

**2**

Collana

**Guida alle Paghe 2013**

Roberto Zaltieri

# Busta paga edilizia

Con cedolini compilati



IPSOA

Gruppo Wolters Kluwer



INDICITALIA

Gruppo Wolters Kluwer

**QUESTO EBOOK È UN'ANTEPRIMA GRATUITA**

Per ordinare la versione integrale utilizzare il link **SHOPWKI.it**  
o rivolgersi all'agente di zona

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2013 Wolters Kluwer Italia S.r.l Strada I, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

ISBN: 9788821743528

---

Il presente file può essere usato esclusivamente per finalità di carattere personale. I diritti di commercializzazione, traduzione, di memorizzazione elettronica, di adattamento e di riproduzione totale o parziale con qualsiasi mezzo sono riservati per tutti i Paesi.

La presente pubblicazione è protetta da sistemi di DRM. La manomissione dei DRM è vietata per legge e penalmente sanzionata.

---

L'elaborazione dei testi è curata con scrupolosa attenzione, l'editore declina tuttavia ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

## PRESENTAZIONE

Il settore edile si caratterizza da un'accentuata frammentazione di soggetti operanti in imprese che occupano più di un milione di addetti. La contrattazione nazionale del settore si articola su quattro C.C.N.L. principali e circa 105 Contratti integrativi territoriali a cui viene demandata la trattazione di alcune materie. Molteplicità delle fonti e caratteristiche specifiche lo rendono indipendente dagli altri settori merceologici con conseguente influenza sulle particolarità degli istituti contrattuali. Queste specificità si manifestano ancor più oggi a seguito delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 276/2003 che hanno riconosciuto alla Cassa edile un ruolo di riferimento per tutto il sistema di controllo delle regolarità contributive.

Le sempre maggiori sollecitazioni provenienti prevalentemente dalle innovazioni contrattuali e legislative hanno accentuato l'impegno degli interpreti e soprattutto di coloro che sono chiamati quotidianamente all'elaborazione delle paghe. Il volume ne affronta gli aspetti tipici proponendo soluzioni alle problematiche poste dalle molteplici fonti normative ed esamina gli istituti attraverso la successione delle fasi procedurali di elaborazione del cedolino. Ne consegue una trattazione sostanzialmente nuova che però ripercorre, per quanto riguarda gli aspetti inerenti la compilazione, quei criteri esemplificativi utili alla comprensione e qualificanti della esposizione.

Si è quindi cercato di supportare ed affiancare gli addetti paghe nell'interpretazione della normativa contrattuale attraverso numerosi chiarimenti ed una cospicua casistica di esempi pratici, mirati soprattutto a risolvere dubbi su temi quali: il trattamento previdenziale e fiscale sulla contribuzione dovuta alla Cassa edile, il trattamento economico per i riposi annui, ferie e gratifica natalizia, il trattamento in caso di malattia ed infortunio, la malattia professionale, l'anzianità professionale, la previdenza complementare, la certificazione di regolarità contributiva (Dure), la modulistica unificata con il sistema dell'invio telematico alle Casse edili e molti altri istituti. Ogni paragrafo contiene diversi esempi pratici per semplificare la gestione e far approdare più celermente ed esattamente al risultato. Alcuni esempi di compilazione sono stati elaborati ed accompagnati da puntuali spiegazioni e rinvii alle modalità e caratteristiche di calcolo.

Si è completato la documentazione con prospetti di calcolo del costo del lavoro anche con riferimento a diverse realtà territoriali e con una modulistica predisposta per agevolare gli adempimenti da parte delle aziende. Sono riportati infine, in allegato, i modelli più in uso nei rapporti con gli Enti previdenziali.

La pubblicazione affronta anche alcuni aspetti della normativa relativa agli obblighi in materia di prevenzione infortuni alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

Tra le novità di questa edizione segnaliamo in particolare quelle previste dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99.

Tale provvedimento legislativo reca un insieme di disposizioni in materia di lavoro, che riguardano tra l'altro:

- incentivi per l'assunzione di giovani;
- modifiche alle norme sull'apprendistato e in materia di tirocini;
- modifiche alle disposizioni sui contratti a termine;
- lavoro intermittente e il lavoro accessorio;
- agevolazioni per le assunzioni di lavoratori in ASpI;
- responsabilità solidale negli appalti;
- rivalutazione delle sanzioni in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Un richiamo è inoltre rivolto alle importanti novità che sono state introdotte anche dalla legge n. 98/2013, di conversione del D.L. n. 69/2013 che prevede semplificazioni di adempimenti formali in materia di sicurezza sul lavoro tra cui:

- l'individuazione dei settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali. I datori di lavoro di tali aziende potranno effettuare la valutazione del rischio, utilizzando un modello semplificato che sarà allegato al decreto. Resta ferma la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate già previste;
- modifiche alla disciplina relativa al documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), necessario quando nello stesso ambiente operano soggetti appartenenti a più imprese, con la previsione che, nei settori a basso rischio di infortuni e malattie professionali, il datore di lavoro possa, in alternativa alla predisposizione del DUVRI, nominare un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali adeguate e specifiche, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento con altre imprese;

- la previsione dell'invio della notifica preliminare per l'avvio di nuove attività attraverso lo Sportello unico (insieme all'istanza o alla segnalazione relativa all'avvio delle attività produttive), che provvederà a trasmetterla all'Organo di vigilanza;
- la riduzione dei termini per effettuare la prima verifica periodica delle attrezzature di lavoro da 60 a 45 giorni;
- la semplificazione per i cantieri temporanei e mobili, con adozione di modelli semplificati per la redazione del piano operativo di sicurezza (POS), del piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e del fascicolo dell'opera;
- la previsione di telematizzazione di numerosi obblighi di comunicazione e notifica contenuti nel Testo Unico della sicurezza sul lavoro;
- la previsione della trasmissione delle denunce di infortunio da parte dell'Inail per via telematica all'Autorità di pubblica sicurezza, all'ASL e alle altre Autorità competenti in ottemperanza del principio dell'unificazione delle comunicazioni nei confronti della P.A. in capo a cittadini e imprese. Gli aggiornamenti normativi prodotti dalla legge n. 92/2012 (*c.d.* Riforma Fornero) su vari istituti contrattuali quali: lavoro a termine, apprendistato, lavoro a progetto, lavoro intermittente, partite I.V.A., licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo, dimissioni, *ecc.*

In tema di solidarietà negli appalti si è tenuto conto delle nuove disposizioni in materia.

Il volume si completa anche con le nuove tabelle 2013 dei costi medi provinciali della manodopera.

## L'AUTORE

### Roberto Zaltieri

Consulente del Lavoro, con esperienza trentennale nel mondo del lavoro. Ha svolto per molti anni l'attività di ispettore del lavoro e di Reggente dell'Ispettorato del Lavoro di Mantova. Dal 1998 svolge attività di consulente del lavoro con studio in Mantova. Relatore a diversi convegni, collabora attivamente a riviste e pubblicazioni del settore.

## Sommario

<b>PRESENTAZIONE</b> .....	pag.	III
 <b>CAPITOLO 1 - L'IMPRESA EDILE</b>		
<b>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELL'EDILIZIA</b> .....	pag.	3
<b>CLASSIFICAZIONE IMPRESA EDILE AI FINI PREVIDENZIALI</b> .....	pag.	6
1. C.S.C. dell'edilizia .....	pag.	7
<b>CLASSIFICAZIONE ISTAT</b> .....	pag.	9
<b>IMPRESE ARTIGIANE EDILI</b> .....	pag.	12
 <b>CAPITOLO 2 - ASSUNZIONE PERSONALE DIPENDENTE</b>		
<b>Parte I - Rapporti con gli enti previdenziali</b>		
<b>AVVIO ATTIVITA'</b> .....	pag.	17
<b>ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI</b> .....	pag.	18
1. Dichiarazioni e istanze esclusivamente telematiche da gennaio 2012 .....	pag.	19
2. Prestazioni fornite dall'Inail .....	pag.	19
<b>ASSICURAZIONI SOCIALI INPS</b> .....	pag.	20
1. Prestazioni fornite dell'Inps .....	pag.	21
<b>ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE</b> .....	pag.	21
<b>APERTURA NUOVO CANTIERE: DENUNCIA ALL'INAIL</b> .....	pag.	21
<b>COMUNICAZIONE DI VARIAZIONI AZIENDALI</b> .....	pag.	22
<b>ISTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO</b> .....	pag.	23
1. Libro unico del lavoro (L.U.L.) .....	pag.	23
2. Modalità di tenuta e registrazione .....	pag.	24
3. Registrazione dei rimborsi spese .....	pag.	24
4. Tenuta e conservazione del libro unico .....	pag.	25
5. Registro infortuni .....	pag.	26
6. Tesserino di riconoscimento .....	pag.	27
<b>Parte II - L'assunzione del dipendente</b>		
<b>COMUNICAZIONI AL CENTRO PER L'IMPIEGO</b> .....	pag.	28
1. Assunzione .....	pag.	28
2. Variazioni del rapporto di lavoro: proroga, trasformazione e cessazione .....	pag.	29
<b>DICHIARAZIONE DI ASSUNZIONE</b> .....	pag.	30
<b>ASSUNZIONE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI</b> .....	pag.	31
1. Impiego lavoratori extracomunitari irregolari - Sanzioni .....	pag.	31

**Parte III - Sicurezza sul lavoro**

<b>DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI</b> .....	pag.	32
<b>NOMINA RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (R.S.P.P.)</b> .....	pag.	33
<b>NOMINA ADDETTI SERVIZIO ANTINCENDIO E PRONTO SOCCORSO</b> .....	pag.	33
<b>RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA</b> .....	pag.	33
<b>NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE</b> .....	pag.	34
<b>VISITE MEDICHE</b> .....	pag.	35
1. Visita medica preassuntiva .....	pag.	35
2. Visita medica preventiva minori e apprendisti .....	pag.	36
3. Visita medica preventiva .....	pag.	36
4. Visite mediche periodiche .....	pag.	36
5. Altre visite mediche obbligatorie.....	pag.	38
6. Lavori usuranti.....	pag.	38
<b>OBBLIGHI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE</b> .....	pag.	39
1. Obbligo di informazione.....	pag.	39
2. Obbligo di formazione.....	pag.	39
3. Fornitura dispositivi antinfortunistici e di protezione (D.P.I.) .....	pag.	40
4. Alcune sanzioni a carico del datore di lavoro per le violazioni alle norme sopra indicate.....	pag.	40
5. Sanzioni a carico dei lavoratori .....	pag.	41

**Parte IV - Tipologie di assunzione**

<b>CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO</b> .....	pag.	41
1. Nozione.....	pag.	41
2. Indici di subordinazione .....	pag.	42
3. La classificazione del personale dipendente .....	pag.	42
<b>LAVORO AUTONOMO</b> .....	pag.	44
<b>LAVORO PARASUBORDINATO</b> .....	pag.	47
<b>CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO</b> .....	pag.	47
1. Periodo di prova.....	pag.	48
<b>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b> .....	pag.	49
1. Requisiti necessari per la costituzione del rapporto.....	pag.	50
2. Proroga del contratto a termine.....	pag.	51
3. Rinnovo del contratto a termine .....	pag.	51
4. Trattamento economico .....	pag.	52
5. Lavoro a tempo determinato nelle imprese edili .....	pag.	54
<b>LAVORO TEMPORANEO</b> .....	pag.	55
1. La somministrazione nei contratti collettivi dell'edilizia .....	pag.	55
<b>CONTRATTO A TEMPO PARZIALE</b> .....	pag.	57
1. <i>Part-time</i> nell'edilizia.....	pag.	57
<b>CONTRATTO DI APPRENDISTATO</b> .....	pag.	59
1. Caratteristiche del contratto .....	pag.	59
2. Piano formativo individuale .....	pag.	62
3. La formazione interna ed esterna e gli obblighi dell'impresa .....	pag.	66
4. Il <i>tutor</i> aziendale .....	pag.	66
5. Aspetto sanzionatorio .....	pag.	66
6. Trattamento economico e normativo .....	pag.	67
7. Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria edile .....	pag.	67
8. Apprendistato professionalizzante settore edile artigiano .....	pag.	70

9. Prestazioni aggiuntive previste per gli apprendisti dalla recente contrattazione collettiva .....	pag.	72
<b>LAVORO RIPARTITO (JOB-SHARING)</b> .....	pag.	75
<b>LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA</b> .....	pag.	75
1. Ambito di applicazione.....	pag.	76
2. Applicazione del contratto in edilizia.....	pag.	76
3. Obblighi del datore di lavoro.....	pag.	76
<b>LAVORO ACCESSORIO</b> .....	pag.	78
<b>CONTRATTI DI LAVORO PARASUBORDINATO</b> .....	pag.	82
1. Collaborazione a progetto.....	pag.	82
2. Prestazioni occasionali .....	pag.	86
3. Lavoro occasionale dei parenti dell'artigiano.....	pag.	87
4. Contratto di associazione in partecipazione .....	pag.	88
<b>CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO</b> .....	pag.	89

**Parte V - Collocamento obbligatorio**

<b>AZIENDE EDILI E OBBLIGO DI ASSUNZIONE INVALIDI</b> .....	pag.	90
---	------	----

**CAPITOLO 3 - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

<b>POTERI DEL DATORE DI LAVORO</b> .....	pag.	95
--	------	----

**Parte I - Tempi di lavoro e riposi**

<b>ORARIO DI LAVORO</b> .....	pag.	95
<b>RIPOSI GIORNALIERI</b> .....	pag.	98
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	pag.	98
<b>LAVORATORI DISCONTINUI</b> .....	pag.	99
<b>RIPOSO SETTIMANALE</b> .....	pag.	101
<b>FERIE ANNUALI</b> .....	pag.	101
<b>PERMESSI ANNUI</b> .....	pag.	102

**Parte II - Trattamento delle assenze**

<b>MALATTIA</b> .....	pag.	103
1. Operai .....	pag.	103
2. Impiegati.....	pag.	106
<b>INFORTUNIO SUL LAVORO</b> .....	pag.	113
<b>MATERNITA'</b> .....	pag.	120
<b>ASSENZE PORTATORI DI HANDICAP</b> .....	pag.	124
<b>CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI IN EDILIZIA</b> .....	pag.	126
1. Aziende interessate.....	pag.	126
2. Lavoratori beneficiari .....	pag.	127
3. Cause di intervento .....	pag.	127
4. Disciplina speciale per lavori pubblici (legge n. 223/1991) .....	pag.	128
5. Durata .....	pag.	129
6. Recuperi nel settore edile .....	pag.	130
7. Misura della corresponsione.....	pag.	130
8. Applicazione massimale.....	pag.	131
9. Assenze dal lavoro per altri motivi e trattamento CIG .....	pag.	132
10. Domanda CIG.....	pag.	134

11. Transitorietà della integrazione e previsione della ripresa .....	pag.	135
12. Autorizzazione all'integrazione salariale .....	pag.	136
13. Contributo addizionale .....	pag.	136
14. Cassa integrazione apprendisti .....	pag.	137
<b>TRATTAMENTO ALTRE ASSENZE</b> .....	pag.	143
1. Permessi per studio .....	pag.	143
2. Congedi per la formazione .....	pag.	144
3. Congedo matrimoniale .....	pag.	144
4. Donatori di sangue .....	pag.	145
5. Incarichi sindacali .....	pag.	145
6. Cariche elettive .....	pag.	146
7. Seggi elettorali .....	pag.	146
8. Volontari della protezione civile e soccorso alpino .....	pag.	147
9. Permessi per lutto .....	pag.	147

### **Parte III - Modifica del luogo di lavoro**

<b>DISTACCO</b> .....	pag.	147
1. Distacco di personale comunitario in Italia .....	pag.	149
2. Lavoratori inviati in Paesi extracomunitari con i quali non esistono accordi internazionali di sicurezza sociale .....	pag.	153
<b>TRASFERIMENTO</b> .....	pag.	154

### **Parte IV - Procedimento disciplinare**

<b>FASI DELLA PROCEDURA</b> .....	pag.	154
1. Obbligo di pubblicità della normativa disciplinare .....	pag.	155
2. Contestazione .....	pag.	155
3. Criterio di proporzionalità della sanzione adottata .....	pag.	157
4. Termini per la comminazione del provvedimento .....	pag.	157
5. Recidiva .....	pag.	157
6. Sospensione cautelare .....	pag.	158
7. Impugnazione delle sanzioni disciplinari e relative procedure .....	pag.	158
<b>PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEL CONTRATTO EDILIZIA</b> .....	pag.	159

## **CAPITOLO 4 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

<b>MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA</b> .....	pag.	165
<b>SCADENZA DEL CONTRATTO</b> .....	pag.	165
<b>MORTE DEL LAVORATORE</b> .....	pag.	166
<b>DIMISSIONI</b> .....	pag.	166
1. Convalida dimissioni .....	pag.	166
2. Preavviso .....	pag.	167
<b>LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO</b> .....	pag.	169
1. Procedura da seguire nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo .....	pag.	170
2. Impugnazione licenziamento .....	pag.	170
<b>LICENZIAMENTO COLLETTIVO</b> .....	pag.	173
1. Le ipotesi escluse dalla legge .....	pag.	173
2. La procedura .....	pag.	173
3. I criteri di scelta .....	pag.	174
4. Trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori dell'edilizia .....	pag.	174

<b>RISOLUZIONE CONSENSUALE</b> .....	pag.	174
<b>LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO PERIODO DI COMPORTO</b> .....	pag.	175

