

LAVORATORI AUTONOMI, ATTIVITÀ IN CANTIERE

Documento approvato dal Gruppo Nazionale Edilizia del Comitato Tecnico Interregionale PISSL.

11 aprile 2011

Il Coordinatore del Gruppo: dott. Flavio Coato

Nel corso dell'attività di vigilanza ed ispezione sempre più spesso capita di dover valutare contesti di lavoro che vedono coinvolti più lavoratori autonomi simultaneamente. Al fine di uniformare le attività di accertamento si propongono alcune considerazioni circa le possibili situazioni di lavoro regolare ed in caso diverso le azioni correttive da adottare.

La definizione di lavoratore autonomo, secondo l'art. 89 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 81/08, "*Persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione*", unitamente all'articolo 2222 del codice civile, "*Contratto d'opera: "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV (1655 e seguenti)"*", consente di individuare il soggetto titolare degli obblighi di cui all'articolo 21 del citato D.Lgs. 81/08. Tuttavia nelle visure camerali non esiste l'indicazione di "**lavoratore autonomo**", ma si riscontra invece la dicitura "**impresa individuale**" cioè il soggetto imprenditore individuale che può avere o meno dipendenti. In questo caso l'esatta individuazione del soggetto, impresa o autonomo, si evidenzia al momento dell'affidamento del lavoro da svolgere in cantiere da parte del committente in quanto potrà correttamente essere definito solo in fase contrattuale. Infatti sarà la stessa natura dell'opera da realizzare (entità dei lavori da eseguire) ed i suoi tempi di realizzazione (velocità di esecuzione) e relativa strumentazione / attrezzature necessarie che definiranno se in concreto si sia reso necessario un **contratto d'opera** (art. 2222 del codice civile tipologia di lavoro svolta dal lavoratore autonomo) oppure un **contratto d'appalto/sub-appalto** (art. 1655 del codice civile tipologia di lavoro svolta dall'impresa). In virtù di quanto sopra esposto il committente, una volta esattamente inquadrata la formula contrattuale del lavoro affidato, effettuerà la valutazione dei requisiti tecnico professionali in quanto, per la natura stessa dell'accordo contrattuale il contratto d'opera definisce la prestazione del lavoratore autonomo mentre il contratto d'appalto / sub-appalto, ecc definisce quello dell'impresa.

Pertanto l'impresa individuale può raffigurarsi, in cantiere o in qualsiasi altro ambito lavorativo, come:

1. **lavoratore autonomo**, ai sensi della definizione ex articolo 89 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui questa svolga la sua attività senza l'utilizzo di maestranze riferibili ad una sua organizzazione di lavoro (dipendenti, manovalanza di altre imprese o di altri artigiani) e senza vincolo di subordinazione nei confronti di chi gli ha fornito il lavoro (art. 2222 del Capo I: Disposizioni generali - Titolo III: Del lavoro autonomo- Libro Quinto: Del lavoro del Codice Civile).

Parimenti si devono annoverare anche quei professionisti che contribuiscono con interventi tecnici a supporto della realizzazione dell'opera, ad esempio restauratori.

2. **Impresa affidataria e/o Impresa esecutrice**, ai sensi della definizione ex articolo 89 comma 1 lettera i) ed i-bis) del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui questa assuma con propria capacità organizzativa, disponibilità di forza lavoro di macchine e di attrezzature il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro, in regime di appalto o sub-appalto (art. 1655 del Capo VII "Dell'appalto" - Titolo III: Dei singoli contratti - Libro Quarto: Delle obbligazioni).

Ai fini di una verifica di fatto oltre che di diritto della reale posizione giuridica del lavoratore autonomo, si rende comunque necessario verificare la reale autonomia operativa dell'imprenditore individuale. In particolare è necessario che dal rapporto contrattuale, instaurato con il committente o con l'impresa, emergano parametri sufficientemente chiari, tali da evidenziare l'autonomia operativa. Tali parametri possono risultare dalla sottoscrizione di un contratto di appalto / subappalto se impresa individuale o contratto d'opera se lavoratore autonomo, dal quale emerga l'impegno ad effettuare una determinata lavorazione (quantificata a priori e possibilmente distinta per luogo e lavorazione dall'oggetto principale del cantiere e preferibilmente a corpo) che determini sin dall'inizio la capacità del prestatore d'opera di svolgere attività specialistica e specializzata, dall'utilizzo di propria attrezzatura e materiali, dal rapporto di pluricomittenza (prestazioni di servizi per più soggetti) e per lo svolgimento di detta prestazione non vi sia commistione lavorativa con altro personale presente in cantiere. In concreto non devono verificarsi situazioni nelle quali il lavoratore autonomo soggiaccia, **in modo continuato e coordinato**, al potere: direttivo, organizzativo e disciplinare da parte di un altro soggetto ovvero non sia egli stesso a gestire in qualche modo uno o più soggetti. Elementi sintomatici di subordinazione sono costituiti: dalla prestazione svolta secondo un orario di lavoro prestabilito, dall'esecuzione delle proprie prestazioni nei cantieri nei confronti dello

