



TAVOLO OPERATIVO SULLA SICUREZZA NEI CANTIERI E NEI LUOGHI DI LAVORO

SCHEMA TECNICO NORMATIVA 2

ARGOMENTO: LAVORATORI AUTONOMI, COSTITUZIONE DELL'IMPRESA DI FATTO (MODALITÀ E PROCEDURE) E POSSIBILITÀ DI SUBAPPALTO

OBIETTIVO DEL TAVOLO: definire la figura del lavoratore autonomo e il suo inserimento all'interno del cantiere.

INQUADRAMENTO NORMATIVO: dall'analisi dei disposti normativi emerge che:

Il D.lgs. 81/08 in merito ai lavoratori autonomi recita:

Art. 89 DEFINIZIONI comma 1 lettera d). Lavoratore autonomo: persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione;

Art. 21. Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, nonché idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV.

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.



Altra fonte che si intende segnalare e che tratta l'argomento con specifiche in merito ai lavoratori autonomi e alle attività in cantiere è la Circolare 16-2012 del Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali che non ha valenza normativa ma fornisce delle indicazioni sull'argomento. Nella Circolare infatti si legge: *“tali indicazioni, lungi dal costituire principi di carattere generale in ordine ai criteri di distinzione tra prestazioni autonome e prestazioni subordinate, sono da intendersi quali mere istruzioni di carattere tecnico che si muovono sul piano della metodologia accertativa, anche mediante l'utilizzazione di “presunzioni operative”, al fine di orientare l'azione del personale ispettivo, uniformandone comportamenti e valutazioni.”*

La Circolare 16-2012 avente come oggetto: lavoratori autonomi–attività in cantiere, ha come obiettivo definire quelle che sono le indicazioni operative per il personale ispettivo da osservare in riferimento ai lavoratori autonomi. Esso identifica tra l'altro quali mansioni possono essere riconducibili ad essere svolte come “subordinato”.

La Circolare sopracitata rimanda all'Art. 2222 del Codice Civile “Contratto d'opera”.

INQUADRAMENTO GIURIDICO: dall'analisi delle sentenze emerge che:

Corte di cassazione Sentenza n. 7024/2015. In questa sentenza viene definito che gli indici di subordinazione sono:

- la retribuzione fissa mensile in relazione alle prestazioni lavorative (nesso di reciprocità contrattuale);
- l'orario di lavoro fisso e continuativo;
- la continuità della prestazione in funzione di collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali;
- il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia;
- l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

Corte di cassazione Sentenza n. 14/06/2018 n. 15631. In questa sentenza viene definito che l'elemento essenziale di differenziazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da ricercare in base ad un accertamento esclusivamente compiuto sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

ELEMENTI DI DIBATTITO DEL TAVOLO:

- Il lavoratore autonomo e l'impresa individuale
- La definizione di lavoratore autonomo: chiarire quando il titolare di impresa individuale possa essere considerato realmente autonomo o quando riveste un ruolo diverso e cosa questo comporta per l'attività del CSE



- il contratto d'opera, il contratto di appalto/subappalto e le scelte che il Committente deve operare nell'affidamento dei lavori
- il vincolo di subordinazione

CONSIDERAZIONI DEL TAVOLO:

Dal confronto tra i professionisti e gli organi ispettivi presenti al tavolo emerge la necessità di individuare come gestire il lavoratore autonomo nell'organigramma di cantiere e poter così definire se si possa considerare realmente autonomo o se sia da inquadrare come non autonomo.

Oltre a quanto definito dagli Art. 21 e 89 D.Lgs. 81/08, il tavolo evidenzia l'art. 2222 del Codice Civile che individua la tipologia di lavoro svolta dal lavoratore autonomo attraverso il contratto d'opera. Pertanto le disposizioni dell'art.21 si applicano ai lavoratori autonomi che compiono «opere o servizi ai sensi dell'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 (art. 1655 e seguenti).

Considerato che nelle visure camerali non esiste l'indicazione di "lavoratore autonomo", ma viene indicata la dicitura "impresa individuale" intesa come il soggetto imprenditore individuale che può avere o meno dipendenti, l'esatta individuazione del soggetto come impresa o lavoratore autonomo, sarà evidenziata nel contratto di appalto/subappalto stipulato dal Committente o dall'impresa che subappalta, al momento dell'affidamento del lavoro da svolgere in cantiere.