## **CAPITOLO 5 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

<b>LA RETRIBUZIONE</b> .....	pag.	179
1. La busta paga .....	pag.	179
2. Misura della retribuzione .....	pag.	180
3. Elementi fissi della retribuzione .....	pag.	182
4. Il cottimo nell'edilizia .....	pag.	186
<b>ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE</b> .....	pag.	187
1. Mensilità aggiuntive .....	pag.	187
2. Premio annuo .....	pag.	188
3. Premio fedeltà .....	pag.	188
4. Festività infrasettimanali .....	pag.	188
<b>ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE</b> .....	pag.	189
1. Maggiorazioni della retribuzione oraria .....	pag.	189
2. Indennità di cassa o maneggio denaro .....	pag.	189
3. Indennità di trasferta in edilizia .....	pag.	189
4. Indennità di mensa .....	pag.	190
5. Indennità trasporto (casa-lavoro) .....	pag.	191
6. Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.) .....	pag.	191
7. Indennità lavori disagiati .....	pag.	191
<b>RETRIBUZIONE ACCESSORIA</b> .....	pag.	194
1. Assegno del nucleo familiare .....	pag.	194

## **CAPITOLO 6 - CONTRIBUTI PREVIDENZIALI**

### **Parte I - Versamento dei contributi**

<b>ASSICURAZIONI OBBLIGATORIE</b> .....	pag.	203
<b>L'INPS</b> .....	pag.	203
<b>L'INAIL</b> .....	pag.	204
1. Autoliquidazione .....	pag.	204
<b>L'IMPONIBILE PREVIDENZIALE</b> .....	pag.	205
<b>IL MINIMALE CONTRATTUALE</b> .....	pag.	205
<b>IL MINIMALE GIORNALIERO</b> .....	pag.	206
<b>IL MINIMALE CONTRIBUTIVO NEL <i>PART-TIME</i></b> .....	pag.	206
<b>MASSIMALI DI CONTRIBUZIONE</b> .....	pag.	207
<b>RETRIBUZIONE "VIRTUALE"</b> .....	pag.	207
<b>RETRIBUZIONI ESCLUSE DALL'IMPONIBILE CONTRIBUTIVO</b> .....	pag.	211
<b>CONTRIBUTI ALLA CASSA EDILE E IMPONIBILE CONTRIBUTIVO</b> .....	pag.	212

### **Parte II - Agevolazioni contributive**

<b>RIDUZIONE CONTRIBUTIVA (SOLO PER DATORE LAVORO)</b> .....	pag.	213
1. Aziende beneficiarie .....	pag.	213
2. Lavoratori per i quali è possibile fruire della riduzione .....	pag.	214
3. Misura del beneficio .....	pag.	214

4. Modalità operative.....	pag.	214
<b>SGRAVI CONTRIBUTIVI PER RETRIBUZIONI DI II LIVELLO</b> .....	pag.	214
1. Requisiti delle imprese.....	pag.	215
2. Le procedure per accedere allo sgravio.....	pag.	215
<b>BENEFICI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONI AGEVOLATE</b> .....	pag.	216
1. Apprendisti.....	pag.	216
2. Apprendisti assunti dalle liste di mobilità.....	pag.	216
3. Lavoratori in mobilità.....	pag.	217
4. Lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi o in CIGS da uguale periodo.....	pag.	217
5. Lavoratori svantaggiati dai 18 ai 29 anni.....	pag.	218
6. Lavoratori percettori dell'ASPI (ex indennità di disoccupazione).....	pag.	218
7. Lavoratori disabili.....	pag.	219

### **Parte III - La previdenza complementare**

<b>LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b> .....	pag.	220
<b>IL FONDO PREVEDI (FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE)</b> .....	pag.	222
1. Adesione al fondo.....	pag.	222
2. Contribuzione dovuta al fondo.....	pag.	222
3. Regime fiscale e contributivo degli accantonamenti.....	pag.	223
4. Trasferimento e riscatto.....	pag.	223
5. Prestazioni del fondo.....	pag.	223

### **Parte IV - La Gestione separata Inps**

<b>CONTRIBUTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</b> .....	pag.	226
---	------	-----

## **CAPITOLO 7 - RITENUTE FISCALI**

### **Parte I - Imponibile fiscale**

<b>REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE</b> .....	pag.	231
1. Momento impositivo: criterio di cassa.....	pag.	232
2. Datore di lavoro come sostituto di imposta.....	pag.	232
3. Redditi prodotti all'estero.....	pag.	233
4. Criteri di imposizione fiscale (e contributiva).....	pag.	234
5. Rimborsi spese e trasferte dei dipendenti.....	pag.	238
6. Vitto, mensa e relative indennità sostitutive.....	pag.	247
<b>TRATTAMENTO FISCALE DEI CONTRIBUTI VERSATI ALLE CASSE EDILI</b> .....	pag.	249
<b>DETAZZAZIONE</b> .....	pag.	250

### **Parte II - Determinazione dell'Irpef del dipendente**

<b>CALCOLO DELL'IMPOSTA</b> .....	pag.	255
<b>ONERI DEDUCIBILI</b> .....	pag.	255
<b>APPLICAZIONE DELLE DETRAZIONI</b> .....	pag.	256
1. Detrazioni per carichi di famiglia.....	pag.	256
2. Dichiarazione annuale di spettanza delle detrazioni.....	pag.	257
3. Applicazione detrazioni ai lavoratori extracomunitari - Obbligatorietà del codice fiscale dei figli a carico.....	pag.	260
4. Addizionali Irpef.....	pag.	260
5. Redditi tassati separatamente.....	pag.	261

6. Riepilogo adempimenti fiscali del datore di lavoro in qualità di sostituto di imposta .....	pag.	261
--	------	-----

## CAPITOLO 8 - LE CASSE EDILI

<b>ISTITUZIONE E FUNZIONE</b> .....	pag.	267
<b>OBBLIGO DI ISCRIZIONE ALLE CASSE EDILI</b> .....	pag.	268
<b>ISCRIZIONE E ADEMPIMENTI</b> .....	pag.	269
<b>ACCANTONAMENTI ALLE CASSE EDILI</b> .....	pag.	269
<b>ACCANTONAMENTO DELLE FESTIVITA'</b> .....	pag.	270
<b>CONTRIBUTI ALLA CASSA EDILE</b> .....	pag.	271
<b>NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI IN CASSA EDILE</b> .....	pag.	271
<b>PERSONALE IN TRASFERTA E ISCRIZIONE CASSA EDILE</b> .....	pag.	272
<b>VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI TRAMITE MUT</b> .....	pag.	272
<b>PRESTAZIONI FORNITE DIRETTAMENTE DALLE CASSE EDILI</b> .....	pag.	280
1. Indennità integrativa di malattia e TBC .....	pag.	280
2. Indennità integrativa di infortunio sul lavoro o malattia professionale .....	pag.	281
3. Trattamento economico per ferie e gratifica natalizia .....	pag.	281
4. Anzianità professionale edile ordinaria - A.P.E. ....	pag.	282
5. Prestazioni <i>extra</i> contrattuali .....	pag.	282
6. Compiti delle Casse edili relativi alla formazione professionale e sicurezza .....	pag.	283
<b>COMITATI PARITETICI TERRITORIALI</b> .....	pag.	284
1. Scopi Istituzionali .....	pag.	284
2. Composizione del Comitato Paritetico .....	pag.	284
3. Attività dell'ente .....	pag.	284

## CAPITOLO 9 - DURC, APPALTI E REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

<b>EVOLUZIONE LEGISLATIVA</b> .....	pag.	289
<b>IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE DELLE IMPRESE</b> .....	pag.	290
1. La qualificazione delle imprese edili ("patente a punti") .....	pag.	291
<b>DURC E APPALTI PRIVATI</b> .....	pag.	291
<b>DURC E APPALTI PUBBLICI</b> .....	pag.	292
1. La figura del responsabile del procedimento .....	pag.	293
2. Codice dei contratti pubblici .....	pag.	293
3. Tracciabilità dei pagamenti (leggi n. 136/2010 e n. 217/2010) .....	pag.	294
<b>RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEI CONTRATTI DI APPALTO</b> .....	pag.	295
1. Nozione di subappalto (art. 118, comma 11, D.Lgs. n. 163/2006) .....	pag.	295
2. Autorizzazione al subappalto nei lavori pubblici .....	pag.	296
3. Subappalto nel settore privato .....	pag.	296
4. Subappalti "a cascata" (art. 118, D.Lgs. n. 163/2006) .....	pag.	296
5. Responsabilità solidale nei contratti di appalto .....	pag.	297
6. Precauzioni per i committenti e/o appaltatori .....	pag.	299
7. Disciplina degli appalti nel contratto dell'edilizia .....	pag.	299
<b>SOSPENSIONE DEI LAVORI</b> .....	pag.	300
<b>DURC E BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI</b> .....	pag.	301
<b>RILASCIO DEL DURC</b> .....	pag.	303
1. Casse edili abilitate al rilascio del DURC .....	pag.	303
2. Richiesta del DURC .....	pag.	304

3. Regolarità ai fini Inps .....	pag.	305
4. Regolarità ai fini Inail .....	pag.	306
5. Regolarità ai fini della Cassa edile .....	pag.	306
6. Sospensione di attività .....	pag.	306
7. Impresa senza dipendenti o con soli impiegati .....	pag.	306
8. Rateazione .....	pag.	307
9. Imprese straniere operanti in Italia .....	pag.	307

**CAPITOLO 10 - COSTO DEL LAVORO IN EDILIZIA**

<b>ELEMENTI DI COSTO</b> .....	pag.	311
<b>TABELLA PER IL CALCOLO DEL COSTO ORARIO</b> .....	pag.	312
<b>ESEMPI DI TABELLE COSTI MEDI PROVINCIALI 2012-2013</b> .....	pag.	314
- Agrigento .....	pag.	315
- Ascoli Piceno - Fermo .....	pag.	316
- Avellino .....	pag.	317
- Bari e Barletta-Andria-Trani .....	pag.	318
- Brescia .....	pag.	319
- Brindisi .....	pag.	320
- Caltanissetta .....	pag.	322
- Catania .....	pag.	323
- Chieti .....	pag.	325
- Enna .....	pag.	326
- Ferrara .....	pag.	327
- Foggia .....	pag.	329
- Gorizia .....	pag.	330
- Grosseto .....	pag.	332
- L'Aquila .....	pag.	333
- Lucca .....	pag.	335
- Macerata .....	pag.	336
- Messina .....	pag.	337
- Milano, Lodi, Monza e Brianza .....	pag.	338
- Napoli .....	pag.	340
- Padova .....	pag.	341
- Palermo .....	pag.	342
- Perugia .....	pag.	343
- Pescara .....	pag.	344
- Pordenone .....	pag.	345
- Ragusa .....	pag.	346
- Ravenna .....	pag.	347
- Reggio Calabria .....	pag.	351
- Siena .....	pag.	352
- Siracusa .....	pag.	353
- Taranto .....	pag.	354
- Teramo .....	pag.	355
- Terni .....	pag.	356
- Torino .....	pag.	358
- Trapani .....	pag.	360

**MODULISTICA****ALLEGATI AL CAPITOLO 2**

- Denuncia di esercizio Inail (apertura posizione).....	pag.	365
- Denuncia lavoro temporaneo all’Inail.....	pag.	372
- Comunicazione deposito Libro unico presso Cdl .....	pag.	376
- Comunicazione assunzione Centro Impiego.....	pag.	377
- Comunicazione prima assunzione Cassa edile .....	pag.	380

**ALLEGATI AL CAPITOLO 3**

- Denuncia/comunicazione infortunio Inail .....	pag.	381
- Mod. ‘M’ distacco lavoratori per contratto di appalto .....	pag.	394

**ALLEGATI AL CAPITOLO 4**

- Apertura procedura licenziamento collettivo .....	pag.	404
---	------	-----

**ALLEGATI AL CAPITOLO 5**

- Richiesta assegno nucleo familiare dipendenti .....	pag.	406
- Richiesta assegno nucleo familiare parasubordinati .....	pag.	416
- Richiesta autorizzazione Inps per assegni .....	pag.	426

**ALLEGATI AL CAPITOLO 6**

- Aliquote contributive Inps.....	pag.	429
- Minimali contributivi .....	pag.	436
- Modulistica Prevedi .....	pag.	439

**ALLEGATI AL CAPITOLO 7**

- Tabelle Irpef.....	pag.	448
- Detrazioni d’imposta.....	pag.	449

**ALLEGATI AL CAPITOLO 8**

- Comunicazione personale in trasferta .....	pag.	452
- Accordo Emilia Romagna sulle trasferte .....	pag.	455

**ALLEGATI AL CAPITOLO 9**

- <i>Fac-simile</i> contratto appalto (Ance Como).....	pag.	458
- <i>Fac-simile</i> lettera dell’impresa appaltante (Ance Como).....	pag.	470

**APPENDICE**

- Tariffe dei premi Inail .....	pag.	472
- Verbale di Accordo 19 aprile 2010 .....	pag.	486
- Verbale di Accordo 25 giugno 2013 .....	pag.	501
- Tabelle retributive .....	pag.	503



# **CAPITOLO 1**

## **L'IMPRESA EDILE**



# Capitolo 1

## L'IMPRESA EDILE

Il settore dell'edilizia è uno dei settori più importanti nel panorama produttivo del nostro Paese e presenta problematiche e caratteristiche del tutto peculiari rispetto ad altri settori.

In particolare l'universo delle imprese edili si mostra estremamente variegato e complesso in quanto accanto a poche imprese di grandi dimensioni operano una moltitudine di piccole imprese e micro imprese frutto di una frammentazione e diversificazione molto accentuata.

Sono inoltre presenti nel settore edile, in misura più diffusa che in altri, fenomeni legati al lavoro irregolare e all'utilizzo di manodopera extracomunitaria che possono comportare maggiore rischio di evasione contributiva e fiscale, casi di concorrenza sleale e maggiori rischi dal punto di vista della sicurezza sul lavoro.

Altra caratteristica particolare del settore è la presenza a livello provinciale delle Casse Edili, enti bilaterali che hanno assunto una notevole importanza non solo dal punto di vista delle tutele assistenziali ma anche per quanto concerne aspetti formativi del personale e di sicurezza sui cantieri e di certificazione di regolarità contributiva. La gestione del personale nel comparto edilizio richiede pertanto un approccio specialistico sulla normativa che contraddistingue il settore, normativa che si diversifica sotto molti aspetti rispetto a quella generale essendo il frutto di interventi mirati a contrastare i fenomeni elusivi e omissivi presenti nel settore edile. Da non trascurare anche l'impatto della contrattazione nazionale e provinciale che pone problemi applicativi e di coordinamento considerata la mobilità del personale e delle aziende che operano in tale contesto produttivo.

Il presente lavoro analizza le normative che interessano il rapporto di lavoro in generale, soffermandosi in particolare sulle applicazioni al settore edile, dando spazio alla modulistica e ad esempi che possono aiutare nella gestione del personale.

Si è dato maggiore spazio all'esame degli strumenti utilizzabili per affrontare periodi di crisi e di mancanza di lavoro in quanto le imprese della filiera delle costruzioni sono attualmente in forte difficoltà. Dall'inizio della crisi, nel 2008, il settore ha perso 690 mila posti di lavoro. A metà del 2013 si valuta che 50.000-80.000 persone, siano in cassa integrazione guadagni e potrebbero non essere reintegrate. Nello stesso periodo sono state 1.200 le imprese edili fallite e il 28-30% delle aziende soffrono per mancanza di liquidità.

Il settore delle costruzioni presenta un insieme di attività complementari e accessorie che pur essendo strettamente collegate alla attività edilizia si collocano in una posizione distinta e specialistica e pertanto non riconducibili alla disciplina propria delle imprese edili. Si tratta per lo più di imprese immobiliari o di aziende che si occupano di finiture particolari (elettricisti, imbianchini, idraulici, ecc.) che hanno un inquadramento diverso sia dal punto di vista previdenziale che da quello contrattuale. Per avere un quadro delle attività che sono ricomprese nel settore edile i punti di riferimento sono la norma contrattuale e la normativa di legge che determina l'inquadramento ai fini previdenziali e assicurativi.

---

### **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELL'EDILIZIA**

---

I contratti collettivi nazionali vigenti che regolamentano il rapporto di lavoro nell'edilizia sono:

- a) Contratto collettivo nazionale dell'industria edile (ultimo Rinnovo 19 aprile 2010);
- b) Contratto collettivo nazionale della piccola industria edile (Accordo 12 maggio 2010);
- c) Contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese artigiane edili (Accordo 16 dicembre 2010);
- d) Contratto collettivo nazionale di lavoro dei lavoratori delle cooperative di lavoro dell'edilizia e settori affini (Accordo 26 aprile 2010).

Esiste anche un quinto contratto nazionale stipulato tra CNAI/UNAPI e CISAL che però è poco rappresentativo in quanto non risultano firmatarie le maggiori associazioni datoriali e dei lavoratori.

Si riporta di seguito la sfera di applicazione del contratto di lavoro dell'industria edile come indicato dalla contrattazione medesima: «Il contratto collettivo di lavoro delle aziende edili vale in tutto il territorio nazionale, per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse».

Il contratto collettivo nazionale delega alla contrattazione collettiva a livello territoriale la regolamentazione di numerose materie che vanno dalla determinazione dell'orario di lavoro alla individuazione delle indennità che competono al personale per trasferte, mensa e casa lavoro. I contratti provinciali o territoriali possono stabilire inoltre gli importi dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.), l'indennità territoriale di settore (I.T.S.) e la contribuzione alla cassa edile nell'ambito delle condizioni stabilite dai contratti nazionali.

L'importanza della contrattazione a livello locale, nel settore edile, è fondamentale per poter determinare il trattamento economico e normativo per il personale operante negli ambiti territoriali di competenza e quindi i costi che le imprese devono sostenere per l'esecuzione dei lavori e per ottenere la regolarità contributiva.

### **Costruzioni edili**

Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali), manutenzione (ordinaria e straordinaria) e restauro anche artistico di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impiego di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati).

E cioè, costruzione, manutenzione e restauro di:

- fabbricati ad uso di abitazione (urbani e rurali);
- fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
- fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità;
- opere monumentali: chiese, mausolei, *ecc.*;
- ciminiera, serbatoi aerei e simili, silos, centrali termiche, torri di refrigerazione, *ecc.*

Completamento e rifinitura delle costruzioni edili, nonché le altre attività di seguito elencate:

- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, *linoleum* e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, *ecc.*; applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettinato, seminato, gomma, *linoleum*, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, *ecc.*, con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, *ecc.*; opere similari;
- lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- verniciatura di impianti industriali;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero della neve dai tetti;
- demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
- disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari *iter* previsti dalle norme di legge;
- progettazione lavori di opere edili;
  - manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
    - fabbricati ad uso abitazioni;
    - fabbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
    - opere monumentali.