stesso soggetto, dall'utilizzo delle attrezzature di altro soggetto senza particolari titoli contrattuali (noleggio a freddo).

Di seguito si sintetizzano alcune situazioni che si possono riscontrare in cantiere:

caso A) Lavoratore autonomo come sopra descritto, che assume un incarico, ed è in grado di portarlo a termine autonomamente con le proprie forze ed attrezzature.

La situazione è regolare e il lavoratore autonomo è soggetto ai soli obblighi dettati dagli articoli 21, 26, 94, 100, 124, 138 e 152 del D.Lgs. 81/08.

Caso B) Lavoratore autonomo come sopra descritto al servizio di un'altra impresa esecutrice.

Il rapporto risulta regolare se:

- 1. l'autonomo svolge la propria attività in modo indipendente e reale autonomia operativa e pertanto rientra nel caso precedente;*
- 2. l'autonomo diventa lavoratore dipendente quando svolge la propria attività con vincolo di subordinazione ed è regolarmente assunto dall'impresa esecutrice (ad esempio dipendente a tempo determinato). L'assunzione non costituisce impedimento al mantenimento dell'attività dell'impresa individuale così come iscritta alla CCIAA o all'esercizio della professione. In questo caso la regolamentazione dei rapporti deve avvenire applicando gli oneri previdenziali, assicurativi, contributivi, retributivi e le tutele per la salute e la sicurezza sul lavoro proprie del lavoro subordinato. In caso diverso, in cui l'autonomo pur mantenendo formalmente la qualifica di impresa individuale, o di libero professionista, svolge di fatto attività con vincolo di subordinazione, la situazione è irregolare e si individua, ai sensi dell'articolo 299 del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro dell'impresa esecutrice come datore di lavoro di fatto che assumerà tutti gli oneri e responsabilità indicati al precedente capoverso.*

Caso C) Lavoratori autonomi associati di fatto, di cui solo uno ha assunto le obbligazioni contrattuali e gli altri operano con vincolo di subordinazione nei confronti del primo obbligato, con o senza contratto formale.

In questo caso la situazione non è regolare in quanto vi è un datore di lavoro di fatto che si avvale della prestazione d'opera di altri lavoratori autonomi a loro volta prestatori subordinati di fatto al contraente principale che ha stipulato il contratto. Detto contraente assume anche in questo caso gli oneri e le responsabilità del punto 2 del caso B.

caso D) Lavoratori autonomi associati di fatto con contratti formalmente disgiunti ma con un unico fine.

L'esecuzione dell'opera in questo caso è da ritenersi regolare se questa viene formalmente ripartita in origine in singole lavorazioni che vengono poi assegnate a singoli autonomi. Dette lavorazioni singole debbono però essere chiaramente identificate nel contratto, disgiunte le une dalle altre e devono potere essere realizzate in piena autonomia organizzativa.

In caso contrario se:

- 1. le singole lavorazioni vengono svolte nel concreto da più autonomi si ravvisa la medesima irregolarità rilevata per il caso B punto 2. In tal caso se non si rilevasse in modo chiaro la supremazia di un autonomo rispetto agli altri, tutti sarebbero da ritenersi corresponsabili (tutti datori di lavoro di fatto). Ad esempio posa di cappotto isolante affidato a tre autonomi con tre identici contratti, che però svolgono di fatto l'attività in collaborazione.*
- 2. le singole lavorazioni non possono essere portate a termine in piena autonomia. In tal caso ravviserebbe una non corretta valutazione dell'idoneità tecnico professionale dei soggetti individuati per l'esecuzione dell'opera da parte del committente o dell'impresa per conto del quale viene svolto il lavoro. Anche in questo caso si è in presenza di uno o più datori di lavoro di fatto come nel punto precedente.*