Nel caso di lavoratore autonomo, l'affidamento dei lavori potrà correttamente essere definito come contratto d'opera (art. 2222 del codice civile tipologia di lavoro svolta dal lavoratore autonomo).

Nel caso in cui l'affidamento dei lavori avvenga con un contratto d'appalto/sub-appalto si è di fronte ad un soggetto diverso dal lavoratore autonomo. (art. 1655 del Codice civile tipologia di lavoro svolta dall'impresa).

L'appalto(1) è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione [art. 2082] dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio(2), il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

NOTE: (fonte: Brocardi.it)

(1) L'appalto...si differenzia dal contratto di lavoro autonomo (2222 c.c.) in cui l'opera o il servizio possono essere compiuti anche con lavoro proprio o dei propri famigliari, laddove l'appaltatore deve essere un imprenditore dotato di appositi mezzi.

(2) L'appaltatore organizza i mezzi necessari: quindi deve trattarsi di un imprenditore. Egli, inoltre, sopporta il rischio: ne deriva che su di lui grava una obbligazione di risultato, in quanto è tenuto non solo a predisporre i mezzi necessari per realizzare l'opera ma anche a raggiungere quel risultato.



Considerato quanto sopra, il titolare dell'impresa individuale potrà essere considerato LAVORATORE AUTONOMO, nel caso in cui questo 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 a lui subordinati o equiparati) e senza vincolo di subordinazione nei confronti di chi gli ha fornito il lavoro altrimenti diventa lui stesso lavoratore subordinato (art. 2222 Capo I: Disposizioni generali - Titolo III: Del lavoro autonomo- Libro Quinto: Del lavoro del CC).

Il «lavoratore» può pertanto essere considerato:

- SUBORDINATO: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro con o senza retribuzione, con vincolo di soggezione al suo potere direttivo, organizzativo e disciplinare (art. 2 comma 1 lettera a D.Lgs 81/08).
- EQUIPARATO (a subordinato): il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso (art. 2 comma 1 lettera a D.Lgs 81/08).
- AUTONOMO: persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione (art. 89 comma 1 lettera d D.Lgs 81/08).

Se il titolare dell'impresa individuale viene chiamato direttamente dalla committenza per svolgere in autonomia una particolare tipologia di lavorazione è da considerare lavoratore autonomo a tutti gli effetti e spetta al CSE il suo coordinamento ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs 81/08.

Il committente o il RL dovrà effettuare la verifica dell'idoneità tecnica professionale ai sensi dell'allegato XVII e il "lavoratore autonomo" dovrà attenersi alle disposizioni degli art. 94 e 100.

Art. 94. Obblighi dei lavoratori autonomi

1. *I lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri, fermo restando gli obblighi di cui al presente decreto legislativo, si adeguano alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza.*

Art. 100. Piano di sicurezza e di coordinamento

Comm 3. I datori di lavoro delle imprese esecutrici e i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano di cui al comma 1 (PSC) e nel piano operativo di sicurezza.

Una ditta con dipendenti può chiamare in aiuto uno o più lavoratori i quali saranno considerati autonomi se svolgeranno la propria attività in modo indipendente e in reale autonomia operativa ed organizzativa con le proprie forze, attrezzature e materiali, senza agire di fatto con vincolo di subordinazione nei confronti dell'impresa che li ha ingaggiati.

Se invece il lavoratore autonomo, opera in concreto con vincolo di subordinazione all'interno di una organizzazione aziendale quale lavoratore subordinato di una ditta esecutrice, dovrà essere inserito all'interno del POS della suddetta impresa come lavoratore dipendente, e la stessa avrà in carico gli obblighi di formazione, sorveglianza sanitaria, ecc. oltre alla necessità di regolarizzare gli aspetti contrattuali.



A.S.L. TO5

*Azienda Sanitaria Locale
di Carmagnola, Chieri, Moncalieri e Nichelino*

Se invece il lavoratore/titolare della ditta individuale, opera in concreto con vincolo di subordinazione all'interno dell'organizzazione di una ditta esecutrice, dovrà essere inserito all'interno del POS della suddetta impresa come lavoratore subordinato e la stessa avrà in carico gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08 (es. formazione, sorveglianza sanitaria, ecc.) oltre alla necessità di regolarizzare gli aspetti contrattuali.