### **Costruzioni idrauliche**

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

- opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- opere di difesa e sistemazione di fiumi, torrenti e bacini;
- acquedotti;
- gasdotti, metanodotti;

- oleodotti;
- fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, *ecc.*;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autofondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, *ecc.*) per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- canali navigabili, industriali, di irrigazione;
- opere per impianti idroelettrici;
- porti (anche fluviali e lacuali);
- opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

### **Movimento di terra - Cave di prestito - Costruzioni stradali e ferroviarie - Ponti e viadotti**

- Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, *ecc.*
- Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.
- Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, *ecc.*), riparazione, demolizione di:
  - strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
  - strade ferrate e tramvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
  - impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche, *ecc.*);
  - ponti e viadotti (in muratura, in cemento armato, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale);
  - esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica e installazione di cartelli pubblicitari.

### **Costruzioni sotterranee**

- Costruzione, rivestimento, rifinitura, manutenzione di gallerie (anche artificiali), discenderie, pozzi, caverne e simili per opere edili, stradali, ferroviarie e idrauliche, *ecc.*

### **Costruzioni di linee e condotte**

- Messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche.
- Installazione di tralicci per antenne radiotelevisive.
- Lavori di scavo e murari, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

### **Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato**

### **Produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato**

### **Opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari**

Il presente contratto non è applicabile al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

**Attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili****Tutte le altre attività**

Comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuchinieri, *ecc.*), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.

**Dichiarazione a verbale**

- a) Nel confermare l'inquadramento nella contrattualistica collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale, dell'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, le parti si danno atto che la regolamentazione collettiva dell'edilizia è l'unica applicabile alla predetta attività, la quale pertanto non è né sarà ricompresa in alcun altro contratto collettivo di lavoro stipulato dalle parti medesime.
- b) Le parti si danno atto che le attività di "costruzioni di linee e condotte" debbono continuare ad essere disciplinate esclusivamente dalla regolamentazione collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale.

Nel contratto collettivo ritroviamo anche alcune precisazioni importanti relativamente alle attività soggette all'applicazione del contratto e quindi comprese nel settore edile. Esse riguardano:

- le attività connesse per complementarietà e/o sussidiarietà all'edilizia, compresi gli installatori di impianti le quali non sono sottoposte alle norme del contratto dell'edilizia a meno che i lavoratori in questione siano alle dirette dipendenze di impresa che effettua lavori indicati nel suddetto elenco.
- La attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato che è regolamentata dal contratto collettivo di lavoro dell'edilizia;
- Le attività di costruzioni di linee e condotte che sono esclusivamente regolamentate dal contratto collettivo dell'edilizia.

---

***CLASSIFICAZIONE IMPRESA EDILE AI FINI PREVIDENZIALI***

---

Un'altra importante fonte che ci permette di delimitare e individuare le attività riconducibili al settore edile è la disciplina emanata ai fini previdenziali. Tale normativa suddivide le attività economiche in vari settori di attività e l'Inps, al momento dell'iscrizione dell'azienda provvede ad effettuare l'inquadramento corretto mediante l'attribuzione di codici statistico contributivi cui sono legati parametri contributivi e normativi del settore.

I settori merceologici previsti dall'Inps sono:

- a) Industria manifatturiere, estrattive, impiantistiche, di produzione e distribuzione dell'energia, gas e acqua, dell'edilizia, trasporti e comunicazioni, pesca, spettacolo e relative attività ausiliarie<sup>1</sup>;
- b) Artigianato di produzione di beni anche semilavorati o di prestazione di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie<sup>1</sup> di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali ed accessorie all'esercizio dell'impresa (art. 3, legge n. 443/1985);
- c) Terziario commerciali<sup>2</sup>, turistiche, produzione, intermediazione e prestazioni di servizi anche finanziari per le attività professionali ed artistiche e relative attività ausiliarie<sup>1</sup>;
- d) Agricoltura dirette alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento del bestiame e attività connesse ossia dirette alla trasformazione o alienazione dei prodotti agricoli quando rientrano nell'esercizio normale dell'agricoltura (art. 2135 c.c.); di allevamento delle specie suinicole, avicole, cunicole, ittiche, dei selvatici a scopo alimentare e attinenti all'apicoltura, alla bachicoltura e simili (art. 1, legge n. 778/1986);
- e) Credito, assicurazione e tributi bancarie e di credito, assicurative ed esattoriali relativamente ai servizi tributari appaltati;

---

<sup>1</sup> Le attività ausiliarie sono tutte quelle che direttamente o indirettamente agevolano l'attività delle imprese e che, rispetto a queste, hanno una funzione complementare (Cass., 25 dicembre 1995, n. 12866).

<sup>2</sup> Le attività commerciali sono caratterizzate dall'accrescimento dell'utilità preesistente attraverso la circolazione dei beni senza la creazione di un risultato economico nuovo.

- f) Attività varie non rientranti tra quelle espressamente previste dalla legge (art. 49, secondo comma, legge n. 88/1989)

**1. C.S.C. DELL'EDILIZIA**

Le imprese riconducibili al settore edile si trovano sia nel settore merceologico dell'industria che in quello dell'artigianato e con riferimento a questi due settori i codici statistico contributivo (C.S.C.) che individuano le imprese edili vanno rispettivamente dal 1.13.1. al 1.13.8. e dal 4.13.1. al 4.13.8.

**Inquadramento INPS - Codice statistico contributivo**

Settore: **Industria**

Classe: **Costruzioni**

CSC	Descrizione
1 13 1	Costruzione immobili per abitazione ed altri usi
1 13 2	Costruzione, manutenzione e riparazione strade
1 13 3	Costruzione di opere specializzate
1 13 4	Attività di finitura dell'edilizia
1 13 5	Attività ausiliarie delle costruzioni
1 13 6	Lavori di impianto tecnico in genere; install.impianti
1 13 7	Lavori di impianto tecnico in genere; install.impianti
1 13 8	Lavori di impianto tecnico in genere; install.impianti

**Inquadramento INPS - Codice statistico contributivo**

Settore: **Artigianato**

Classe: **Costruzioni**

CSC	Descrizione
4 13 1	Costruzione immobili per abitazione ed altri usi
4 13 2	Costruzione, manutenzione e riparazione strade
4 13 3	Costruzione di opere specializzate
4 13 4	Attività di finitura dell'edilizia
4 13 5	Attività ausiliarie delle costruzioni
4 13 6	Lavori di impianto tecnico in genere; install.impianti
4 13 7	Lavori di impianto tecnico in genere; install.impianti
4 13 8	Lavori di impianto tecnico in genere; install.impianti

Classe: **Produzione e distribuzione di vapore, acqua calda e captazione acqua**

Il codice statistico contributivo (C.S.C.) è un codice numerico, formato da cinque caratteri, di cui il primo rappresenta il ramo (insieme delle attività che vengono espletate nei settori di lavoro: industria, artigianato, enti pubblici, amministrazioni statali, agricoltura, credito, commercio, ecc), il secondo e il terzo rappresentano la classe (raggruppamenti di attività della stessa natura in cui è possibile suddividere il ramo (per l'industria: alimentare, meccanica, costruzioni, ecc) e gli ultimi due rappresentano la categoria (singola attività espletata).

Le funzioni di C.S.C. sono sia statistiche che contributive, nel senso che il codice non solo consente le rilevazioni statistiche ma determina anche quale deve essere il comportamento contributivo dell'azienda.

Per quanto concerne l'inquadramento ai fini previdenziali nel settore edile L'Inps ha fornito le seguenti indicazioni relativamente nel caso di:

### **Attività plurime:**

1. se le attività svolte dalla ditta non sono dotate di autonomia organizzativa, ma sono collegate fra loro in modo così stretto che se un'attività venisse separata dall'altra non potrebbe da sola svolgere la sua funzione, allora questa attività va considerata *accessoria* della principale e, pertanto, deve essere assimilata a quella principale e deve seguirne a ogni effetto il regime giuridico;
2. se le attività svolte dalla ditta sono dotate di autonomia organizzativa, la ditta non può assimilare le varie attività a quella principale, ma deve iscriversi distintamente in ciascuno dei settori previsti per le singole attività esercitate.

Il Ministero del lavoro con circolare n. 47 del 5 aprile 1995 ha precisato che «il carattere autonomo delle diverse attività dipende generalmente dall'autonomia di organizzazione, di funzionamento e di gestione, nonché dalla diversa finalità e dal diverso rischio produttivo.».

Un'attività viene considerata accessoria (o ausiliaria) quando ha caratteristiche di supporto all'attività principale ed è finalizzata ad agevolare la funzione tipica delle altre attività economiche dell'azienda. Tale attività, avendo natura accessoria o residuale, non può essere dotata di autonomia, ma deve essere strutturalmente collegata all'attività principale. Pertanto, se la ditta svolge due attività, deve stabilire se le due attività sono autonome oppure no:

- se non sono autonome, ma un'attività è accessoria e l'altra prevalente, la ditta avrà una sola posizione assicurativa (quella dell'attività prevalente) e applicherà a tutti i dipendenti lo stesso tipo di contratto (quello previsto per l'attività prevalente); se l'attività prevalente è edile, dovrà iscrivere tutti i dipendenti alla Cassa Edile; se l'attività prevalente non è edile non dovrà iscrivere nessun dipendente alla Cassa Edile;

Il Ministero del Lavoro rispondendo ad un interpello (n. 18/2012), per le società che applicano il CCNL del settore metalmeccanico, precisa che non sussiste per queste ultime aziende l'obbligo di iscrizione alla Cassa edile, se svolgono lavori edili connessi alla propria attività prevalente, ma comunque di natura meramente accessoria. In tal caso, infatti, rileva l'intera situazione aziendale e quindi l'impresa risulta assoggettata ai soli versamenti inerenti l'attività principalmente svolta. Pertanto «in tali casi, il criterio della rilevanza dell'intera situazione aziendale non consente di scindere all'interno della verifica contributiva le eventuali lavorazioni edili svolte.».

- se sono autonome, dovrà tenerle separate e aprire due posizioni assicurative (una per ogni attività) e applicherà ai dipendenti contratti diversi a seconda dell'attività svolta (se una delle attività è edile, dovrà iscrivere alla Cassa Edile i dipendenti a cui applica il contratto dell'edilizia).

### **Attività ausiliarie:**

L'attività ausiliaria rispetto ad una delle attività principali deve essere inquadrata nel settore cui appartiene l'attività principale. Tale attività avendo natura accessoria o residuale, risulta pertanto strutturalmente collegata all'attività primaria.

- **Manutenzione del verde:** Le aziende esercenti attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree verdi, pubbliche e private, sono classificate nel settore agricoltura qualora si tratti di aziende agricole, iscritte come tali alla CCIAA, che in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 88/1989, abbiano iniziato a svolgere l'attività in oggetto con propri dipendenti.

Di contro le aziende che svolgono l'attività in questione vengono classificate nel settore industria o artigianato edile qualora si tratti di imprese edili, iscritte come tali alla CCIAA.

- **Attività di restauro opere arte:** Le imprese esercenti tale attività devono essere classificate con riguardo al materiale da restaurare secondo i seguenti criteri:
  - edilizia: restauro e manutenzione di qualsiasi elemento architettonico, esterno o interno, di edifici o altre costruzioni considerate di valore artistico dal Ministero dei Beni Culturali, restauro di pavimenti, soffitti e controsoffitti, affreschi, dipinti murali, graffiti in grotte, *ecc.*;
  - lavorazione lapidei: per le attività di restauro di opere artistiche in tali materiali, statue, mosaici, lapidi e monumenti funerari, *ecc.*;
  - lavorazioni del legno: per le attività di restauro di mobili in legno e dipinti su legno.

## **CLASSIFICAZIONE ISTAT**

Un altro punto di riferimento per l'applicazioni di determinate normative ed agevolazioni contributive nel settore edile, spesso richiamato dall'Inps è il codice ATECO.

L'ISTAT ha pubblicato la nuova classificazione delle attività economiche ATECO 2007, entrata in vigore dal 1° gennaio 2008 la quale è stato adottato ai fini fiscali e camerali come codice di classificazione unico.

Si riporta di seguito la classificazione ATECO 2007 per il settore delle costruzioni:

**TABELLA ATECO 2007 – (Estratto)**

<b>STRUTTURA ATECO 2007</b>	
<b>Codice Ateco 2007</b>	<b>Descrizione</b>
(omissis)	
<b>F</b>	<b>COSTRUZIONI</b>
<b>41</b>	<b>COSTRUZIONE DI EDIFICI</b>
<b>41.1</b>	<b>SVILUPPO DI PROGETTI IMMOBILIARI</b>
<b>41.10</b>	<b>Sviluppo di progetti immobiliari</b>
41.10.0	Sviluppo di progetti immobiliari senza costruzione
41.10.00	Sviluppo di progetti immobiliari senza costruzione
<b>41.2</b>	<b>COSTRUZIONE DI EDIFICI RESIDENZIALI E NON RESIDENZIALI</b>
<b>41.20</b>	<b>Costruzione di edifici residenziali e non residenziali</b>
41.20.0	Costruzione di edifici residenziali e non residenziali
41.20.00	Costruzione di edifici residenziali e non residenziali
<b>42</b>	<b>INGEGNERIA CIVILE</b>
<b>42.1</b>	<b>COSTRUZIONE DI STRADE E FERROVIE</b>
<b>42.11</b>	<b>Costruzione di strade e autostrade</b>
42.11.0	Costruzione di strade, autostrade e piste aeroportuali
42.11.00	Costruzione di strade, autostrade e piste aeroportuali
<b>42.12</b>	<b>Costruzione di linee ferroviarie e metropolitane</b>
42.12.0	Costruzione di linee ferroviarie e metropolitane
42.12.00	Costruzione di linee ferroviarie e metropolitane
<b>42.13</b>	<b>Costruzione di ponti e gallerie</b>
42.13.0	Costruzione di ponti e gallerie

<b>STRUTTURA ATECO 2007</b>	
<b>Codice Ateco 2007</b>	<b>Descrizione</b>
42.13.00	Costruzione di ponti e gallerie
<b>42.2</b>	<b>Costruzione di opere di pubblica utilità</b>
<b>42.21</b>	<b>Costruzione di opere di pubblica utilità per il trasporto di fluidi</b>
42.21.0	Costruzione di opere di pubblica utilità per il trasporto di fluidi
42.21.00	Costruzione di opere di pubblica utilità per il trasporto di fluidi
<b>42.22</b>	<b>Costruzione di opere di pubblica utilità per l'energia elettrica e le telecomunicazioni</b>
42.22.0	Costruzione di opere di pubblica utilità per l'energia elettrica e le telecomunicazioni
42.22.00	Costruzione di opere di pubblica utilità per l'energia elettrica e le telecomunicazioni
<b>42.9</b>	<b>Costruzione di altre opere di ingegneria civile</b>
<b>42.91</b>	<b>Costruzione di opere idrauliche</b>
42.91.0	Costruzione di opere idrauliche
42.91.00	Costruzione di opere idrauliche
<b>42.99</b>	<b>Costruzione di altre opere di ingegneria civile nca</b>
42.99.0	Costruzione di altre opere di ingegneria civile nca
42.99.01	Lottizzazione dei terreni connessa con l'urbanizzazione
42.99.09	Altre attività di costruzione di altre opere di ingegneria civile nca
<b>43</b>	<b>LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI</b>
<b>43.1</b>	<b>DEMOLIZIONE E PREPARAZIONE DEL CANTIERE EDILE</b>
<b>43.11</b>	<b>Demolizione</b>
43.11.0	Demolizione
43.11.00	Demolizione
<b>43.12</b>	<b>Preparazione del cantiere edile</b>
43.12.0	Preparazione del cantiere edile e sistemazione del terreno
43.12.00	Preparazione del cantiere edile e sistemazione del terreno
<b>43.13</b>	<b>Trivellazioni e perforazioni</b>
43.13.0	Trivellazioni e perforazioni
43.13.00	Trivellazioni e perforazioni

<b>STRUTTURA ATECO 2007</b>	
<b>Codice Ateco 2007</b>	<b>Descrizione</b>
<b>43.2</b>	<b>INSTALLAZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI, IDRAULICI ED ALTRI LAVORI DI COSTRUZIONE E INSTALLAZIONE</b>
<b>43.21</b>	<b>Installazione di impianti elettrici</b>
43.21.0	Installazione di impianti elettrici ed elettronici (inclusa manutenzione e riparazione)
43.21.01	Installazione di impianti elettrici in edifici o in altre opere di costruzione (inclusa manutenzione e riparazione)
43.21.02	Installazione di impianti elettronici (inclusa manutenzione e riparazione)
43.21.03	Installazione impianti di illuminazione stradale e dispositivi elettrici di segnalazione, illuminazione delle piste degli aeroporti (inclusa manutenzione e riparazione)
<b>43.22</b>	<b>Installazione di impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento dell'aria</b>
43.22.0	Installazione di impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento dell'aria (inclusa manutenzione e riparazione)
43.22.01	Installazione di impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento dell'aria (inclusa manutenzione e riparazione) in edifici o in altre opere di costruzione
43.22.02	Installazione di impianti per la distribuzione del gas (inclusa manutenzione e riparazione)
43.22.03	Installazione di impianti di spegnimento antincendio (inclusi quelli integrati e la manutenzione e riparazione)
43.22.04	Installazione di impianti di depurazione per piscine (inclusa manutenzione e riparazione)
43.22.05	Installazione di impianti di irrigazione per giardini (inclusa manutenzione e riparazione)
<b>43.29</b>	<b>Altri lavori di costruzione e installazione</b>
43.29.0	Altri lavori di costruzione e installazione
43.29.01	Installazione, riparazione e manutenzione di ascensori e scale mobili
43.29.02	Lavori di isolamento termico, acustico o antivibrazioni
43.29.09	Altri lavori di costruzione e installazione nca
<b>43.3</b>	<b>COMPLETAMENTO E FINITURA DI EDIFICI</b>
<b>43.31</b>	<b>Intonacatura</b>
43.31.0	Intonacatura e stuccatura
43.31.00	Intonacatura e stuccatura
<b>43.32</b>	<b>Posa in opera di infissi</b>
43.32.0	Posa in opera di infissi, arredi, controsoffitti, pareti mobili e simili
43.32.01	Posa in opera di cassaforti, forzieri, porte blindate
43.32.02	Posa in opera di infissi, arredi, controsoffitti, pareti mobili e simili

<b>STRUTTURA ATECO 2007</b>	
<b>Codice Ateco 2007</b>	<b>Descrizione</b>
<b>43.33</b>	<b>Rivestimento di pavimenti e di muri</b>
43.33.0	Rivestimento di pavimenti e di muri
43.33.00	Rivestimento di pavimenti e di muri
<b>43.34</b>	<b>Tinteggiatura e posa in opera di vetri</b>
43.34.0	Tinteggiatura e posa in opera di vetri
43.34.00	Tinteggiatura e posa in opera di vetri
<b>43.39</b>	<b>Altri lavori di completamento e di finitura degli edifici</b>
43.39.0	Altri lavori di completamento e di finitura degli edifici
43.39.01	Attività non specializzate di lavori edili (muratori)
43.39.09	Altri lavori di completamento e di finitura degli edifici nca
<b>43.9</b>	<b>ALTRI LAVORI SPECIALIZZATI DI COSTRUZIONE</b>
<b>43.91</b>	<b>Realizzazione di coperture</b>
43.91.0	Realizzazione di coperture
43.91.00	Realizzazione di coperture
<b>43.99</b>	<b>Altri lavori specializzati di costruzione nca</b>
43.99.0	Altri lavori specializzati di costruzione nca
43.99.01	Pulizia a vapore, sabbiatura e attività simili per pareti esterne di edifici
43.99.02	Noleggio di gru ed altre attrezzature con operatore per la costruzione o la demolizione
43.99.09	Altre attività di lavori specializzati di costruzione nca

---

## ***IMPRESE ARTIGIANE EDILI***

---

Una particolare normativa riguarda le imprese artigiane edili le quali per essere qualificate come tali devono possedere determinati requisiti sia dal punto di vista dimensionale che dal punto di vista della partecipazione al lavoro, anche manuale del titolare o della maggioranza dei soci.

