PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2879 di venerdì 15 giugno 2012

Le irregolarità della presenza di lavoratori autonomi in cantiere

Il Coordinamento tecnico interregionale interviene sulla regolarità o meno della presenza di lavoratori autonomi in cantiere, presenti singolarmente o in modo associato. Il committente può fare ricorso all'utilizzo di gruppi di lavoratori autonomi?

Brescia, 15 Giu ? Nel cantiere edile il committente deve nominare imprese che abbiano una idoneità tecnico professionale adatta a svolgere il lavoro richiesto, imprese che siano in possesso di tutte le attrezzature e dipendenti necessari per realizzare l'intervento.
Riguardo alla presenza nei cantieri di lavoratori autonomi, professionisti e committenti spesso si chiedono se sia possibile e regolare fare ricorso a gruppi di lavoratori autonomi tra di loro coordinati...

A questa domanda può rispondere un documento del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro dal titolo "**Lavoratori autonomi, attività in cantiere**", un documento predisposto dal Gruppo Interregionale Edilizia e licenziato dal Comitato Interregionale PISSL il 29 novembre 2011.
Il documento affronta il tema della **regolarità o meno della presenza di lavoratori autonomi**, presenti singolarmente o in forma meno autonoma, in cantiere.
Sono proposti in questo senso dei **casi-scuola**, per contribuire a chiarire quando si può o non si può affidare un lavoro ad un lavoratore autonomo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD037] ?#>

Dopo aver dato la definizione di lavoratore autonomo, come riportata nel Decreto legislativo 81/2008, il documento ricorda che 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.
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)".
Dunque l'impresa individuale può raffigurarsi "in cantiere o in qualsiasi altro ambito lavorativo" come:
-**lavoratore autonomo** "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". E parimenti "si devono annoverare anche quei professionisti che contribuiscono con interventi tecnici a supporto della realizzazione dell'opera,ad esempio restauratori";
-**impresa affidataria e/o impresa esecutrice** "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".

Il documento sottolinea che "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**". Dal

rapporto contrattuale, instaurato con il committente o con l'impresa, devono emergere parametri sufficientemente chiari, tali da evidenziare tale autonomia.
Ad esempio 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".

Rimandando il lettore alla lettura esaustiva del documento, riportiamo alcune delle **situazioni che si possono riscontrare in cantiere**.

Il**caso A** rappresenta la presenza di un lavoratore autonomo "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".

Nel caso che si abbia un **lavoratore autonomo al servizio di un'altra impresa esecutrice** (**caso B**), il rapporto risulta regolare se l'autonomo svolge la propria attività in modo indipendente e con reale autonomia operativa.
Se invece il lavoratore 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".

Se si è in presenza di un **gruppo di lavoratori autonomi associati di fatto** (**caso C**), "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", la **situazione non è regolare**.
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".

Passiamo al **caso D** relativo alla presenza di **lavoratori autonomi associati di fatto con contratti formalmente disgiunti ma con un unico fine**.
In questo caso l'esecuzione dell'opera "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".
Se invece:
- "le singole lavorazioni vengono svolte nel concreto da più autonomi" si ravvisa la medesima irregolarità rilevata per il caso B. E in questo 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";
- le singole lavorazioni non possono essere portate a termine in piena autonomia, si ravvisa "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".

Concludiamo con il **caso E** che prevede "**imprese individuali senza dipendenti associate in raggruppamento temporaneo d'impresa** finalizzata a realizzare lavori di stessa categoria (con individuazione di un soggetto quale mandatario)"
In questo caso "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".
Possiamo avere **due diverse situazioni**:
- "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: la possibilità di un imprenditore individuale senza dipendenti di assumere un altro imprenditore (senza dipendenti) a tempo determinato; la costituzione di una nuova società;
- 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)".

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, " Lavoratori autonomi, attività in cantiere", documento predisposto dal Gruppo Interregionale Edilizia e licenziato dal Comitato Interregionale PISSL il 29 novembre 2011, elaborazione a cura di un gruppo di lavoro coordinato da Flavio Coato (formato PDF, 119 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.