Il frazionamento del lavoro sta ultimamente presentando sempre maggiori casistiche di appalti affidati a lavoratori autonomi che in taluni casi subappaltano alcune lavorazioni (ponteggi).

Sulla base di quanto sopra riportato, al lavoratore autonomo può essere affidato un lavoro se è in grado di portarlo a termine autonomamente con le proprie forze e le proprie attrezzature ma in generale non può subappaltare, in quanto egli svolge la propria prestazione secondo il già citato art. 2222 del C.C., e quindi verrebbe meno la condizione di "lavoro prevalentemente proprio" e finirebbe con l'aver sotto di sé o comunque dover coordinare/guidare/assistere altri lavoratori, cosa non conforme alla definizione di lavoratore autonomo.

I componenti al tavolo riportano le casistiche maggiormente ricorrenti che possono essere riscontrate durante l'esecuzione di un'opera:

1. Se i lavoratori autonomi, pur eseguendo la stessa attività, possono operare in aree diverse del cantiere senza interferire l'uno con l'altro (ad esempio, tre imbianchini che pitturano tre pareti diverse, ognuno con le proprie attrezzature), il committente deve stipulare un regolare contratto d'appalto con ognuno di loro. E' compito del CSE (OVE NOMINATO) verificare sia l'assenza di interferenze fra i vari lavoratori autonomi, sia che gli stessi non siano "sedicenti lavoratori autonomi", sia che non vi sia subordinazione di un lavoratore rispetto ad un altro;
2. Se l'impresa individuale intende avvalersi dell'apporto di altri lavoratori autonomi per svolgere i lavori affidatagli e portare a termine l'incarico (prassi abbastanza diffusa nel settore delle opere private), può:
 - a) assumere, anche temporaneamente (cioè, a termine), gli altri titolari di impresa individuale per il tempo necessario a portare a termine l'opera. Un titolare di impresa individuale senza dipendenti può essere assunto in quanto la Circolare del Ministero del Lavoro n. 16 del 04/07/2012 ha chiarito che l'imprenditore artigiano può svolgere attività di natura subordinata nella misura in cui tale attività non finisca per essere prevalente rispetto a quella di tipo autonomo. L'impresa individuale che assume altri titolari di impresa individuale ha tutti gli obblighi di un'impresa esecutrice: redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS), nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, nomina del medico competente, effettuazione delle visite mediche, nomina addetti pronto soccorso ed antincendio, informazione e formazione dei dipendenti o equiparati, fornitura dei dispositivi di protezione individuali. Dovrà inoltre aprire una posizione assicurativa e previdenziale presso l'Inps e l'Inail, istituire il Libro Unico del Lavoro, effettuare gli adempimenti connessi all'assunzione dei lavoratori subordinati (comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego, lettera di assunzione da consegnare ai dipendenti), redigere e consegnare la busta paga mensile, effettuare i relativi versamenti contributivi e assicurativi.



A.S.L. TO5

*Azienda Sanitaria Locale
di Carmagnola, Chieri, Moncalieri e Nichelino*

- b) costituire con gli altri titolari di impresa individuale una società, anche cooperativa, anche di fatto. In tale evenienza l'impresa è soggetta a tutte le regole previste per le imprese esecutrici: idoneità tecnico-professionale, presentazione della documentazione di rito, obbligo di formazione dei lavoratori, redazione del POS, oltre all'identificazione di tutte le figure apicali che dovranno essere in possesso di adeguata formazione (RSPP/Addetti Antincendio e Primo Soccorso/RLS e Medico Competente se necessari)
- c) costituire un ATI: associazione temporanea di Imprese. In merito a tale soluzione, seppure spesso proposta nella pratica, si segnala che la Circolare 16/2012 del Ministero delle politiche Sociali e del Lavoro, citando i lavoratori autonomi, parla "di formule aggregative di dubbia legittimità, che prescindono da un'organizzazione di impresa, costituite nello specifico da associazioni temporanee di lavoratori autonomi".
- La costituzione di un'ATI lascia inalterate le posizioni dei singoli soggetti giuridici i quali conservano del tutto la propria autonomia gestionale, patrimoniale e fiscale. Nel caso di ATI orizzontale, ovvero di aggregazione di imprese finalizzata alla realizzazione di lavori di una medesima categoria, vanno comunque specificate le categorie di lavoro che saranno eseguiti da ciascuna impresa e la responsabilità solidale si intenderà per l'intera esecuzione dell'opera.
- Inoltre, ai fini della costituzione del raggruppamento temporaneo, gli operatori economici, devono conferire, con un unico atto, mandato collettivo speciale con rappresentanza ad uno di essi, detto mandatario. Il mandato deve risultare da scrittura privata autenticata.