I criteri per l'inquadramento delle imprese nel settore artigiano sono stabiliti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443.

Si riportano di seguito i requisiti previsti per le imprese artigiane edili:

<b>Requisiti dell'impresa artigiana</b>	
<b>Requisiti</b>	
Impresa esercitata in forma individuale	Vengono classificate nel settore artigiano le imprese nelle quali l'attività venga esercitata personalmente, professionalmente e in qualità di titolare da un imprenditore artigiano che abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazioni di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande (salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio dell'impresa).
Impresa esercitata in forma di società	La qualifica di impresa artigiana può essere attribuita anche all'impresa costituita ed esercitata in forma di società, anche cooperativa, escluse le società per azioni ed in accomandita per azioni, a condizione che la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e che nell'impresa il lavoro abbia funzione preminente sul capitale. Le imprese artigiane possono essere costituite ed esercitate anche in forma di società a responsabilità limitata. Nel caso di società in accomandita semplice è necessario che ciascun socio accomandatario, oltre ad essere in possesso dei requisiti propri dell'imprenditore artigiano, non sia socio di altra società dello stesso tipo o unico socio di una società a responsabilità limitata e che i soci accomandatari costituiscano la maggioranza dei soci della società. Può considerarsi infine artigiana anche l'impresa esercitata in forma di società a responsabilità limitata con un unico socio a condizione che lo stesso non sia unico socio di altra società dello stesso tipo o socio di una società in accomandita semplice.
<b>Limiti dimensionali</b>	
Numero massimo di dipendenti	Per le imprese di costruzioni edili è previsto un massimo di 10 dipendenti compresi gli apprendisti in un numero non superiore a 5. Il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.
Superamento temporaneo del limite	I limiti dimensionali di cui sopra possono essere superati, con mantenimento dell'iscrizione all'albo, fino ad un massimo del 20 per cento e per un periodo non superiore a tre mesi nell'anno. Qualora si esorbiti dal limite temporale, la perdita della qualifica artigiana opererà dal primo giorno del mese in cui l'evento si è verificato, mentre nei casi di superamento del limite dimensionale tale effetto si produrrà dal giorno stesso del superamento.
Calcolo del limite	Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra non sono computati: per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica (legge n. 25/1955) e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana; i lavoratori a domicilio (purché non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana); i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro; i portatori di <i>handicap</i> , fisici, psichici o sensoriali. Sono invece computati: i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana; i soci, tranne uno, che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana; i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

Nel settore artigiano le attività di finitura in edilizia sono classificate dall'Inps nel settore edile pur non rientrando nell'attività di costruzione intesa nel senso letterale del termine. Si citano ad esempio le imprese che provvedono a lavori di rifinitura, completamento, preliminari o successivi all'opera di costruzione in senso stretto, quali intonacatura, posa in opera di infissi, rivestimento di pavimenti e di muri, tinteggiatura, lavori di isolamento termico, acustico, ecc. Ai fini del riconoscimento a tali imprese della natura artigiana, l'Istituto ha sempre applicato il limite dimensionale previsto per le imprese di costruzioni e quindi più ridotto rispetto alle normali imprese artigiane.



*Fonti:*

Inps, circolare 24 gennaio 1997, n. 264 (attività di finitura nell'edilizia)

Ministero del lavoro, circolare 5 aprile 1995, n. 47 (attività plurime)

Inps, circolare 16 maggio 1995, n. 138 (manutenzione aree verdi)

Legge 9 marzo 1989, n. 88, art. 49 (Inquadramento previdenziale delle aziende)

**CAPITOLO 2**

**ASSUNZIONE PERSONALE  
DIPENDENTE**



## Capitolo 2

# ASSUNZIONE PERSONALE DIPENDENTE

## Parte I – Rapporti con gli enti previdenziali

---

### **AVVIO ATTIVITA'**

---

La costituzione di una impresa nel settore edile necessita di approfondimenti e valutazioni in ordine al tipo di impresa che si vuole costituire (scelta del tipo di società o ditta individuale) e dei conseguenti adempimenti formali per l'attivazione e pubblicità della medesima (atto costitutivo, registrazione nel registro imprese, autorizzazioni, ecc.) per cui è opportuno rivolgersi ad associazioni di categoria o consulenti commerciali.

L'art. 9 della legge n. 40/2007 ha previsto una comunicazione unica all'Ufficio del Registro delle imprese per l'avvio di attività imprenditoriale che sostituisce tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione alla Camera di Commercio, ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali e per l'ottenimento del codice fiscale e della partita IVA. Tale riforma ha preso avvio dal 1° ottobre 2009 ed è diventata obbligatoria dal 1° aprile 2010. Questa nuova procedura denominata "ComUnica" consente, in un quadro di semplificazione e snellimento delle procedure, di inviare, in via telematica, un modulo al Registro delle imprese presso la Camera di Commercio contenente tutti i dati dell'impresa. La Camera di Commercio rilascia una ricevuta (un file con firma digitale) che costituisce titolo per l'immediato avvio della attività.

Attraverso ComUnica si assolvono tutti gli adempimenti amministrativi necessari per avviare una attività. In particolare attraverso questa procedura verranno creati diversi file per gestire:

- i dati anagrafici del richiedente, l'oggetto della comunicazione e l'evidenza delle pratiche rivolte a ciascun ente coinvolto;
- i modelli per la richiesta di iscrizione al Registro delle Imprese;
- i modelli per ottenere il codice fiscale o partita IVA all'Agenzia delle Entrate;
- i modelli INPS per l'iscrizione di lavoratori autonomi o dipendenti;
- i modelli INAIL per l'attivazione della PAT (Posizione assicurativa territoriale)

Qualora l'impresa avesse la necessità di assumere personale dipendente per lo svolgimento dell'attività, il datore di lavoro, dovrà istituire i documenti di lavoro obbligatori e porre in essere ulteriori adempimenti per poter iniziare l'attività.

Nel caso in cui l'impresa, contestualmente all'avvio dell'attività attraverso la comunicazione unica, avesse l'esigenza di impiegare il personale fin dal primo giorno si troverebbe nell'impossibilità di adempiere all'obbligo della comunicazione preventiva di assunzione.

Il Ministero del Lavoro ha ritenuto (lettera circolare n. 7155/2010) che questa situazione può rientrare nei casi di "forza maggiore" per cui è possibile comunicare l'assunzione di personale entro cinque giorni dall'inizio della attività lavorativa.

La tenuta dei documenti di lavoro e l'espletamento di tutte le pratiche relative alla gestione del personale possono essere svolte direttamente dall'azienda tramite proprio personale o possono essere delegate a professionisti abilitati alla attività di consulenza del lavoro.

L'art. 1 della legge n. 12/1979 prevede che tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro o da coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali in tal caso sono tenuti a darne comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra.

Le imprese considerate artigiane ai sensi della legge 25 luglio 1956, n. 860, nonché le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, possono affidare l'esecuzione degli adempimenti in materia di lavoro a servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria.

L'assunzione di lavoratori dipendenti comporta la costituzione per legge di rapporti assicurativi e contributivi tra il datore di lavoro, il lavoratore e gli enti gestori delle assicurazioni sociali obbligatorie.

Per poter operare le ritenute previdenziali di legge ed effettuare i relativi versamenti il datore di lavoro deve quindi chiedere l'iscrizione dell'azienda all'Inps e all'Inail.

Nel rapporto con gli enti previdenziali unico soggetto passivo del rapporto contributivo è il datore di lavoro. Quest'ultimo è il solo responsabile del pagamento sia della quota dei contributi a suo carico che di quelli a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro è pertanto soggetto alle sanzioni civili ed amministrative stabilite per il mancato o ritardato pagamento dei contributi e nel caso di mancato pagamento delle somme trattenute al dipendente incorre nelle relative sanzioni penali (l'art. 2, commi 1 e 1-bis, D.L. n. 463/1983, convertito in legge 11 novembre 1983, n. 638, prevede il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, sancendo la punibilità con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a € 1.032,91).

---

## ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

---

L'obbligo della assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali compete a tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti o parasubordinati in attività che la legge individua come rischiose. Sono soggetti all'obbligo assicurativo anche gli artigiani che devono assicurare se stessi anche se non occupano dipendenti e i soci lavoratori anche di imprese non artigiane.

Ai fini della assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro dovrà denunciare, contestualmente all'inizio dell'attività, l'inizio dei lavori all'Inail con denuncia di esercizio ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. n. 1124/1965, specificando la natura dei lavori, fornendo all'Istituto tutti gli elementi e le indicazioni da esso richiesti per la valutazione del rischio e la determinazione del premio di assicurazione.

Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL sono assolti dalla nuova procedura ComUnica e riguardano:

- denuncia di iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro;
- variazioni anagrafiche inerenti al codice ditta (ragione sociale, con codice fiscale invariato, rappresentante legale, sede legale, ecc.);
- variazioni di indirizzo per le PAT esistenti;
- variazioni consistenti in aperture e cessazioni di PAT correlate alle sedi dei lavori esistenti;
- cessazione del codice ditta per cessazione dell'attività.

Sono escluse le variazioni inerenti al rischio assicurato ai sensi dell'applicazione dei premi, nonché quelle relative ai dati retributivi (variazioni dei dati di classificazione del rapporto).

Per le finalità Inail le denunce di iscrizione all'Inail effettuate con ComUnica alle Camere di commercio devono essere sottoscritte con firma digitale dal legale rappresentante dell'impresa o da un intermediario legittimato in base alla legge n. 12/1979.

La legge n. 12/1979 prevede l'esclusiva per gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale per i soli iscritti all'ordine dei consulenti del lavoro, per cui rimangono escluse le altre categorie di professionisti se non hanno dato comunicazione alle DTL delle Province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra.

Inoltre vengono forniti i seguenti chiarimenti:

il termine di presentazione di ComUnica nel caso in cui ci sia anche l'apertura della posizione Inail è stabilito al **giorno stesso di inizio attività anche se il termine previsto per il registro delle imprese è più lungo**, infatti, essendo una comunicazione unica vale il termine più breve.

Nel caso di aziende che **assumeranno dipendenti** l'obbligo di iscrizione si avrà solo in un momento successivo per cui si potranno utilizzare anche i servizi *on-line* del Punto Clienti o moduli cartacei.

Ai fini della determinazione del rischio e del premio da pagare, dovrà dichiarare all'INAIL:

- la tipologia dell'attività che intende svolgere;
- il personale che intende impiegare;
- la retribuzione prevista da corrispondere nell'anno presente e successivo;
- i macchinari e impianti che intende utilizzare nella lavorazione;

- altre eventuali informazioni utili a individuare il rischio.

A seguito di questa denuncia d'esercizio, l'Inail assegna all'azienda il numero di posizione assicurativa che dovrà essere riportato sul libro unico del lavoro (L.U.L.) e sui cedolini paga. Il datore di lavoro, prima di utilizzare il libro unico dovrà procedere alla vidimazione di questo documento (timbratura e autentica con numerazione delle singole pagine presso gli uffici dell'Inail). Per l'individuazione della Tariffa applicabile, l'Inail prevede l'inquadramento di ciascun datore di lavoro in uno dei quattro "macrosettori" di attività (detti "Gestioni Tariffarie") denominati, rispettivamente, "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre Attività". L'inquadramento in parola (detto "inquadramento settoriale") è effettuato secondo la classificazione aziendale disposta dall'Inps «ai fini previdenziali ed assistenziali».

I tassi indicati nell'ambito di ciascuna "Tariffa dei premi" a fianco delle lavorazioni assicurate esprimono indici di rischio medi nazionali delle lavorazioni stesse e sono perciò chiamati "tassi medi nazionali". Sono determinati dal rapporto tra oneri-retribuzioni registrato in un periodo predefinito ("periodo di osservazione") nell'ambito delle aziende operanti sull'intero territorio nazionale che siano inquadrate nel medesimo "macrosettore" di attività ed eserciscano la medesima lavorazione. Il "tasso di premio" dipende dal livello medio nazionale di rischiosità della lavorazione svolta dall'azienda e dal livello di rischio esistente nell'azienda. Il primo è espresso dal "tasso medio nazionale" corrispondente alla lavorazione svolta ed è indicato, per la lavorazione stessa, nell'ambito di ciascuna "Tariffa dei premi"; il secondo è determinato in relazione a parametri oggettivi *pre-individuati* (situazione dell'azienda in relazione alle misure di sicurezza e prevenzione; presenza di eventi indennizzati) che possono comportare l'aumento o la riduzione del "tasso medio nazionale" (cosiddette "oscillazioni"). (In appendice tariffa premi Inail settore costruzioni).

## **1. DICHIARAZIONI E ISTANZE ESCLUSIVAMENTE TELEMATICHE DA GENNAIO 2012**

A decorrere dal 2012 sono effettuate esclusivamente con modalità telematiche:

- la dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione annuale dei premi;
- la comunicazione del pagamento del premio annuale in quattro rate;
- la domanda di ammissione alla riduzione dei premi assicurativi da parte delle aziende artigiane;
- la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte per la rata premio anticipato nell'ambito dell'autoliquidazione annuale dei premi;
- la presentazione degli elenchi trimestrali dei soci lavoratori da parte delle cooperative di facchinaggio per la regolazione dei premi speciali.

## **2. PRESTAZIONI FORNITE DALL'INAIL**

In presenza di un infortunio sul lavoro (o di una malattia professionale), che abbia determinato un'inabilità assoluta tale da impedire (temporaneamente e fino a guarigione clinica della lesione) l'esercizio dell'attività lavorativa in misura superiore ai tre giorni, l'Inail eroga al lavoratore (dipendente o autonomo) una indennità giornaliera, per tutta la durata dell'inabilità.

Questa particolare prestazione:

- sopperisce alla concreta perdita di guadagno a cui il lavoratore è soggetto a causa della forzata astensione dal lavoro;
- è commisurata alla **retribuzione effettiva goduta dall'assicurato nei 15 giorni precedenti l'evento lesivo (compresi i festivi)**, per i lavoratori dipendenti, **o convenzionale** per quei lavoratori per i quali vige tale tipo di retribuzione (artigiani; lavoratori agricoli subordinati a tempo determinato; *ecc.*);
- è soggetta a tassazione Irpef e la trattenuta è effettuata dall'Inail, che rilascia all'assicurato la relativa certificazione fiscale.

Se a seguito di infortunio al lavoratore residua un danno permanente di grado indennizzabile, le prestazioni differiscono e dipendono dalla data di accadimento dell'infortunio o della malattia professionale. Se l'evento lesivo lavorativo (infortunio o malattia professionale):

- è antecedente al 25 luglio 2000, l'assicurato avrà diritto alla corresponsione della rendita;

- se contemporaneo o successivo al 25 luglio 2000, l'assicurato avrà diritto all'indennizzo del danno biologico in capitale (se il grado di menomazione permanente residuo è compreso tra il 6% e il 15%) e/o ad una rendita per danno biologico (se il grado di menomazione permanente residuo è pari o superiore al 16%).

---

## ASSICURAZIONI SOCIALI INPS

---

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) gestisce il prelievo dei contributi e la corresponsione dei trattamenti pensionistici dei dipendenti del settore privato e dei lavoratori autonomi e provvede al pagamento di tutte le prestazioni a sostegno del reddito (disoccupazione, malattia, maternità, cassa integrazione, ecc.).

