



IL CONTRATTO D'APPALTO

Inquadramento giuridico e focus sui
risvolti giuslavoristici



FERRARI · PEDEFERRI · BONI
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

Avv. Martino Canal
Partner – FPB Legal, Milano (MI)
mcanal@fpblegal.com

Il contratto d'appalto: definizione

Ai sensi dell'art. 1655 c.c.:

"L'appalto è il 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 danaro".

Ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. N. 276/2003:

"il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'[articolo 1655 del codice civile](#), si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

La genuinità del contratto d'appalto: i requisiti chiave

La norma codicistica e l'art. 29 del D. Lgs. 276/2003 individuano i tre requisiti che caratterizzano il contratto d'appalto genuino:

1 Organizzazione dei mezzi

L'appaltatore deve disporre dei mezzi necessari (materiali, attrezzature, personale) per eseguire l'opera o il servizio.

2 Potere organizzativo e direttivo

L'appaltatore deve esercitare il potere di direzione e controllo sui propri lavoratori.

3 Assunzione del rischio di impresa

L'appaltatore deve assumersi la responsabilità del buon esito dell'opera o del servizio e dei relativi rischi.

L'appalto maschera una **interposizione illecita di manodopera** quando l'interposto si limita a mettere a disposizione dello pseudo-committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti.

N.B.: I requisiti sono valutati con modalità diverse a seconda dell'oggetto del contratto di appalto:

- **Appalti "pesanti"** – Rilevanza della titolarità o disponibilità dei mezzi: L'appaltatore deve dimostrare di possedere o avere a disposizione i mezzi necessari (macchinari, impianti, ecc.) per eseguire l'opera o il servizio.
- **Appalti "leggeri"** – Focus sull'esercizio del potere direttivo: L'appaltatore deve dimostrare di esercitare effettivamente il potere di direzione e controllo sui propri lavoratori, organizzando e gestendo il loro lavoro.

L'appalto non genuino

Quando l'appalto manca anche solo di uno dei requisiti essenziali, si configura come un **appalto non genuino**, ovvero un tentativo di mascherare un rapporto di lavoro subordinato.

Nota n. 77/2009 del Ministero del Lavoro: "*l'interposizione illecita di manodopera sussiste tutte le volte in cui l'appaltatore mette a disposizione del committente una mera prestazione lavorativa, riservandosi i compiti di gestione amministrativa del rapporto di lavoro, ma senza un effettivo esercizio dei poteri direttivi nei confronti dei lavoratori e senza una concreta organizzazione della prestazione lavorativa che risulti finalizzata ad un risultato produttivo autonomo*".

Quali sono le conseguenze?

CIVILI

Riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato.

Il lavoratore impiegato nell'appalto non genuino può richiedere giudizialmente la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dello pseudo-committente, che è il datore di lavoro sostanziale.

Riconoscimento di eventuali arretrati o differenze retributive.

Il lavoratore può richiedere il risarcimento dei danni subiti a causa dell'appalto non genuino, come ad esempio differenze retributive, mancato versamento dei contributi previdenziali, ecc.

Responsabilità diretta per il versamento dei contributi.

Il committente è responsabile in solido con l'appaltatore per il pagamento delle retribuzioni, dei contributi previdenziali e del TFR ai lavoratori..



Obblighi in materia di **trattamento economico** dei lavoratori

Azione diretta dei dipendenti dell'appaltatore

L'art. 1676 c.c. stabilisce che i dipendenti dell'appaltatore possono agire direttamente contro il committente per ottenere quanto loro dovuto, limitatamente all'ammontare del debito che il committente ha verso l'appaltatore al momento della domanda.

Responsabilità solidale per danni non indennizzati

Ai sensi dell'art. 26, comma 4, D. Lgs. 81/2008, il committente è responsabile in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori per i danni subiti dai lavoratori non indennizzati dall'INAIL o dall'IPSEMA.

Trattamento economico e normativo dei lavoratori

Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto (art. 29, c. 1bis, del D. Lgs. 276/2003) spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto.

Responsabilità solidale per trattamenti retributivi e contributivi

La legge (art. 29, c. 2, del D. Lgs. 276/2003) stabilisce una responsabilità solidale del committente con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori per: trattamenti retributivi; quote di TFR, contributi previdenziali, premi assicurativi. Questa responsabilità: si estende per due anni dalla cessazione dell'appalto; non include le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

La tutela dei lavoratori utilizzati nell'appalto

Il datore di lavoro-committente che intende affidare a terzi lavori, servizi e forniture da eseguirsi all'interno della propria azienda, delle singole unità produttive, o nell'ambito del ciclo produttivo aziendale deve rispettare specifici obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008, e cioè:

1

Valutare l'idoneità tecnico professionale dell'appaltatore

- a. Acquisire il certificato di iscrizione alla CCIAA.
- b. Acquisire l'autocertificazione dell'appaltatore sul possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale e verificare l'adozione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).
- c. Verificare l'assenza di provvedimenti interdittivi o sospensivi emanati dall'Ispettorato del Lavoro.
- d. Monitorare costantemente l'esecuzione dei lavori e diffondere le informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione e emergenza.

