



# **LAVORO AUTONOMO NEI CANTIERI EDILI**

Relatori: Massimo Avosani e Luca Austa  
Tecnici della Prevenzione

# ESTRAPOLAZIONE

Documento predisposto  
dal Gruppo Interregionale Edilizia  
(29.11.2011)

*Ministero del Lavoro*  
*circolare n.16 del 4.07.2012*

## Definizione di lavoratore autonomo art. 89 comma 1 lettera d) D.Lgs. 81/08

- *Persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione*”

## Regolato dall'art. 2222 Codice Civile Contratto d'opera

Si ha un 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”*

## REQUISITI DELL'AUTONOMIA

- *Assenza di vincolo di subordinazione nella realizzazione di un'opera;*
- *Prevalenza di lavoro proprio;*
- *Liquidazione diretta del corrispettivo.*

## L'INDIVIDUAZIONE DELLA FIGURA DI RIFERIMENTO NELLA VISURA CAMERALE

- Nella visura camerale non esiste la voce “lavoratore autonomo”.
- La voce di riferimento è **impresa individuale**, ovvero, imprenditore individuale **che può avere o meno dipendenti.**

L'esatto riconoscimento del lavoratore autonomo avviene al momento dell'affidamento del lavoro da svolgere in cantiere da parte del committente o dell'impresa affidataria - esecutrice.

(Individuazione contrattuale)

# Tipologie contrattuali

- **Contratto d'appalto/sub. appalto art. 1655 c.c.**  
(Tipologia di lavoro svolta dall'impresa)
- L'appalto è il contratto col quale una parte assume, **con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio**, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.



# Tipologie contrattuali

- **Contratto d'opera art. 2222 c.c.**

(Tipologia di lavoro svolta dal lavoratore autonomo)

- 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 .

## IL CONTRATTO D'APPALTO – IL CONTRATTO D'OPERA

Il contratto d'appalto e d'opera sono contratti molto vicini perché hanno entrambi ad oggetto l'esecuzione di un'opera o di un servizio dietro corrisponsione di un corrispettivo, solo che nel contratto d'appalto chi svolge l'opera è un imprenditore, perché ha un'organizzazione d'impresa, mentre nel contratto d'opera è **il lavoratore autonomo** che svolge un lavoro non “esclusivamente” ma “prevalentemente” personale.

Al fine di verificare la reale autonomia del lavoratore autonomo, non devono verificarsi situazioni nelle quali il lavoratore autonomo sia sottoposto, in modo continuato e coordinato, al potere direttivo, organizzativo e disciplinare di un altro soggetto.

A sua volta, non deve essere lui a gestire in qualche modo, uno o più soggetti.



# Casi pratici esaminati con il documento predisposto dal Gruppo Interregionale Edilizia

## IPOSTESI A

- *Lavoratore autonomo che assume un contratto d'opera, ed è in grado di portarlo a termine autonomamente con le proprie forze ed attrezzature.*

La situazione è **regolare** ed il lavoratore autonomo è soggetto ai soli obblighi di cui agli artt. 21, 26, 94, 100, 124, 138 e 152 del D.Lgs. 81/08

## IPOTESI B

- *Lavoratore autonomo al servizio di un'altra impresa esecutrice.*

Il rapporto risulta **regolare** se il lavoratore autonomo svolge la propria attività in modo indipendente e con reale autonomia operativa e pertanto rientra nel caso precedente.

In caso diverso, in cui 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**.

In questo caso, a seguito di accertamento, si individua il datore di lavoro dell'impresa affidataria/esecutrice come datore di lavoro di fatto, che assumerà tutti gli oneri e responsabilità previsti dal decreto.

In ogni modo, ai sensi dell'art. 299 del decreto, è considerato al pari del datore di lavoro il soggetto che, «**pur sprovvisto di regolare investitura**» esercita in concreto i poteri direttivi e organizzativi nei confronti di un altro soggetto, nel caso specifico di un lavoratore autonomo, che assumerebbe, perdendo la propria autonomia, il ruolo di lavoratore subordinato.