Dal 1° aprile 2010, l'iscrizione della ditta deve essere effettuata con la procedura telematica di ComUnica. In particolare, è esclusivo e obbligatorio il canale telematico di ComUnica (sezione DM) per:

- l'avvio dell'attività dell'impresa con contemporanea assunzione di personale dipendente per effetto della quale si rende necessaria l'assegnazione di una posizione aziendale (matricola aziendale per nuova iscrizione). In tal caso **non è più possibile utilizzare né la procedura telematica di iscrizione presente nei servizi online dell'Istituto né il formulario DM68;**
- la modifica delle informazioni riguardanti la sede legale, la ragione sociale e/o la denominazione dell'impresa e l'attività economica dell'impresa. Le stesse infatti hanno rilevanza ai fini degli adempimenti cui le imprese sono tenute ad assolvere al Registro Imprese.

Possono invece essere utilizzati **facoltativamente** la piattaforma *web* di ComUnica o in alternativa i servizi online dell'INPS per comunicare:

- assunzione di lavoratori dipendenti in un momento diverso dall'avvio dell'attività dell'impresa, da cui discende la necessità dell'assegnazione di una posizione aziendale;
- informazioni riguardanti la sede operativa dell'impresa;
- sospensione, riattivazione o cessazione dell'attività lavorativa con dipendenti.

**La domanda di iscrizione deve essere presentata in tempo utile affinché l'azienda possa adempiere nei termini al versamento dei contributi (giorno 16 del mese successivo a quello in cui l'azienda ha instaurato il rapporto di lavoro con i dipendenti).**

La domanda deve essere presentata presso la sede Inps competente territorialmente, cioè nella cui circoscrizione risiede la sede operativa dell'azienda. Una volta effettuata l'iscrizione l'Inps assegna la matricola aziendale e, sulla base dell'attività svolta, effettua l'inquadramento dell'azienda attribuendo:

- il codice statistico contributivo (C.S.C.);
- il codice di autorizzazione (C.A.).

Dalla combinazione di tali codici derivano gli oneri contributivi a carico dell'azienda.

Alla domanda di iscrizione all'Inps dovrà essere allegata la documentazione di seguito indicata, diversificata per settori di attività.

### 1) Aziende industriali, commerciali ed agricole:

- certificato di iscrizione alla Camera di commercio oppure autorizzazione all'esercizio dell'attività.

Le società legalmente costituite possono presentare l'atto costitutivo o lo statuto. Le aziende che eseguono lavori edili in economia, di natura industriale, possono anche esibire in visione l'originale (ovvero la copia autentica) della licenza di costruzione (\*).

---

(\*) Le aziende estere che non abbiano strutture nel territorio nazionale ed occupino dipendenti in Italia devono presentare un documento rilasciato dall'Autorità pubblica estera competente dal quale risultino la denominazione e l'attività svolta dal datore di lavoro nonché copia dei contratti di lavoro stipulati con i dipendenti. Le aziende di cui all'art. 1, secondo comma, lett. b), c) e d), del D.L. n. 317/1987 (società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'art. 2359, primo comma, del codice civile; società costituite all'estero, in cui persone fisiche o giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale; datori di lavoro stranieri), che svolgono attività lavorativa in Paesi extracomunitari, devono presentare copia del nulla osta all'assunzione del lavoratore rilasciata dalla Direzione regionale del lavoro.

## **2) Aziende artigiane:**

- certificato d'iscrizione nell'apposito albo, ovvero certificato d'iscrizione negli elenchi nominativi dei soggetti alle assicurazioni malattia e invalidità, vecchiaia e superstiti formati dalle Commissioni provinciali per l'artigianato. In via provvisoria, e con riserva di presentare la certificazione definitiva, l'iscrizione può avvenire anche sulla base dell'esibizione della ricevuta di avvenuta presentazione della domanda alla Commissione provinciale per l'artigianato.

### **1. PRESTAZIONI FORNITE DELL'INPS**

L'attività principale è di carattere previdenziale e consiste nella liquidazione e nel pagamento delle pensioni. Le stesse sono determinate sulla base di rapporti assicurativi e finanziate con il prelievo contributivo: pensione di vecchiaia, pensione di anzianità, pensione ai superstiti, assegno di invalidità, pensione di inabilità, pensione in convenzione internazionale per il lavoro svolto all'estero.

Altre prestazioni sono di tipo assistenziale e riguardano l'integrazione delle pensioni al trattamento minimo, l'assegno sociale e assegni di invalidità civili.

L'Inps non si occupa solo di pensioni ma provvede anche ai pagamenti di tutte le prestazioni a sostegno del reddito quali, ad esempio, la disoccupazione, la malattia, la maternità, la cassa integrazione, il trattamento di fine rapporto e di quelle che agevolano coloro che hanno redditi modesti e famiglie numerose: l'assegno per il nucleo familiare, gli assegni di sostegno per la maternità e per i nuclei familiari concessi dai Comuni.

---

## ***ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE***

---

Per le imprese edili l'assunzione di personale operaio comporta anche l'obbligo, contrattualmente previsto, di chiedere l'iscrizione alla Cassa Edile di competenza. Pur essendo le casse edili enti paritetici nati dalla contrattazione collettiva, l'iscrizione è diventata anche un obbligo di legge per le aziende che devono stipulare contratti con enti pubblici, per usufruire dei benefici e agevolazioni contributive e per poter ottenere le certificazioni di regolarità contributiva prevista dalla legge come meglio evidenziato nei capitoli successivi.

---

## ***APERTURA NUOVO CANTIERE: DENUNCIA ALL'INAIL***

---

L'azienda edile ha l'obbligo di denunciare all'Inail le aperture di nuovi cantieri entro 30 giorni dall'inizio dei lavori.

Il D.M. 12 dicembre 2000, all'art. 12 delle "Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi", prevede la modalità della denuncia dei lavori a carattere temporaneo:

- per i lavori a carattere temporaneo, esercitati da uno stesso datore di lavoro in più sedi di lavoro comprese ciascuna in diverse circoscrizioni territoriali dell'Inail e classificabili alla stessa voce di tariffa, il datore di lavoro deve presentare all'Inail la denuncia di ogni lavoro e di ogni sua modificazione. Tale denuncia può essere presentata presso qualsiasi Unità territoriale dell'Inail;
- Tutti i lavori a carattere temporaneo classificabili alla stessa voce di tariffa, sono inclusi nella posizione assicurativa territoriale gestita dalla sede Inail nella cui circoscrizione il datore di lavoro ha la sua sede legale. Di ciò è data comunicazione al datore di lavoro con provvedimento motivato;
- Il datore di lavoro deve fornire all'Inail tutte le notizie che gli sono richieste allo scopo di conoscere, in qualsiasi momento, le persone adibite ai singoli lavori, le rispettive retribuzioni e le ore di lavoro da esse prestate.

Non è quindi necessario per tali lavori ottenere l'autorizzazione per l'accentramento presso una unica sede dell'Inail delle posizioni assicurative.

### **Dispensa dalla denuncia di nuovo lavoro temporaneo**

L'Inail può dispensare il datore di lavoro dall'obbligo della denuncia dei singoli lavori, semprechè classificabili ad una delle lavorazioni già denunciate, se richiedono l'impiego di non più di cinque persone e non durano più di quindici giorni, nel caso si tratti di lavori edili, stradali, idraulici ed affini di modesta entità e negli altri casi in cui ne ravvisi l'opportunità (art. 10, sesto comma, D.M. 12 dicembre 2000).

Con circolare 13 luglio 2005, n. 36, l'Inail ha predisposto un nuovo modello per la denuncia dei lavori a carattere temporaneo.

Nell'ambito del programma di telematizzazione dell'Inail è stato realizzato un nuovo servizio per la presentazione dell'istanza per la dispensa dalle denunce di nuovo lavoro temporaneo. Il servizio è disponibile in "www.inail.it - Punto Cliente", per gli utenti in possesso delle abilitazioni per l'accesso ai servizi telematici riguardanti la gestione del rapporto assicurativo. Il nuovo servizio, descritto nella nota allegata al messaggio Inail n. 7859 del 31 ottobre 2012, è denominato "Istanza dispensa DNL TEMP" e permette ad aziende e intermediari di compilare e inoltrare con modalità telematiche l'istanza alla Sede Inail competente, ottenendo la relativa ricevuta. L'istanza telematica è acquisita nel sistema di gestione documentale di sede con provenienza da *web-Portale Inail* come avviene per tutte le altre denunce, istanze e dichiarazioni telematiche per la successiva lavorazione. L'invio della denuncia di nuovo lavoro a carattere temporaneo è da effettuarsi esclusivamente *on line* a decorrere dal 28 settembre 2012.

L'impresa edile, già in possesso di codice ditta e relativamente a lavorazioni già attive nell'ambito della PAT aziendale, in caso di apertura di nuovi cantieri edili, anche se di lunga durata, deve provvedere alla denuncia di nuovo lavoro a carattere temporaneo mediante compilazione e trasmissione all'istituto del modello predisposto dall'Inail entro 30 giorni dall'inizio dei lavori medesimi.

Tra gli allegati si riporta copia del modello di denuncia di lavoro temporaneo con le istruzioni per la compilazione (si veda la sezione Modulistica).

Il modello in questione deve essere utilizzato anche per denunciare all'Inail la sospensione dei lavori o la proroga degli stessi, se vanno oltre la data di "fine lavori" indicata nella denuncia originaria. In tale ipotesi non occorre compilare i quadri relativi alla descrizione dei lavori (fatta eccezione per il campo opere e/o servizi), al committente e al personale soggetto all'obbligo assicurativo.

Nel caso invece i lavori da denunciare comportassero rischi diversi (non ancora assicurati) o fossero stabili, la ditta dovrà presentare all'istituto assicuratore una "denuncia di variazione" e non una denuncia di lavoro temporaneo.

La omessa denuncia dei lavori entro il termine di 30 giorni è punita con la sanzione amministrativa (art. 50, primo comma, D.P.R. n. 1124/1965):

- € 150 (fino a 10 dipendenti)
- € 615 (da 11 a 100 dipendenti)
- € 3.095 (oltre i 100 dipendenti)

Per quanto attiene la denuncia di nuovo lavoro alle Casse Edili si rimanda all'apposito capitolo (Capitolo 8).

---

## **COMUNICAZIONE DI VARIAZIONI AZIENDALI**

---

L'art. 2 del D.L. n. 352/1978, convertito in legge 4 agosto 1978, n. 467, prevede che il titolare o legale rappresentante dell'impresa è tenuto a comunicare, entro 30 giorni, alla CCIAA e agli enti previdenziali la sospensione, variazione o cessazione dell'attività. In caso di mancato adempimento è prevista una sanzione amministrativa da €. 31,00 a €. 125,00 a carico dei trasgressori.

Le variazioni da denunciare all'Inps e all'Inail riguardano:

- a) *variazione della classificazione e/o denominazione dell'azienda* - In tale ipotesi l'Inps attribuisce un nuovo numero di matricola quando, pur conservando la stessa sede di lavoro e lo stesso oggetto sociale, le aziende si trasformano da ditte individuali a società di persone o di capitali (e viceversa). Nei casi invece di trasformazione da società di persone a società di capitali (e viceversa) e da un tipo ad un altro di società di capitali può essere conservato lo stesso numero di matricola a condizione che la nuova ditta assuma tutte le responsabilità patrimoniali e civili della precedente. Un nuovo numero di matricola Inps è previsto anche nel caso di decesso del titolare con rilevazione dell'azienda da parte di altro soggetto e in caso di fusione.

Anche per l'Inail la variazione deve essere presentata non oltre il trentesimo giorno da quello in cui le modificazioni o variazioni si sono verificate e può riguardare la variazione del rischio, la effettuazione di nuove lavorazioni con rischio diverso o la cessazione di lavorazioni già denunciate.

- b) *variazioni anagrafiche* - Sono le variazioni relative all'indirizzo della sede della ditta, del legale rappresentante o dei titolari. La violazione di tale obbligo previsto dall'art. 12, quarto comma, del D.P.R. n. 1124/1965 è sanzionata dall'art. 195 del T.U. con la sanzione amministrativa da € 125,00 a € 770,00.
- c) *cessazione dell'attività* - Sono equiparati alla cessazione il decesso del titolare, la rilevazione dell'azienda da parte di altro titolare, il conferimento di azienda in società e il fallimento (le sanzioni sono le stesse di quelle previste al punto b)).
- d) *sospensione dell'attività* - Si ha sospensione ogni qual volta l'azienda sospenda per un periodo non determinato l'attività. E' considerata come sospesa, dall'Inps, anche l'azienda che prosegue l'attività senza personale soggetto all'obbligo assicurativo. Da segnalare l'importanza di comunicazione all'Inps anche brevi periodi di sospensione per evitare accertamenti dovuti al verificarsi di possibili scoperture assicurative.

---

## **ISTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO**

---

### **1. LIBRO UNICO DEL LAVORO (L.U.L.)**

Il libro unico del lavoro è nato ufficialmente il 18 agosto 2008, tuttavia il Ministero del Lavoro con l'art. 7, primo comma, del D.M. 9 luglio 2008, ha concesso un regime transitorio, fino al 16 gennaio 2009 («fino al periodo di paga relativo al mese di dicembre 2008») nel quale i datori di lavoro hanno potuto utilizzare i vecchi libri paga e presenze per assolvere agli obblighi di tenuta, registrazione ed esibizione del libro unico.

Il libro matricola ed il registro di impresa, invece, sono stati definitivamente e immediatamente abrogati ai sensi dell'art. 7, terzo comma, del decreto citato («a far data dal 18 agosto 2008»), secondo l'espressa previsione della circolare del Ministero del lavoro n. 20 del 21 agosto 2008).

Il libro unico del lavoro, istituito dall'art. 39 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, è quindi diventato l'unico documento ufficiale che riporta tutti i dati relativi ai dipendenti occupati dall'azienda e che deve essere esibito in caso di verifica da parte degli organi preposti alla vigilanza.

I «vecchi» libri paga e matricola dovranno essere ancora conservati, anche se non aggiornati, per cinque anni dalla data dell'ultima registrazione.

Sul «libro unico del lavoro» dovranno essere riportati i dati riferiti a:

- lavoratori subordinati;
- collaboratori coordinati e continuativi e collaboratori a progetto;
- associati in partecipazione.

Dovranno inoltre essere indicati su tale documento di lavoro i dati relativi ai lavoratori somministrati e distaccati presso l'utilizzatore o il distaccatario mentre non vi è più alcun obbligo di registrazione dei dati riferiti a:

- a) collaboratori e coadiuvanti delle imprese familiari;
- b) coadiuvanti delle imprese commerciali;
- c) i soci lavoratori di attività commerciale e di imprese in forma societaria.

Per ciascun lavoratore devono essere indicati:

- tutti i dati anagrafici compreso il codice fiscale;
- la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale;
- la retribuzione base;
- l'anzianità di servizio;
- le relative posizioni assicurative e previdenziali;
- le somme corrisposte dal datore di lavoro;
- le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali;
- i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare;
- le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali;

- il numero delle ore di lavoro prestate in ciascun giorno, con l'indicazione distinta delle ore di lavoro straordinario, per malattia, infortunio, cassa integrazione, sospensioni, permessi, ferie.

Con l'introduzione del libro unico del lavoro è stato abolito l'obbligo di annotare le presenze entro il giorno successivo in quanto tutte le scritturazioni obbligatorie devono avvenire, per ciascun mese di riferimento entro la fine del mese successivo (art. 40, quarto comma, D.L. n. 201/2011).

## 2. MODALITÀ DI TENUTA E REGISTRAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto ad istituire e tenere un solo ed unico libro, anche in presenza di più posizioni assicurative e previdenziali in ambito aziendale o di più sedi di lavoro, sebbene stabili ed organizzate.

Gli unici sistemi previsti per la tenuta del libro unico del lavoro saranno i seguenti:

- 1) elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, con numerazione di ogni pagina e vidimazione prima della messa in uso presso l'Inail o, in alternativa, con numerazione e vidimazione effettuata, dai soggetti autorizzati dall'Inail, in sede di stampa del modulo continuo;
- 2) stampa *laser*, con autorizzazione preventiva, da parte dell'Inail, alla stampa e generazione della numerazione automatica;
- 3) su supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni in precedenza effettuate, o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo oltre la consultabilità, in ogni momento, anche la inalterabilità e la integrità dei dati, nonché la sequenzialità cronologica delle operazioni eseguite, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82; tali sistemi sono sottratti ad obblighi di vidimazione ed autorizzazione, previa apposita comunicazione scritta alla Direzione Territoriale del lavoro competente per territorio, prima della messa in uso, con indicazione dettagliata delle caratteristiche tecniche del sistema adottato.

Il libro unico del lavoro non potrà quindi essere gestito in modo manuale.

Quale che sia il sistema di tenuta adottato, resta fermo l'obbligo, in fase di stampa di attribuire a ciascun foglio che compone il libro unico del lavoro una numerazione sequenziale, conservando eventuali fogli deteriorati o annullati. Con l'istituzione del nuovo libro viene meno l'obbligo di produrre il prospetto riepilogativo mensile delle retribuzioni nonché l'obbligo di trasmettere detto prospetto alla Sede Inail entro il 31 marzo successivo.

Le annotazioni relative alle presenze o assenza dei lavoratori devono essere effettuate utilizzando causali in risultanti da apposita *legenda* tenuta anche separatamente dal libro unico.

Con riferimento ai lavoratori che sono retribuiti in misura fissa o a giornata intera o con riguardo a periodi superiori deve essere annotata soltanto la presenza al lavoro.

Anche per i collaboratori autonomi, iscritti sul libro unico devono essere indicate le assenze che hanno riflesso su istituti legali o prestazioni previdenziali.

Pur essendo stato eliminato l'obbligo della tenuta del registro presenze giornaliero su cui riportare, entro il giorno successivo, le ore di lavoro effettuate dai dipendenti, il datore di lavoro ha comunque l'esigenza, per motivi organizzativi aziendali e per determinare il costo del lavoro per cantiere o commessa, di contabilizzare giorno per giorno le ore di lavoro svolte dal personale occupato. Inoltre, pur essendo stata posticipato l'obbligo della compilazione delle presenze rimane la necessità di riportare giornalmente tali dati per poi poterli trasferire sul libro unico del lavoro nei termini previsti dal legislatore.

