ottobre - Dicembre	16 Giugno anno successivo

APPALTO E SICUREZZA SUL LAVORO

In merito alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, il committente HA L'OBBLIGO DI:

- verificare che l'appaltatore sia in possesso dei requisiti tecnico professionali per poter svolgere le attività (facendosi consegnare una autocertificazione del possesso dei requisiti tecnico professionali);
- fornire all'appaltatore dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nei luoghi di lavoro in cui andrà ad operare;
- coordinare con l'appaltatore 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 lavoratori delle diverse imprese coinvolte;
- elaborare un unico documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), nel caso di contemporanea presenza nei luoghi di lavoro tra lavoratori del committente e dell'appaltatore;
- verificare che l'appaltatore ottemperi a quanto previsto dalle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nonché a quanto previsto dal D.lgs 81/08 ss.mm.ii. ed in particolare dall'articolo 26 del medesimo (facendosi consegnare copia del DVR e verificando che nello stesso siano considerati i rischi propri delle lavorazioni appaltate);
- verificare che i dipendenti dell'appaltatore siano muniti di apposito tesserino di riconoscimento;
- verificare nomina **PREPOSTO** (v. definizione).

ATTENZIONE

- Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria **sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea**, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo/extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano le medesime condizioni di lavoro e di occupazione -compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento- previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro.
- Il **corrispettivo delle lavorazioni** dovrà essere pattuito a corpo in relazione alle complessive lavorazioni concordate, senza riferimento alle ore lavorate dall'appaltatore e dai suoi dipendenti.
- Ricordiamo, infine, che in base all'articolo 29 comma 2 del D.Lgs. 276/2003 *il committente è obbligato in solido con l'appaltatore entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. A tal riguardo sarebbe opportuno che la ditta appaltatrice consegnasse al committente copia dei modelli Unilav, dai quali deve desumersi anche l'applicazione del CCNL operai agricoli e florovivaisti.*
- *Pur non essendo obbligatoria la forma scritta, al fine di regolare in maniera chiara compiti e responsabilità, si suggerisce di procedere alla redazione di un contratto di appalto scritto.*

SANZIONI

In ipotesi di appalto o somministrazione non regolari, perché privi dei requisiti previsti dalla norma,

le sanzioni ricadranno anche sull'azienda Committente (in caso di appalto) o Utilizzatrice (in caso di somministrazione).

Le sanzioni previste hanno natura sia PENALE che AMMINISTRATIVA e sono le seguenti:

FATTISPECIE	SOGGETTI SANZIONATI	SANZIONI
Somministrazione Abusiva	Azienda Somministratrice	Pena dell'ARRESTO fino ad 1 mese o AMMENDA di 60 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro illecito
Utilizzo illecito di manodopera	Azienda Utilizzatrice	
Appalto privo dei requisiti	Appaltatore e Committente	Pena dell'ARRESTO fino ad 1 mese o AMMENDA di 60 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro illecito
Somministrazione Fraudolenta	Azienda Somministratrice e Azienda Utilizzatrice	Pena dell'ARRESTO fino ad 3 mesi o AMMENDA di 100 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno di lavoro illecito

L'importo delle sanzioni previste non può essere inferiore ad euro 5.000,00 né superiore ad euro 50.000,00.

Gli importi delle sanzioni sono aumentati del 20% ove nei tre anni precedenti il datore di lavoro abbia commesso i medesimi illeciti.

Se vi è sfruttamento di minori la pena è dell'ARRESTO fino a 18 mesi e l'Ammonda è aumentata fino a sei volte.



DEFINIZIONI

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

È il contratto con il quale un'Agenzia, regolarmente autorizzata, mette a disposizione di un altro soggetto – Azienda Utilizzatrice- uno o più lavoratori che rimangono diretti dipendenti dell'Agenzia.

L'azienda Utilizzatrice esercita, però, nei confronti di tali lavoratori il potere direttivo e organizzativo.

L'azienda Utilizzatrice non paga direttamente il lavoratore, ma paga una fattura all'Agenzia per la somministrazione e gestione dello stesso.

PREPOSTO

La figura del preposto era già presente nella precedente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lvo 626/94), ma è con il Dlgs 81/08 e con le successive modifiche ed integrazioni che questa figura è stata sempre meglio delineata nelle funzioni e responsabilità. Partiamo dalla **definizione** che il Testo unico ne dà all'articolo 2:

«preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed

esercitando un funzionale potere di iniziativa;

Nel successivo articolo 19 sono specificate le **attribuzioni e competenze:**

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;

b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un

pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;⁴⁸

*g) frequentare appositi corsi di **formazione.***

Formazione

Riguardo quest'ultimo punto, il preposto deve essere opportunamente formato tramite corso della durata di 8 ore



Ufficio Gestione del Personale e Paghe

0422 9546 50

Ufficio Formazione, Sicurezza e Ambiente

0422 9546 70