2

Adempiere agli obblighi informativi

Fornire dettagliate indicazioni sui rischi specifici propri dell'ambiente in cui i lavoratori si troveranno ad operare e sulle misure di prevenzione necessarie.

3

Preoccuparsi del coordinamento e della cooperazione

Assicurare una collaborazione efficace tra tutte le parti coinvolte nell'appalto.

4

Redigere il DUVRI

Preparare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali.

ATTENZIONE: In caso di sub-appalto, tutti i datori di lavoro (compresi quindi anche i sub-appaltatori) devono cooperare all'attuazione delle misure di protezione e prevenzione dei rischi sul lavoro e coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi a cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte.



Obblighi specifici nel settore edile

Nel settore edile, il committente ha obblighi aggiuntivi e specifici, particolarmente rilevanti per garantire la regolarità e la sicurezza dei lavori. I principali adempimenti:

1 Verifica dell'incidenza della manodopera

Per **appalti edili privati** di valore complessivo superiore a **€70.000,00**:

- Il committente o il direttore dei lavori deve verificare la **congruità dell'incidenza della manodopera**.
- L'attestazione viene rilasciata dalla **CassaEdile** su richiesta del committente o dell'impresa affidataria.
- È **condizione necessaria** per il pagamento del saldo finale dei lavori.
- La congruità deve sussistere **dalla denuncia di inizio lavori fino alla chiusura**.

2 Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)

- Il committente deve ottenere il **DURC dell'appaltatore**.
- Attesta la regolarità contributiva e assicurativa delle imprese.
- Necessario per il rilascio dei permessi a costruire, **SCIA** e **DIA**.

Obblighi specifici nel settore edile

Nel settore edile, il committente ha obblighi aggiuntivi e specifici, particolarmente rilevanti per garantire la regolarità e la sicurezza dei lavori. I principali adempimenti:

3 Patente di sicurezza (dal 01/10/2024)

Obbligatoria per imprese e lavoratori autonomi operanti nei cantieri edili o di ingegneria civile.

Rilasciata dall'**Ispettorato nazionale del lavoro** in formato digitale.

Requisiti per il rilascio: iscrizione alla CCIAA; adempimento degli obblighi formativi; DURC in corso di validità; DVR (ove previsto); certificazione di regolarità fiscale; designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Sistema a punti: iniziale 30 crediti, minimo per operare 15 crediti.

Possibilità di **sospensione cautelare** in caso di infortuni gravi.

4 Notifica preliminare

Obbligatoria per i cantieri con presenza di più imprese esecutrici (anche non contemporanea) e per cantieri con un'unica impresa ma con più di 200 uomini-giorno coinvolti.

Il committente **deve notificare all'ASL e alla direzione provinciale del lavoro, prima dell'inizio dei lavori:** data della comunicazione, indirizzo del cantiere, dettagli del committente, natura dell'opera, responsabile dei lavori, coordinatori per la sicurezza (progettazione e realizzazione), data presunta d'inizio lavori, durata presunta dei lavori, numero massimo presunto dei lavoratori, numero previsto di imprese e lavoratori autonomi, identificazione delle imprese già selezionate, ammontare complessivo presunto dei lavori.



Gestione della **documentazione** relativa ai contratti di appalto

La gestione accurata della documentazione è cruciale per il committente, sia per adempiere ai propri obblighi legali che per tutelarsi in caso di controversie. Si raccomanda di:

1

Approfondire la verifica sull'idoneità dell'appaltatore

Raccogliere e conservare: - Bilanci finanziari - Documenti sull'organizzazione dell'appaltatore (CV, organigramma, ecc.) - Certificazioni ISO - Polizza RC per i dipendenti - Eventuali garanzie e fidejussioni

2

Monitorare regolarità retributiva e contributiva

Richiedere periodicamente: - DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) - Fatture dei fornitori con quietanza di pagamento - Documenti attestanti il regolare pagamento degli stipendi dei dipendenti

3

Implementare un sistema efficiente di gestione documentale

- Utilizzare software di gestione documentale - Creare procedure standardizzate per raccolta e archiviazione dei documenti - Definire politiche per il trattamento dei documenti - Designare personale responsabile della gestione e del monitoraggio continuo - Automatizzare attività come l'invio di promemoria per le scadenze documentali e le verifiche della validità dei documenti

4

Assicurare la conformità al GDPR

Garantire il corretto trattamento di tutti i dati raccolti nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).



**Grazie
per
l'attenzione!**