E' quindi necessario e opportuno predisporre, da parte dell'azienda, un documento non ufficiale di rendicontazione e rilevazione di tali dati. Di tale documentazione però non vi è alcun obbligo di conservazione sul cantiere e non vi è obbligo di esibizione nel corso di accertamenti ispettivi per cui la tenuta di questi registri rimane un fatto interno aziendale fino a quando non viene acquisito o consegnato agli ispettori nel qual caso potrebbe costituire un importante elemento di prova dell'orario svolto dai dipendenti.

## 3. REGISTRAZIONE DEI RIMBORSI SPESE

L'art. 39, secondo comma, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, che disciplina l'introduzione del libro unico, prevede che nel libro unico del lavoro «deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni in denaro o in natura, corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di rimborso spese».

Il Ministero del Lavoro, nei chiarimenti forniti al riguardo, ha precisato che vanno eseguite le annotazioni relative ai rimborsi spese anche se esenti fiscalmente e per quanto riguarda la contribuzione. L'annotazione può

prevedere l'indicazione dei soli importi complessivi specificati, con il sistema del documento o riepilogativo a piè di lista approntato a parte. La mancanza di annotazione di importi marginali o non ricorrenti potrà non essere di regola sanzionata se è esclusa qualsiasi incidenza di carattere contributivo e fiscale e con obbligo di dettaglio analitico delle attività aziendali al riguardo.

Non sono da indicare nel libro unico, sempre secondo il Ministero, le erogazioni al lavoratore a seguito di anticipazioni di spese sostenute dallo stesso, in nome e per conto del datore, certificati da documenti intestati direttamente all'azienda.

Viene chiarito, inoltre, che per individuare i rimborsi da annotare non rileva la modalità di pagamento ma la qualità delle spese rimborsate. Dunque, andranno indicate anche le spese effettuate con carta di credito intestata all'azienda o attraverso un fondo spese.

Alla luce delle suddette precisazioni ministeriali si possono riassumere nel modo seguente gli obblighi di annotazione sul libro unico dei rimborsi spese:

- le spese sostenute (e rimborsate) dai dipendenti e amministratori devono obbligatoriamente transitare dal libro unico;
- per gli amministratori che non percepiscono alcun compenso, non essendoci l'obbligo di registrazione sul libro unico, è possibile omettere anche la registrazione dei rimborsi spese;
- le spese sostenute (e rimborsate) dal socio amministratore per l'esercizio dell'attività aziendale e non per l'esercizio dell'attività di amministratore, non devono transitare nel libro unico del lavoro;
- il cedolino del libro unico del lavoro relativo ai rimborsi spese deve di regola seguire l'erogazione effettiva degli stessi, per cui può avere cadenza diversa da quella mensile de il rimborso effettivo avviene con tale cadenza.

Le spese rimborsate che devono transitare sul libro unico sono quelle riferite a documenti giustificativi non intestati all'azienda. Rientrano fra questi gli scontrini fiscali, le ricevute di *taxi*, i biglietti di metropolitane e autobus, le ricevute di tragitti autostradali e così via. Alcuni documenti di viaggio che o non sono intestati (biglietti ferroviari) o sono intestati al dipendente (biglietti aerei e marittimi) potrebbero comunque non essere riportati sul libro unico se l'agenzia di viaggio che li ha rilasciati li accompagna con una ricevuta intestata all'azienda che consenta di individuare esattamente il documento.

Per i documenti senza alcuna intestazione, la scelta della mancata registrazione non dovrebbe comunque portare danno all'azienda nella considerazione che «la mancata annotazione di importi marginali o non ricorrenti (e l'importo rimborsato, di regola, ha tali caratteristiche rispetto alla retribuzione annua del soggetto percettore, potrà non essere di regola sanzionata se è esclusa qualsiasi incidenza di carattere contributivo e fiscale e con obbligo di dettaglio analitico delle attività aziendali al riguardo».

Dubbi restano per i rimborsi chilometrici. In questo caso le somme che devono essere corrisposte ai dipendenti risultano prevalentemente da documenti redatti in azienda, sulla base di trasferte autorizzate dal responsabile del lavoratore. Il documento relativo al rimborso dell'indennità chilometrica non può essere un documento intestato al datore di lavoro, ma è redatto dal datore di lavoro sulla base di elementi oggettivi (trasferta del dipendente) e di dati oggettivi (distanza tra la sede di lavoro e il luogo di effettuazione della prestazione, mezzo utilizzato, criteri di determinazione dei costi e così via) e rappresenta una spesa fatta nell'interesse del datore di lavoro. Questo potrebbe essere sufficiente a farlo ritenere un documento che individua un costo sostenuto nell'interesse del datore di lavoro e quindi, al pari di quelli rappresentati con documenti intestati alla azienda, di cui non è necessario effettuare alcuna registrazione sul libro unico.

#### **4. TENUTA E CONSERVAZIONE DEL LIBRO UNICO**

Per quanto attiene il luogo di conservazione del suddetto documento il legislatore ha previsto tre possibilità:

- a) tenuta presso la sede dell'azienda;
- b) tenuta presso lo studio del consulente del lavoro (o altro professionista abilitato alla tenuta dei documenti di lavoro). In questo secondo caso il datore di lavoro deve comunicare preventivamente alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'intenzione di avvalersi di tale possibilità (si veda la sezione Modulistica);
- c) tenuta presso i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa.

In caso di accertamento il datore di lavoro avrà l'obbligo di esibizione immediata del libro unico in caso di

tenuta presso la sede dell'azienda mentre nel caso di affidamento dell'incarico al consulente il libro unico dovrà essere esibito entro 15 giorni dalla richiesta degli organi di vigilanza. Il libro dovrà comunque essere aggiornato fino a due mesi precedenti. Es: In caso di visita ispettiva il giorno 17 dicembre 2012, il LUL richiesto sarà quello relativo al mese di ottobre 2012

La mancata esibizione comporta una sanzione amministrativa da € 200,00 a € 2.000,00.

**Fonti:**

D.L. 26 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, artt. 39 e 40  
D.M. 9 luglio 2008  
Ministero del Lavoro, circolare 21 agosto 2008, n. 20  
Ministero del Lavoro, nota 7 gennaio 2008, prot. n. 25/i/0018595  
INAIL, nota 2 settembre 2008

**5. REGISTRO INFORTUNI**

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ha abrogato il registro degli infortuni (art. 4, D.Lgs. n. 626/1994 e art. 403 del D.P.R. n. 547/1955) e all'art. 8 ha previsto l'istituzione del "sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)" finalizzato alla raccolta di dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare la concreta efficacia dell'attività di prevenzione e, nel contempo, per orientare le azioni di vigilanza e ispettive, mediante l'utilizzo integrato delle informazioni già disponibili nei sistemi informativi attualmente in uso e la successiva integrazione di specifici archivi, nonché la creazione di banche dati unificate. L'attuazione del SINP, la cui gestione tecnica e informatica sarà gestita dall'Inail, è però demandata ad un apposito decreto interministeriale. Fino ai sei mesi successivi all'adozione del predetto decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro degli infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici (art. 53, sesto comma, D.Lgs. n. 81/2008). Pertanto si ritiene utile mantenere la trattazione che segue considerato che a tutt'oggi non si è ancora data concreta applicazione alla suddetta normativa.

I datori di lavoro in ogni settore di attività pubblica o privata, che occupano lavoratori, hanno l'obbligo di istituire un registro degli infortuni, (anche se i dipendenti non sono soggetti all'assicurazione Inail) nel quale annotare cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno con esclusione di quello dell'evento (art. 4, D.Lgs. n. 626/1994 e D.M. 5 dicembre 1996).

Sono considerati lavoratori ai fini dell'applicazione della normativa in esame ogni persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi.

Il registro è redatto conformemente al modello approvato con Decreto Ministeriale, sentita la Commissione consultiva permanente. Il Ministero del Lavoro ha inoltre previsto, con Decreto del 10 agosto 1984 (G.U. n. 279, serie generale, del 10 ottobre 1984), la possibilità di impiegare in alternativa al tradizionale registro infortuni, delle schede individuali, da utilizzare nel caso in cui l'azienda intenda avvalersi di sistemi informativi automatizzati di rilevazione e registrazione dei dati o nel caso in cui abbia la necessità di accentrare le medesime registrazioni (aziende con più unità produttive). L'autorizzazione deve essere richiesta al Servizio Ispezione del lavoro della Direzione Territoriale del Lavoro, secondo le procedure allegate al predetto decreto. Il registro degli infortuni, prima di essere messo in uso, deve essere vidimato dalla ASL territorialmente competente. La Regione Lombardia, perseguendo la finalità di semplificare gli adempimenti connessi alla tutela della salute dei cittadini, è intervenuta con legge regionale 2 aprile 2007, n. 8 disponendo l'abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro degli infortuni. In tale caso non viene meno l'obbligo della tenuta del registro che dovrà essere conservato con le stesse modalità.

Nel caso in cui l'azienda abbia più strutture diverse dalla sede legale e dotate di adeguata organizzazione amministrativa, la vidimazione deve essere effettuata dalla ASL dove ha sede la struttura; nel caso invece in cui l'azienda dia vita a strutture di carattere temporaneo (es. cantieri edili, stradali, ecc.), è necessario far riferimento alla sede legale dell'azienda, purché la stessa sia ubicata nell'ambito territoriale della ASL dove si trova il cantiere stesso. Tutte le pagine devono essere numerate in ordine progressivo; sulla prima e sull'ultima occorre indicare la ragione sociale, il legale rappresentante, indirizzo e tipo di attività. Il registro deve essere nuovamente vidimato in caso di cambio di ragione sociale o di indirizzo

Non devono essere istituiti più registri infortuni, in relazione alle diverse posizioni Inail aperte dalla ditta. Devono essere annotati (art. 4, quinto comma, lett. o), D.Lgs. n. 626/1994): nome, cognome e qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, la data di abbandono e ripresa del lavoro.

Il registro infortuni (comprese le schede sostitutive) deve essere tenuto a disposizione degli organi di vigilanza nel luogo di lavoro e conservato per almeno quattro anni dalla data della vidimazione, se non è mai stato messo in uso, o dalla data dell'ultima registrazione (art. 2, quarto comma, D.M. 12 settembre 1958). Nel caso si tratti di attività con carattere di mobilità, svolte con pochi lavoratori e in una sede priva di una adeguata struttura amministrativa, l'obbligo di conservazione viene assolto anche se il registro è tenuto nella sede della direzione dell'azienda, purché tali attività si svolgano nello stesso ambito provinciale (Ministero del lavoro, circolare n. 28 del 5 marzo 1997). Il Ministero del lavoro (circolare n. 73 del 30 maggio 1997) ha invece fornito particolari indicazioni nell'ipotesi di imprese che per un limitato periodo di tempo, hanno lavoratori che operano in una o più province limitrofe. In questo specifico caso il registro infortuni potrà essere tenuto nella sede dell'azienda, anche se ubicata in una provincia diversa da quella in cui si svolgono i lavori; si tratterà di lavorazioni con carattere strettamente temporaneo come nel caso di installazione di impianti e di imprese stradali. In queste situazioni si tiene infatti conto della difficoltà di tenere il registro in ogni singolo luogo di lavoro e della necessità di non frazionare eccessivamente le registrazioni. Alle aziende che hanno più cantieri o stabilimenti in varie province è inoltre consentito l'uso del registro infortuni con fogli intercalari che non seguano la numerazione del registro così che, con il sistema del ricalco, possa essere contestualmente riprodotta una copia da inviare alla sede centrale.

Sul registro infortuni non si possono fare abrasioni o cancellazioni, incollare etichette adesive ed eventuali correzioni devono essere eseguite in modo tale che il testo sostituito sia leggibile.

In caso di smarrimento/deterioramento, il titolare deve presentare denuncia alle autorità competenti (Polizia di Stato-Carabinieri); presentando copia della denuncia potrà essere vidimato un nuovo registro.

Bisogna tenere presente che il mancato assolvimento, da parte del datore di lavoro o del dirigente, dell'obbligo della tenuta del registro infortuni, è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da € 516,00 ad € 3.098,74 (art. 89, terzo comma, D.Lgs. n. 626/1994).

Come risulta dal contenuto dell'art. 403 del D.P.R. n. 547/1955, sul registro infortuni non devono essere annotati i casi di malattie professionali.

## **6. TESSERINO DI RICONOSCIMENTO**

Dal 1° ottobre 2006 è scattato l'obbligo del tesserino di riconoscimento per il personale dipendente e per i lavoratori autonomi che operano all'interno dei cantieri edili (art. 36-*bis*, terzo comma, del D.L. n. 223/2006).

Dal 1° settembre 2007 a seguito dell'entrata in vigore della legge 3 agosto 2007, n. 123 l'obbligo è stato esteso a tutto il personale, sia operaio che impiegatizio, occupato dalle imprese appaltatrici o subappaltatrici per lo svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto (quindi anche al di fuori del settore edile).

Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività presso ditte appaltanti, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

L'obbligo del tesserino vale per le imprese che occupano, nel cantiere, più di 9 dipendenti e per tutti i lavoratori autonomi; nelle imprese sotto i nove dipendenti non c'è l'obbligo (ma in alternativa è previsto il registro di cantiere vidimato dalla DTL), tuttavia l'utilizzazione del tesserino è, da un punto di vista pratico, preferibile anche nelle piccole imprese che operano nei cantieri.

Con l'entrata in vigore della legge n. 136/2010, dal 7 settembre 2010 è stata modificata la norma sulla tessera di riconoscimento prevista dall'art. 18, primo comma, del D.Lgs. 81/2008 che pertanto dovrà prevedere i seguenti dati:

a) lavoratori dipendenti:

- fotografia del lavoratore;
- generalità del lavoratore;
- generalità del datore di lavoro;
- la data di assunzione del lavoratore;
- l'autorizzazione al subappalto nel caso in cui la ditta operi in subappalto.

b) lavoratori autonomi:

- fotografia del lavoratore autonomo;

- generalità del lavoratore autonomo;
- indicazione del committente.

Il Ministero del lavoro con circolare n. 29 del 28 settembre 2006 ha chiarito che il campo di applicazione della disposizione è individuato in riferimento a tutte le imprese che svolgono lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro, gli scavi ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Il Ministero ha specificato che «considerato che i dipendenti delle imprese impiantistiche svolgono di fatto la loro attività anche luoghi diversi dai cantieri edili quali, a titolo esemplificativo, condomini, abitazioni, strutture industriali, si ribadisce che l'obbligo di munire i lavoratori della predetta tessera di riconoscimento ovvero di istituire un apposito registro di cantiere per i datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti – sussiste unicamente allorché l'attività venga svolta nei cantieri rientranti nell'ambito di applicazione di cui sopra.».

Non c'è alcun modello predeterminato di tesserino né, lo stesso, è soggetto a particolari timbri o vidimazioni. Ciò che è necessario è che lo stesso contenga i dati previsti dalla legge.

Nel tesserino potrebbero essere inseriti altri elementi, per altro non obbligatoriamente previsti dalla legge, come il numero di matricola o la residenza. Ultimo accorgimento è quello di plastificare i tesserini in quanto gli stessi potranno essere utilizzati in luoghi anche scoperti e, pertanto, soggetti alle intemperie.

Per il datore di lavoro è prevista una sanzione amministrativa da € 100,00 a € 500,00 per ciascun lavoratore per omessa predisposizione e consegna ai dipendenti.

Per i lavoratori subordinati e autonomi è prevista una sanzione amministrativa da € 50,00 a € 300,00 per omessa esposizione.

## **Parte II - L'assunzione del dipendente**

La ditta iscritta presso gli enti previdenziali e in possesso dei documenti di lavoro previsti dalla legge può procedere all'assunzione del dipendente. Il dipendente all'atto della assunzione deve presentare i seguenti documenti:

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- 3) certificato di residenza;
- 4) il tesserino del codice fiscale;
- 5) permesso di soggiorno in corso di validità se extracomunitario;
- 6) dichiarazione spettanza detrazioni fiscali;
- 7) curriculum con indicazione dei precedenti rapporti di lavoro, qualifica e titolo studio;
- 8) numero di iscrizione alla cassa edile (se già occupato in edilizia);
- 9) modello TFR2 sulla scelta di destinazione del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare e delle detrazioni fiscali.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio deve dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

---

## **COMUNICAZIONI AL CENTRO PER L'IMPIEGO**

---

### **1. ASSUNZIONE**

Le comunicazioni obbligatorie sono quelle informazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a trasmettere al Centro per l'Impiego competente per territorio in caso di instaurazione, proroga, trasformazione, modifica e cessazione di un rapporto di lavoro.

L'art. 4-*bis* del D.Lgs. n. 181/2000 costituisce la base giuridica per la trasmissione informatica delle comunicazioni obbligatorie in materia di rapporto di lavoro. Ai sensi di tale norma, le comunicazioni obbligatorie inviate al Centro per l'Impiego sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti delle Prefetture - Uffici Territoriali del Governo. Per le comunicazioni obbligatorie i datori di lavoro pubblici e privati si avvalgono dei servizi informatici resi disponibili dai servizi regionali competenti.

Il Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007 «Comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti» (G.U. n. 299, serie generale, del 27 dicembre 2007) ha avviato il processo di informatizzazione della procedura delle comunicazioni obbligatorie definendo gli *standard* e le regole per la trasmissione informatica delle stesse al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del Sistema Informativo Lavoro su tutto il territorio nazionale.

Il predetto decreto stabilisce l'adozione della nuova modulistica che sostituisce ogni altro modello utilizzato precedentemente: i nuovi Modelli Unificati, che devono essere utilizzati in modo uniforme sul territorio nazionale, consentono di gestire le comunicazioni attraverso il sistema applicativo scelto dalle Regioni e dalle Province Autonome e quindi all'interno di differenti sistemi informativi (si veda la sezione Modulistica).