## IPOSTESI C

- *Lavoratori autonomi associati di fatto, di cui solo uno ha assunto le obbligazioni contrattuali e gli altri operano assumendo ordini diretti, quindi con vincolo di subordinazione, nei confronti del primo obbligato (appaltatore).*

(Irrilevante la presenza o meno un contratto formale)

Situazione **NON REGOLARE**

Il **lavoratore autonomo** che ha assunto le obbligazioni contrattuali con il Committente – Impr. Affidataria/Esecutrice, assume di fatto il ruolo di **Datore di Lavoro**, in quanto esercita in concreto i poteri direttivi e organizzativi nei confronti dei prestatori d'opera della sua squadra che prendono ordini diretti da lui.

Considerati quindi, lavoratori subordinati dell'assuntore delle obbligazioni contrattuali, loro posizione contrattuale, contributiva e assicurativa dovrà essere adeguata.

## IPOTESI D

### (2 casi)

- *Caso 1)*

*Lavoratori autonomi associati di fatto con contratti formalmente disgiunti ma con unico fine.*

- L'esecuzione del contratto d'opera è da ritenersi **regolare** se questo viene normalmente ripartito in origine in singole lavorazioni che vengano poi assegnate a singoli lavoratori autonomi.
- E' **irregolare**, se per una singola lavorazione vengono utilizzati più lavoratori autonomi, in quanto si ripropone un rapporto di subordinazione con uno dei lavoratori autonomi, che esercita in concreto i poteri direttivi e organizzativi.

## *IMPORTANTE*

E' da qualificare in modo univoco, la sovra ordinazione di un lavoratore autonomo rispetto agli altri lavoratori autonomi, altrimenti, tutti sarebbero da ritenersi corresponsabili.

Esempio tipico: posa in opera di intonaco a gesso all'interno delle parti comuni di un edificio in costruzione affidato a tre lavoratori autonomi con tre identici contratti, che però svolgono di fatto l'attività in collaborazione, risulterebbero tutti e tre datori di lavoro di fatto.

- *Caso 2)*

*Le singole lavorazioni non possono essere portate a termine in piena autonomia.*

In questo caso si evidenzia una **scorretta valutazione dell'idoneità tecnico professionale** dei soggetti individuati per l'esecuzione del contratto d'opera da parte del Committente o dell'Impresa Affidataria/Esecutrice per conto del o della quale viene svolto il lavoro.

Anche in questo caso si è in presenza di uno o più **datori di lavoro di fatto** in quanto vengono meno i requisiti di autonomia.

## IPOTESI E

### (2 casi)

- *Imprese individuali senza dipendenti associate in raggruppamento temporaneo d'impresa finalizzato 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.*

## Caso 1)

- R.T.I. **Costituita regolarmente** in cui il mandatario assume la qualifica di datore di lavoro formale.

In questo caso, i **mandatari 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;



## Caso 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 dovuta alla **non corretta valutazione dell'idoneità tecnico-professionale del mandatario** a cui sono stati affidati contrattualmente 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 provvisoriale, 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 devono essere sospese e 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, oggetto del contratto, dovranno essere **affidati ad un'altra impresa esecutrice valutata idonea**.

## REGOLARIZZAZIONE

### Adempimenti del datore di lavoro di fatto

1. Abbandonare immediatamente il cantiere, notificando all'organo di vigilanza la decisione assunta;
2. Regularizzare i rapporti di lavoro, 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;
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 caso di non corretta valutazione dell'idoneità tecnico-professionale da parte del committente/responsabile lavori nei confronti degli assuntori del contratto d'appalto, è necessario procedere nei loro confronti, prescrivendo l'affidamento della prosecuzione dei lavori ad un soggetto tecnicamente idoneo.

## VERIFICA L'IDONEITÀ TECNICO-PROFESSIONALE

*Obblighi del committente o del responsabile dei lavori*

*(articolo 90, co. 9 lettera a)*

9. Il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo:

a) verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi *in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare*, con le modalità di cui all'**ALLEGATO XVII**.



# VERIFICA L'IDONEITÀ TECNICO-PROFESSIONALE

*Obblighi del committente o del responsabile dei lavori*

*(articolo 90, co. 9 lettera a)*

## ALLEGATO XVII

2. I lavoratori autonomi dovranno esibire almeno:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
- b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisorie;
- c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;
- d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente decreto legislativo;
- e) documento unico di regolarità contributiva di cui al decreto ministeriale 24 ottobre 2007.

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**