Caso E) Imprese individuali senza dipendenti associate in raggruppamento temporaneo d'impresa finalizzata a realizzare lavori **di stessa categoria** (con individuazione di un soggetto quale mandatario)

La realizzazione dell'opera mediante l'affidamento dei lavori a un raggruppamento temporaneo di imprese individuali (R.T.I.) è corretta dal punto di vista della gestione dell'appalto ma può presentare irregolarità dal punto di vista dell'applicazioni delle leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il DLgs. 163/06 (Codice dei contratti pubblici, artt. 34 e 37) infatti prevede tra l'altro i raggruppamenti temporanei, anche orizzontali (riunione di imprese finalizzata a realizzare i lavori della stessa categoria), di imprenditori individuali, anche artigiani, i quali, prima della presentazione dell'offerta, abbiano conferito mandato collettivo speciale con rappresentanza ad uno di essi, qualificato mandatario, il quale esprime l'offerta in nome e per conto proprio e dei mandanti.

Il rapporto di mandato non determina di per sé organizzazione o associazione delle imprese, ognuna delle quali conserva la propria autonomia ai fini della gestione, degli adempimenti fiscali e degli oneri sociali.

Si ritiene che, nel caso di Raggruppamento temporaneo di cui sopra, l'impresa mandataria sia da considerare come Impresa affidataria ai sensi dell'art. 89 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 81/08 e quindi titolare degli obblighi di cui all'art. 97 del decreto stesso.

Si possono distinguere due situazioni:

1. *R.T.I. costituita regolarmente in cui il mandatario assume la qualifica di datore di lavoro formale. In questo caso i mandanti sono da considerare lavoratori subordinati e quindi deve essere stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato tra mandatario e mandante ovvero costituire una società ad hoc (es. snc). Tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 devono essere applicati. Tali problematiche trovano invece una possibile soluzione, ad esempio attraverso:*
 - a. *la possibilità di un imprenditore individuale senza dipendenti di assumere un altro imprenditore (senza dipendenti) a tempo determinato;*
 - b. *la costituzione di una nuova società;*
2. *R.T.I. costituita regolarmente in cui il mandatario non assume la qualifica di datore di lavoro formale ma di datore di lavoro di fatto in quanto esercita sui mandanti obblighi di garanzia che derivano dalla sua posizione di supremazia derivante dalla stipulazione del contratto con il committente. In questo caso il committente incorre in responsabilità derivante dalla non corretta valutazione dell'idoneità tecnico-professionale del mandatario a cui sono stati affidati formalmente i lavori. Tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 rimangono in capo al mandatario (datore di lavoro di fatto).*

Ai fini dell'attività ispettiva, secondo le rispettive competenze degli organi di vigilanza accertanti, in caso di riscontro di situazioni irregolari come precedentemente descritte, individuazione di uno o più datori di lavoro di fatto, è necessario procedere nei loro confronti contestando l'omissione degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori di cui al D.Lgs. 81/08. In aggiunta alle singole violazioni specifiche riscontrate (es. omesso approntamento di opere provvisorie, omessa redazione del PIMUS, ecc.) si dovrà anche verificare la sussistenza di violazioni a carattere generale da accertare di volta in volta (es. formazione, informazione, sorveglianza sanitaria, fornitura DPI, mancanza di POS, ecc.). Le lavorazioni potranno riprendere da parte degli stessi soggetti solamente attraverso la regolarizzazione del rapporto di lavoro subordinato o in

alternativa costituendo una nuova società. Diversamente i lavori dovranno essere affidati ad un'altra impresa esecutrice valutata idonea.

Per regolarizzare, il datore di lavoro di fatto dovrà:

1. abbandonare immediatamente il cantiere, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta;
2. regolarizzare i rapporti di lavoro, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta e ottemperando a tutte le prescrizioni impartite relative ai reati contestati;
3. cessare immediatamente i rapporti di lavoro irregolare con gli altri soggetti, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta e ottemperando alle sole prescrizioni relative ai reati specifici in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

In relazione alla non corretta valutazione dell'idoneità tecnico professionale del/i soggetti a cui è stato affidato i lavori è necessario procedere nei confronti del committente/responsabile dei lavori o dell'impresa affidataria ai sensi degli articoli 90 comma 9 lettera a) e 97 comma 1, prescrivendo l'affidamento della prosecuzione dei lavori ad un soggetto tecnicamente idoneo.