Il termine per la comunicazione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro, anche se festivo, e la comunicazione di assunzione deve avere data certa di trasmissione. La data di inizio del rapporto coincide con la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e della remunerazione.

L'obbligo riguarda non solo l'assunzione di personale dipendente ma anche l'instaurazione di rapporti di collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni a progetto; associazione in partecipazione con apporto, anche non esclusivo, di lavoro; tirocini di formazione e orientamento; borse lavoro.

L'omissione o il ritardo della comunicazione è punito con la sanzione amministrativa da € 100,00 ad € 500,00 per ogni lavoratore interessato.

***Fanno eccezione alla comunicazione preventiva:***

1. Assunzioni d'urgenza per esigenze produttive: la comunicazione dovrà essere effettuata entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di invio, entro il giorno antecedente, di una comunicazione "sintetica", contenente la data di inizio della prestazione lavorativa, le generalità del lavoratore e quelle del datore di lavoro;
2. Assunzioni per cause di forza maggiore o per eventi straordinari: l'assunzione deve essere comunicata entro il primo giorno utile e non oltre il quinto giorno successivo, senza l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica. Devono considerarsi escluse dall'obbligo di comunicazione anticipata tutte le assunzioni effettuate a causa di forza maggiore o per eventi di carattere straordinario, che il datore di lavoro non poteva oggettivamente prevedere e che lo costringono ad una assunzione immediata.

## **2. VARIAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO: PROROGA, TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE**

Al Centro per l'impiego vanno comunicate le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

- trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza assimilata a rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente fissato;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- trasformazione da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato;
- trasferimento del lavoratore;
- distacco del lavoratore;
- modifica della ragione sociale del datore di lavoro;
- trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Tali comunicazioni vanno effettuate entro 5 giorni dal loro verificarsi al Centro per l'impiego.

L'omissione o il ritardo nell'invio della comunicazione sono sanzionabili e comportano l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 100,00 ad € 500,00 per ogni lavoratore interessato.

Lo spostamento di un operaio da un cantiere all'altro non prevede obblighi di comunicazione ai Centri per l'impiego nel caso di cantieri mobili. E' necessario invece effettuare la comunicazione di trasformazione del rapporto di lavoro in caso di trasferimento del lavoratore dal cantiere presso cui era stato assunto (desumibile dalla lettera di assunzione e dalla prima comunicazione al centro per l'Impiego) ad altro cantiere a titolo definitivo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a termine la comunicazione deve essere effettuata entro 5 giorni al Centro per l'impiego.

L'omissione o il ritardo nell'invio della comunicazione sono sanzionabili e comportano l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 51,00 ad € 154,00 per ogni lavoratore.



Fonti:

D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, art. 4-bis

Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi 1180-1185 (Legge Finanziaria 2007)

Ministero del Lavoro, circolare 4 gennaio 2007, prot. n. 440

Ministero del Lavoro, circolare 14 febbraio 2007, prot. 4746

D.M. 30 ottobre 2007

Circolare Ministero del Lavoro, 21 dicembre 2007, prot. n. 8371

---

## DICHIARAZIONE DI ASSUNZIONE

---

L'introduzione del libro unico del lavoro e l'abrogazione del libro matricola hanno comportato la modifica dell'art. 4-bis, secondo comma, del D.Lgs. n. 181/2000, da parte dell'art. 40, secondo comma, del D.L. n. 112/2008, in materia di consegna della dichiarazione di assunzione ai lavoratori. L'odierna previsione normativa, così come novellata dal D.L. n. 112/2008, non lascia spazio a dubbi: la dichiarazione di assunzione è costituita da un unico documento, precisamente, dalla copia della comunicazione preventiva obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro trasmessa ai Servizi per l'impiego ovvero dalla copia del contratto individuale di lavoro che contenga tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

La dichiarazione, ieri come oggi, deve essere consegnata al lavoratore, sottoscritta da ambo le parti, prima che intraprenda qualsiasi attività lavorativa in azienda.

Sul punto va tenuto presente quanto espressamente rilevato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 20 del 21 agosto 2008: «Con l'introduzione del libro unico del lavoro e la contestuale abrogazione del libro matricola si è resa necessaria anche la modifica delle previsioni normative riguardanti l'obbligo del datore di lavoro di procedere alla consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore.

L'obbligo che riguarda soltanto i lavoratori subordinati, è ora sancito dal testo dell'art. 4-bis, secondo comma, del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 40, secondo comma, del D.L. n. 112/2008, che impone al datore di lavoro pubblico e privato, all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, di consegnare al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro oppure del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal D.Lgs. n. 152/1997.

L'obbligo di consegna della dichiarazione di assunzione (che nel testo previgente doveva contenere i dati di iscrizione nel libro di matricola) s'intende assolto, alternativamente, mediante la consegna al lavoratore della copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente ovvero del contratto individuale di lavoro completo di tutte le informazioni relative all'instaurazione e allo svolgimento del rapporto.»

L'omessa consegna della dichiarazione di assunzione (in una delle due forme ora consentite dal Legislatore) è soggetta alla sanzione amministrativa da € 250,00 a € 1.500,00 per ciascun lavoratore, ai sensi dell'art. 19, secondo comma, del D.Lgs. n. 276/2003. Il trasgressore è ammesso al pagamento nella misura ridotta pari a € 500,00. Trova applicazione la diffida obbligatoria, data la sanabilità dell'inadempimento documentale e informativo: il datore di lavoro che ha omesso di consegnare la dichiarazione tempestivamente o non l'ha consegnata, se vi provvede su diffida dell'ispettore è ammesso al pagamento della "sanzione ridottissima" pari al minimo edittale, vale a dire € 250,00.

## ASSUNZIONE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che gli stessi siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa (es. per lavoro subordinato o autonomo, per ricongiungimento familiare).

E' possibile assumere anche un cittadino straniero con permesso di soggiorno scaduto, che ne abbia chiesto il rinnovo entro i termini (cioè entro 60 giorni dalla scadenza) e che sia in possesso dell'apposita ricevuta rilasciata dall'Ufficio postale. Il datore di lavoro dovrà comunicare l'assunzione con comunicazione preventiva di assunzione utilizzando la consueta modulistica secondo le normali modalità.

Il ministero dell'Interno, dipartimento per l'Immigrazione con una nota dell'11 gennaio 2012, ha comunicato l'abrogazione dell'obbligo di trasmissione, allo Sportello unico della Prefettura del Modello Q, in quanto i dati in esso contenuti erano stati trasferiti nel nuovo modello di comunicazione obbligatoria "Unilav".

Dal 15 novembre 2011, detto modello è stato, infatti, integrato con l'aggiunta, nel riquadro relativo al lavoratore dei campi relativi a:

- sussistenza della sistemazione alloggiativa
- impegno del datore di lavoro al pagamento delle spese per il rimpatrio.

Copia del contratto di soggiorno e della ricevuta della raccomandata vanno consegnate al lavoratore (si veda la sezione Modulistica).

E' importante che l'azienda tenga in evidenza l'eventuale scadenza del permesso di soggiorno in quanto rischia la sanzione penale il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze un lavoratore extracomunitario con un permesso di soggiorno scaduto per il quale sia stato richiesto il rinnovo entro i 60 giorni successivi alla sua scadenza. Per assumere un cittadino straniero ancora residente all'estero il datore di lavoro deve invece presentare una richiesta di *nulla-osta* allo Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura.

Il *nulla-osta* viene rilasciato nell'ambito delle quote numeriche stabilite annualmente con apposito decreto.

Per assumere lavoratori che provengono dai Paesi aderenti all'Unione europea la procedura è uguale a quella adottata per i lavoratori italiani.

### 1. IMPIEGO LAVORATORI EXTRACOMUNITARI IRREGOLARI – SANZIONI

L'art. 22, dodicesimo comma, del D.Lgs. n. 286/1998 stabilisce che il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri:

- privi del permesso di soggiorno o
- il cui permesso sia stato revocato o annullato ovvero
- sia scaduto e non ne sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo

è punito con l'arresto da 6 mesi a 3 anni e con la multa di € 5.000,00 per ogni lavoratore impiegato.

Alle sopra ricordate sanzioni, vanno aggiunte tutte le altre previste dalla normativa in materia di lavoro, tra cui la *c.d. maxi* sanzione per lavoro sommerso, relativa ai lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria (legge n. 248/2006): da € 1.500,00 a 12.000,00 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Da segnalare inoltre la recente modifica del Testo Unico Immigrazione, effettuata tramite il D.Lgs. n. 109/2012 ed entrata in vigore il 9 agosto 2012, prevede quale ulteriore misura sanzionatoria oltre alle già presenti sanzioni penali personali, l'imputazione dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il decreto introduce al D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 25-*duodecies* che prevede una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, fino ad un massimo di 150.000 euro, per le aziende che abbiano utilizzato lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto, con riferimento alle aggravanti di cui all'art. 22, comma 12-*bis*, di cui al D.Lgs. n. 286/1998, *c.d.* Testo Unico Immigrazione.



Fonti:

D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 22

Ministero del Lavoro, circolare 2 febbraio 1999, n. 11

D.P.C.M. 3 dicembre 2008

Ministero del Lavoro, circolare 7 marzo 2006, n. 7

## **Parte III - Sicurezza sul lavoro**

L'impresa edile, che occupa personale dipendente, deve provvedere a una serie di adempimenti obbligatori che sono previsti dalla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro che possono variare in relazione al numero di lavoratori occupati e al tipo di lavorazione effettuata.

Il datore di lavoro, per far fronte agli obblighi di legge in materia deve preliminarmente attivare il Servizio di prevenzione e protezione dei rischi in azienda.

Il servizio comprende l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi interni o esterni all'azienda per prevenire i rischi professionali e proteggere i lavoratori ed ha fra gli altri i compiti di:

- individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro;
- proporre programmi di formazione e informazione dei lavoratori,
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi e la sicurezza del lavoro connessi all'attività dell'impresa.

Per poter costituire il servizio sono necessari alcuni adempimenti che riguardano:

- a) COMPILAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI;
- b) NOMINA RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (R.S.P.P.);
- c) NOMINA ADDETTI AL SERVIZIO ANTINCENDIO E PRONTO SOCCORSO (A.S.P.P.);
- d) ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.);
- e) NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE.

---

### ***DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI***

---

I datori di lavoro che costituiscono una nuova impresa dovranno elaborare il documento di valutazione dei rischi entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Tale documento deve tenere in considerazione tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi:

- gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (compresi quelli relativi allo *stress* lavoro correlato)
- rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza;
- rischi connessi all'inserimento di lavoratori provenienti da altri Paesi.

Il documento, una volta redatto deve avere data certa (la data certa sul documento che può essere tenuto su supporto informatico, può essere sostituita dalla attestazione tramite sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale o del medico) e deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli della organizzazione aziendale che vi debbano provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente i soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione addestramento.

Da rilevare che anche per i datori di lavoro delle imprese edili che occupano fino a 50 dipendenti possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base di procedure standardizzate.

Le aziende che potranno avvalersi delle procedure standardizzate sono:

- 1) Le aziende fino a 10 lavoratori che devono usare le procedure standardizzate al posto dell'autocertificazione (art. 29, quinto comma) escluse le aziende ad alto rischio di cui all'art 31, sesto comma, lettere a), b), c), d) del D.Lgs. n. 81/2008;
- 2) Le aziende fino a 50 lavoratori, che possono usare le procedure standardizzate al posto della valutazione dei rischi (art 29, sesto comma) escluse le aziende ad alto rischio di cui all'art. 31, sesto comma, lettere a), b), c), d) del D.Lgs. n. 81/2008 ed escluse le aziende che espongono lavoratori a rischi chimici, biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni o amianto.

Da sottolineare infine che tutti datori di lavoro, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni o degli esiti della sorveglianza sanitaria, dovranno aggiornare il documento di valutazione dei rischi nel termine di 30 giorni dalle rispettive causali.

---

## ***NOMINA RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (R.S.P.P.)***

---

Il datore di lavoro nell'ambito dell'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda nomina il responsabile del servizio che può essere un lavoratore dipendente o persone esterne all'azienda dotati però di conoscenze professionali e competenze adeguate per lo svolgimento di tale servizio come indicato nell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nel caso però di aziende industriali con più di 200 dipendenti o negli altri casi previsti dall'art. 31, sesto comma, del D.Lgs. n. 81/2008, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione deve essere interno.

La legge specifica comunque che nell'ipotesi di utilizzo di persone o servizi esterni il datore di lavoro non è esonerato dalla propria responsabilità in materia.

Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del suddetto servizio nei seguenti casi (allegato II, D.Lgs. n. 81/2008):

- aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori;
- aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori;
- aziende della pesca fino a 20 lavoratori;
- altre aziende fino a 200 lavoratori.

Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui sopra deve frequentare i corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore adeguati ai rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

---

## ***NOMINA ADDETTI SERVIZIO ANTINCENDIO E PRONTO SOCCORSO***

---

In tutte le aziende il datore di lavoro deve provvedere anche alla nomina degli addetti al servizio antincendio e pronto soccorso.

Nelle imprese e unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente tali compiti anche se lo stesso è anche responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Naturalmente sia nel caso di addetti nominati dal datore di lavoro che di svolgimento diretto di tale compito devono essere frequentati appositi corsi formativi.

---

## ***RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA***

---

L'art. 47, secondo comma, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che in tutte le aziende e unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo mentre nelle aziende con più di 15 addetti il rappresentante dei lavoratori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tale rappresentanze è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Per le aziende fino a 200 lavoratori è previsto un rappresentante, tre rappresentanti nelle aziende da 201 a 1.000 lavoratori e sei rappresentanti nelle aziende con più di 1.000 lavoratori.

Gli adempimenti in questo caso sono posti a carico dei lavoratori e il datore di lavoro è solo tenuto a informare i lavoratori in ordine alla disciplina in materia di consultazione e di partecipazione al servizio di prevenzione e successivamente garantire al rappresentante la formazione e l'esercizio delle sue attribuzioni.

In base al nuovo testo dell'art. 18, primo comma, lett. aa), del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 13, lett. f), D.Lgs. n. 106/2009 (Integrazioni e correzioni al vigente Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro) il Datore di Lavoro **deve comunicare in via telematica all'Inail**, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

L'Inail con circolare n. 11 del 12 marzo 2009 ha fissato il termine per la comunicazione *on line* dei nominativi degli RLS eletti o designati nelle aziende o unità produttive: «l'inserimento in procedura potrà essere effettuato fino al 31 marzo di ciascun anno» e dovrà esprimere la situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.».

Successivamente, l'Inail con la circolare n. 43 del 25 agosto 2009 (modificativa della circolare n. 11), ha chiarito che la comunicazione è **necessaria solo in caso di nuova nomina o designazione**.

Infatti «l'obbligo di comunicazione scatta in occasione di prima elezione o designazione del RLS. Successive comunicazioni dovranno essere effettuate solo nel caso in cui dovesse essere nominato o designato RLS differente da quello segnalato. In difetto si ritiene immutata la situazione già comunicata.».

Nelle imprese nelle quali non è stato nominato il RLS interverrà un rappresentante territoriale e il datore di lavoro sarà tenuto a versare in tale caso un contributo obbligatorio all'Inail pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria determinata annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'Inail.

La contrattazione collettiva ha disciplinato (art. 84 CCNL Imprese edili artigiane del 16 dicembre 2010) l'attività del rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza definendo le attribuzioni, le modalità di accesso ai luoghi di lavoro e la formazione.

---

## ***NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE***

---

L'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 (T.U.) inerente gli obblighi del datore di lavoro, prevede che lo stesso deve nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dallo stesso T.U. La presenza del medico competente non è però necessaria soltanto nel caso di obbligatorietà della sorveglianza sanitaria, in quanto il primo intervento che il medico competente è chiamato ad operare presso qualsiasi azienda è quello della collaborazione, quale consulente medico, nella valutazione dei rischi e nella gestione della sicurezza sul lavoro e che solo successivamente può essere nominato per la effettuazione della eventuale sorveglianza sanitaria.

Il medico competente, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, o dello stesso datore di lavoro, nel caso in cui questi ha inteso avvalersi della facoltà di cui all'art. 34 T.U. di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, è tenuto a partecipare alla valutazione dei rischi per quanto di propria competenza ed a suggerire al datore di lavoro le misure da attuare in azienda per tutelare la salute e la integrità psico-fisica dei lavoratori secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché a collaborare nella redazione del documento di valutazione dei rischi che dovrà avere data certa e nel quale, tra l'altro, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 28, lett. e), T.U., dovrà provvedere a riportare il suo nominativo, congiuntamente a quello del RSPP, quale medico competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi.

Il medico competente inoltre:

- 1) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria;

- 2) istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza;
- 3) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso;
- 4) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria;
- 5) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria;
- 6) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria;
- 7) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.
- 8) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- 9) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'art. 38 T.U. al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del T.U.

---

## ***VISITE MEDICHE***

---

Nell'ambito della attività di sorveglianza sanitaria (l'edilizia è soggetta a tale obbligo) il datore di lavoro deve:

- inviare i lavoratori alle visite mediche entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria;
- comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro.

Le visite mediche, previste dalla legge, a cui deve essere sottoposto il dipendente al momento dell'assunzione possono distinguersi in due tipologie: visite preassuntive e visite preventive.

Le visite mediche non possono essere effettuate:

- a) per accertare stati di gravidanza;
- b) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Le visite sono, nei casi e alle condizioni previste dall'ordinamento, sono anche finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti.

### **1. VISITA MEDICA PREASSUNTIVA**

La visita preassuntiva, come dice anche il termine, è quella eseguita temporalmente prima dello stabilirsi di un rapporto di lavoro.

Le visite mediche preassuntive svolte dal medico scelto dal datore di lavoro, medico competente, sono vietate, a pena di sanzione penale, dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (art. 5).