La normativa vigente tuttavia ribadisce che ciascun lavoratore autonomo deve lavorare e portare a termine i propri incarichi in piena autonomia, con le proprie forze e attrezzature, senza vincolo di subordinazione. Fonti giuridiche inoltre individuano nel mandatario un comportamento concludente tale da assimilarlo a datore di lavoro degli altri imprenditori individuale. Viceversa, se cioè il mandatario non fosse assimilabile ad un datore di lavoro, verrebbe meno l'idoneità professionale che il Responsabile dei Lavori deve accertare. Infatti, l'impresa mandataria non avrebbe di per sé né le capacità organizzative, né la disponibilità di forza lavoro, macchine ed attrezzature adeguate all'impegno lavorativo richiesto.

Il lavoratore autonomo potrà pertanto operare in cantiere solo ripercorrendo quanto sopra indicato alle lettere a) e b) assumendo gli altri a tempo determinato per l'intera durata delle lavorazioni oppure si dovrà costituire una società di persone ad hoc.

Sempre in relazione all'argomento dibattuto, si vuole fornire un'ulteriore precisazione in riferimento alle lavorazioni che può svolgere un lavoratore autonomo (come sopra definito). Sempre la Circolare 16/2012 mette in evidenza come difficilmente compatibili con il lavoro autonomo e il principio di "autonomia" descritto sono le attività consistenti nella realizzazione di opere strutturali del manufatto, legate fondamentalmente alle operazioni di sbancamento, di costruzione delle fondamenta, di opere in cemento armato e di strutture di elevazione in genere, svolte da specifiche categorie di operai quali quelle del manovale edile, del muratore, del carpentiere e del ferraiolo. La necessaria pianificazione dell'esecuzione delle suddette opere strutturali (ad es. realizzazione delle opere in elevazione legate al ciclo del cemento armato, il montaggio di strutture metalliche e prefabbricate) e l'altrettanto "necessario e stretto coordinamento tra lavoratori, che assicuri un'attuazione unitaria ed organica delle attività", regolati da un cronoprogramma, risultano "difficilmente compatibili con una prestazione dotata delle caratteristiche dell'autonomia quanto a tempi e modalità di esecuzione dei lavori."



Al contrario, ponendo l'attenzione sull'attività di smaltimento amianto, la stessa può essere eseguita da un lavoratore autonomo. Tale attività se in capo ad un lavoratore autonomo prevede una procedura molto più snella in quanto, al contrario di una ditta, questi non è tenuto a predisporre e presentare il piano di lavoro per lo smaltimento ma procederà con una comunicazione di inizio lavori.

A chiusura del confronto i componenti al tavolo sottolineano che risulta importantissimo, da parte di chi opera nel campo della sicurezza, sensibilizzare i Committenti/Responsabili dei Lavori sulle responsabilità derivanti dal D.lgs 81/08 in merito alla scelta delle imprese/lavoratori autonomi e dei relativi contratti stipulati, per non avere problematiche di tipo ispettivo o contributivo durante lo svolgimento del cantiere, eventualmente consultando un Tecnico esperto in Sicurezza prima dell'affidamento dei lavori.

Inoltre si vuole ricordare che il CSE deve sempre essere consapevole di chi entra in cantiere. Se il CSE rileva una situazione in cantiere che a seguito di indicazioni non viene ottemperata deve preliminarmente informare il Committente/RL di quanto non in regola, ed in caso di mancata riscontro, effettuare la segnalazione all'Asl e all'Ispettorato territoriale del lavoro competenti.

Scheda approvata a Settembre 2024

Ordine Architetti (Focus Group Sicurezza)

Servizio S.Pre.Sal Asl Città di Torino,

Servizio S.Pre.Sal To 3,

Servizio S.Pre.Sal To 5

Ispettorato Area Metropolitana Torino-Aosta