Il D.Lgs. n. 106/2009 ha abrogato il divieto delle visite mediche preassuntive previsto dall'art. 41, del D.Lgs. n. 81/2008 e ha aggiunto il comma 2-*bis* all'art. 41 del suddetto decreto stabilendo che «le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL». Si pone pertanto il problema della compatibilità della norma in questione con l'art. 5 della legge n. 300/1970 non abrogato esplicitamente dal D.Lgs. n. 106/2009.

In attesa di conoscere la interpretazione ministeriale su questa problematica si può comunque sostenere che la nuova disciplina consente al datore di lavoro di fare effettuare, anche dal medico competente aziendale, la visita medica all'aspirante dipendente, prima dell'assunzione, per verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione per la quale dovrebbe essere assunto. Da sottolineare che il datore di lavoro non ha l'obbligo di effettuare la visita preassuntiva ma ne ha la facoltà mentre rimane l'obbligo, sanzionato penalmente della visita preventiva, dopo l'assunzione, in caso di impiego in lavorazioni soggette alla sorveglianza sanitaria.

La opportunità della visita preassuntiva è comunque evidente in quanto nel caso di inidoneità alla mansione, accertata in sede di visita preassuntiva il datore di lavoro può non procedere all'assunzione mentre nel caso di inidoneità accertata, con visita preventiva, dopo l'assunzione, il datore di lavoro ha l'obbligo di adibire il lavoratore ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

**2. VISITA MEDICA PREVENTIVA MINORI E APPRENDISTI**

L'art. 42 del D.L. n. 69/2013, primo comma, lett. b), ha previsto la soppressione del certificato medico di idoneità per l'assunzione degli apprendisti (art. 9 del regolamento di cui al D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668) e dei minori (art. 8 legge 17 ottobre 1967, n. 977 e s.m.i.). Pertanto, a far data dal 22 giugno 2013 (data di entrata in vigore del suddetto provvedimento normativo), gli obblighi in parola non saranno più esigibili e non saranno più conseguentemente applicabili le relative sanzioni a carico dei datori di lavoro.

**3. VISITA MEDICA PREVENTIVA**

L'art. 41, secondo comma, lett. a), D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 prevede l'obbligo delle visite preventive (non preassuntive) intese a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica nel caso venga adibito ad attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni. Le mansioni che comportano l'obbligo della visita preventiva in edilizia sono fra le altre quelle che riguardano:

- lavoratori addetti ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;
- autisti e addetti alla guida di macchine per il movimento terra.

**4. VISITE MEDICHE PERIODICHE**

La visita medica periodica é diretta a controllare lo stato di salute dei lavoratori e ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità degli accertamenti, qualora non sia specificata dalla normativa, di norma viene stabilita una volta l'anno, salvo diversa indicazione del medico competente, o di provvedimento motivato dell'organo di vigilanza. La visita medica va effettuata anche in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica. Le visite mediche sono a cura e spese del datore di lavoro e comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio del lavoratore.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Dei giudizi di cui sopra il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la evoca del giudizio stesso. Di seguito viene riportato un prospetto ove sono indicate le periodicità delle visite con riferimento alle singole mansioni desunte da linee di indirizzo per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori del comparto edile predisposto dalle Aziende sanitarie locali.

Mansione	Tipo di attività	Rischi	Accertamenti sanitari preventivi e periodici	Accertamenti strumentali
Muratore	lavori in muratura intonacature manuali o a macchina messa in opera di strutture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contatto con cemento o malte</li> <li>• sforzi fisici</li> <li>• movimentazione</li> </ul>	visita medica con periodicità annuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• audiometria secondo D.Lgs. n. 277/1991</li> <li>• valutazione clinico-funzionale apparato</li> </ul>

**CAPITOLO 2 – ASSUNZIONE PERSONALE DIPENDENTE**

Mansione	Tipo di attività	Rischi	Accertamenti sanitari preventivi e periodici	Accertamenti strumentali
	varie e/o di tipo ornamentale lavori di scanalatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>manuale carichi</li> <li>posture incongrue</li> <li>rumore</li> <li>polveri, fibre*</li> <li>vibrazioni</li> <li>microclima sfavorevole</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>locomotore con periodicità stabilita dal medico competente</li> <li>esame e.c.g. (in presenza di indicazioni anamnestiche o cliniche)</li> <li>spirometria biennale</li> <li>profilassi antitetanica</li> </ul>
Carpentiere e ferraiolo	fondazioni e strutture piani interrati strutture in cemento armato strutture di copertura con orditura in legno utilizzo di sega circolare ed altri utensili montaggio e smontaggio ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>rumore</li> <li>vibrazioni</li> <li>sforzi fisici</li> <li>movimentaz.man.carichi</li> <li>posture incongrue</li> <li>agenti disarmanti (oli min. e derivati)*</li> <li>bitume e catrame *</li> <li>microclima sfavorevole</li> <li>polveri, fibre*</li> <li>contatto con cemento/malta</li> </ul>	visita medica con periodicità annuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>audiometria secondo D.Lgs. n. 277/1991</li> <li>valutazione clinico-funzionale apparato locomotore con periodicità stabilita dal medico competente</li> <li>esame e.c.g. in presenza di indicazioni anamnestiche o cliniche</li> <li>spirometria biennale</li> <li>profilassi antitetanica</li> </ul>
Operaio comune polivalente	installazione cantiere scavo di fondazione confezione malta demolizione parziali e scarico macerie assistenza impiantisti (formaz. scanalature) assistenza murature, intonaci tradizionali, pavimentazioni e rivestimenti. pulizia cantiere	<ul style="list-style-type: none"> <li>rumore</li> <li>vibrazioni</li> <li>sforzi fisici</li> <li>movimentazione manuale carichi</li> <li>posture incongrue</li> <li>polveri, fibre*</li> <li>microclima sfavorevole</li> <li>contatto con cemento/malta</li> <li>amianto</li> </ul>	visita medica con periodicità annuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>audiometria secondo D.Lgs. n. 277/1991</li> <li>valutazione clinico-funzionale apparato locomotore con periodicità stabilita dal medico competente</li> <li>esame e.c.g. in presenza di indicazioni anamnestiche o cliniche</li> <li>spirometria annuale</li> <li>Rx torace quinquennale</li> <li>profilassi antitetanica</li> </ul>
calcinai e addetto betonaggio	preparazione malta manutenzione e pause tecniche	<ul style="list-style-type: none"> <li>polveri</li> <li>rumore</li> <li>sforzi fisici</li> <li>movimentazione manuale carichi</li> <li>posture incongrue</li> <li>microclima sfavorevole</li> <li>contatto con cemento/malta</li> </ul>	visita medica con periodicità annuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>audiometria secondo D.Lgs. n. 277/1991</li> <li>valutazione clinico-funzionale apparato locomotore con periodicità stabilita dal medico competente</li> <li>esame e.c.g. in presenza di indicazioni anamnestiche o cliniche</li> <li>spirometria annuale</li> <li>Rx torace quinquennale</li> <li>profilassi antitetanica</li> </ul>
conduttore di macchine	utilizzo pala meccanica utilizzo escavatore utilizzo autocarro	<ul style="list-style-type: none"> <li>rumore</li> <li>vibrazioni</li> <li>polveri, fibre</li> </ul>	visita medica con periodicità annuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>audiometria secondo D.Lgs. n. 277/1991</li> <li>spirometria biennale</li> </ul>

Mansione	Tipo di attività	Rischi	Accertamenti sanitari preventivi e periodici	Accertamenti strumentali
operatrici	(utilizzo gru a torre) manutenzione e pause tecniche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• posture incongrue</li> <li>• oli minerali e derivati</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• valutazione clinico-funzionale apparato locomotore con periodicità stabilita dal medico competente</li> <li>• profilassi antitetanica</li> </ul>

\* possibili agenti cancerogeni.

## 5. ALTRE VISITE MEDICHE OBBLIGATORIE

La sorveglianza sanitaria non si esaurisce con l'effettuazione delle visite *pre-assuntive*, preventive e periodiche ma comprende anche altri casi quali:

- visita su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla nuova mansione;
- visita alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione. (introdotta dall'art. 41, secondo comma, lett. 2-ter), D.Lgs. n. 106/2009).

## 6. LAVORI USURANTI

Il Legislatore ha previsto (D.Lgs. n. 67/2011) che i lavoratori impegnati in lavori usuranti potranno chiedere la pensione con tre anni di anticipo, rispetto agli altri lavoratori dipendenti. I lavori o attività connotati da un particolare indice di *stress* psico-fisico, di maturare il diritto al trattamento pensionistico con un anticipo di 3 anni sono:

- a) "lavori in galleria, cava o miniera": "lavori in cassoni ad aria compressa"; "lavori svolti dai palombari"; "lavori ad alte temperature"; lavorazione del vetro cavo" "lavori espletati in spazi ristretti"; "lavori di asportazione dell'amianto";
- b) i lavoratori a turni che hanno prestato la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un minimo di 78 per chi ha maturato i requisiti tra il 1° giugno 2008 e il 30 giugno 2009, o per un minimo di 64 notti per coloro che maturano i requisiti dopo il 1° luglio 2009;
- c) i lavoratori che prestano la loro attività in orario notturno che comprenda almeno 3 ore tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per l'intero anno lavorativo;
- d) gli addetti alla linea a catena, con esclusione degli addetti alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione controllo computerizzato delle linee, al controllo qualità;
- e) i conducenti di veicoli con capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

## Gli obblighi del datore di lavoro

Nelle disposizioni impartite con la nuova normativa di particolare interesse sono gli obblighi di comunicazione in capo al datore di lavoro. In particolare i datori di lavoro, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, del D.Lgs. n. 67/2011, devono comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro e all'Inps competente:

- di avere alle proprie dipendenze lavoratori notturni e di effettuare attività che comportano l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo compreso in regolari turni periodici (entro il 30 settembre 2011 per il lavoro notturno svolto nell'anno 2010 ed entro il 31 marzo di ogni anno per gli anni successivi);

- di effettuare attività che comportano lavorazioni rientranti nella categoria dei lavori usuranti così come indicati dalla lett. c), primo comma, del D.Lgs. n. 67/2011 (comunicazione entro il 31 luglio 2011).

In caso d'inadempimento a una o a entrambe le comunicazioni obbligatorie, la norma prevede il pagamento di una sanzione amministrativa da 500,00 a 1500,00 euro per ciascuna inosservanza. Le sanzioni sono diffidabili, così come previsto dall'art. 13, comma 2 e seguenti, del D.Lgs. 23 aprile 2004, n.124.

---

## ***OBBLIGHI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE***

---

Il D.Lgs. n. 81/2008, agli artt. 36 e 37, fissa gli obblighi dei datori di lavoro in materia di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **1. OBBLIGO DI INFORMAZIONE**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati alle emergenze antincendio e primo soccorso, sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

### **2. OBBLIGO DI FORMAZIONE**

Un altro obbligo a carico del datore di lavoro è quello di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici.

La formazione, ove previsto, deve avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

La formazione può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi.

E'opportuno inoltre segnalare che la contrattazione collettiva del settore edile ha previsto che dal 1° gennaio 2009 ciascun lavoratore al primo ingresso nel settore riceva, prima dell'assunzione nell'impresa, una formazione professionale e alla sicurezza di 16 ore presso la locale scuola edile. Tale formazione non grava economicamente sull'impresa che però ha l'obbligo di comunicare con congruo anticipo l'assunzione alla Cassa Operai Edili (si veda la sezione Modulistica).

E'anche previsto, la predisposizione da parte della Cassa Edile di un libretto formativo che verrà rilasciato al lavoratore in occasione della prima esperienza formativa e questo libretto conterrà i dati relativi al *curriculum* anagrafico e professionale del lavoratore, dei corsi realizzati e delle esperienze di lavoro.

### **3. FORNITURA DISPOSITIVI ANTINFORTUNISTICI E DI PROTEZIONE (D.P.I.)**

L'art. 18, primo comma, lett. d), del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori necessari e idonei dispositivi di protezione individuale.

Il lavoro in cantiere espone i lavoratori a diversi rischi e disagi derivanti anche dal fatto che le lavorazioni si svolgono principalmente all'aperto.

Al lavoratore devono essere forniti a cura dell'azienda:

- elmetti o caschi;
- maschere per saldatura e occhiali con visiera;
- guanti di diverso tipo a seconda delle lavorazioni;
- indumenti impermeabili per protezione dalle sostanze chimiche e meccaniche e contro le intemperie;
- scarpe di sicurezza;
- cuffie o tappi auricolari per protezione dell'udito;
- cinture di sicurezza;
- giubbotti ad alta visibilità con strisce riflettenti (lavori scarsa visibilità).

Numerose Casse edili provvedono direttamente, su richiesta delle aziende, a fornire parte delle suddette dotazioni ai lavoratori iscritti alla Cassa edile in virtù di contributi versati a tal fine alle Casse medesime.

I D.P.I. dovranno riportare il marchio di omologazione previsto dalla vigente normativa ed essere prodotti in uno dei Paesi aderenti alla Comunità Europea.

### **4. ALCUNE SANZIONI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO PER LE VIOLAZIONI ALLE NORME SOPRA INDICATE**

Da considerare che le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e da altri provvedimenti normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono state incrementate e modificate dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76.

- Omessa valutazione dei rischi (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.740,00 a € 7.014,40)
- Omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.740,00 a € 7.014,00).
- Mancato svolgimento dei corsi di formazione da parte del datore di lavoro responsabile del servizio di prevenzione e protezione (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.740,00 a € 7.014,40).
- Redazione del documento di valutazione dei rischi senza consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (ammenda da € 2.192,00 a € 4.384,00).
- Per non aver richiesto l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione individuali messi a loro disposizione (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.315,20 a € 5.699,20).

- Mancata o adeguata informazione al lavoratore dei rischi dell'attività dell'impresa (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.315,20 a € 5.699,20).
- Mancata formazione dei lavoratori in ordine alle tipologie di rischio presenti in azienda (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.315,20 a € 5.699,20).
- Mancata nomina del medico competente (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.644 a € 6.576)
- Mancata fornitura dei mezzi di protezione individuale ai lavoratori (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.644,00 a € 6.576,00).
- Per aver omesso di inviare i lavoratori alla visita medica (ammenda da € 2.192,00 a € 4.384,00).
- Mancata comunicazione all'Inail e all'Ipsema, in caso di nuova elezione o designazione, dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati (sanzione amministrativa da € 50,00 a € 300,00).
- Mancata denuncia di infortunio superiore a tre giorni all'INAIL e IPSEMA (sanzione amministrativa da € 1.290,00 a € 7.745,00).

#### **5. SANZIONI A CARICO DEI LAVORATORI**

- Per aver omesso di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale (arresto fino a un mese o ammenda da € 200,00 a € 600,00).
- Per non aver utilizzato correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza (sanzione amministrativa pari a € 150,00).
- Per non aver partecipato ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro (sanzione amministrativa pari a € 150,00).
- Per non essersi sottoposto ai controlli sanitari disposti dal medico competente (sanzione amministrativa pari a € 150,00).
- Per aver rifiutato, senza giustificato motivo la designazione quale incaricato della prevenzione incendi, pronto soccorso o comunque della gestione dell'emergenza (sanzione amministrativa pari a € 150,00).
- Per non aver esposto apposita tessera di riconoscimento corredata da fotografia contenente le generalità e il datore di lavoro (sanzione amministrativa da € 50,00 a € 300,00).

## **Parte IV – Tipologie di assunzione**

Al momento di procedere alla instaurazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve valutare, alla luce delle esigenze aziendali e delle possibilità offerte dalla normativa il tipo di rapporto di lavoro da instaurare.

La scelta può riguardare la natura stessa del rapporto, lavoro subordinato o parasubordinato, lavoro autonomo o collaborazioni a carattere continuativo o saltuario. Nell'ambito poi del lavoro subordinato esistono varie tipologie di contratto che si possono instaurare (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo pieno, *part-time*, lavoro intermittente ecc) e sono da considerare anche le opportunità di accedere a sconti contributivi o altri benefici che possono ridurre il costo del lavoro (apprendistato, mobilità, contratto di inserimento, ecc.). La scelta del contratto di assunzione più vantaggioso e conforme alle esigenze aziendali è quindi un momento importante per le conseguenze che può produrre sia dal punto di vista dei costi aziendali che dal punto di vista organizzativo e produttivo.

---

### **CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO**

---

#### **1. NOZIONE**

A norma dell'art. 2094 del codice civile è prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga, dietro retribuzione, a prestare lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto che assume su di sé l'organizzazione, il risultato ed il rischio di tale lavoro.

Di contro, ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, è lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere verso corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.

Alla luce di quanto suesposto il rapporto di lavoro subordinato risulta pertanto contraddistinto dall'elemento della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

## **2. INDICI DI SUBORDINAZIONE**

Spesso stabilire la natura autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro è di difficile interpretazione tanto è vero che numerose sono le contestazioni e le vertenze che si instaurano in questa materia.

La dottrina e la giurisprudenza (di merito e di legittimità), nel caso in cui ci si trovi in presenza di situazioni che rendono difficile il puntuale accertamento dell'esistenza del potere direttivo, disciplinare ed organizzativo da parte del datore di lavoro, hanno individuato altri elementi che, sia pure non decisivi, possono essere indici di riferimento di un rapporto di lavoro subordinato. Tali indici sono:

- 1) la continuità della prestazione;
- 2) l'inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale;
- 3) la collaborazione.

Ulteriori indici sussidiari che - non presentano una "valenza autonoma" sufficiente a qualificare la esatta tipologia del rapporto di lavoro - possono svolgere il ruolo di rafforzare quelli di cui ai punti 1. 2. e 3, sono rappresentati:

- dall'osservanza di un orario predeterminato;
- dalla corresponsione, a cadenze fisse, di una retribuzione prefissata;
- dalla direzione dell'attività lavorativa da parte del datore di lavoro o di un suo preposto;
- dall'assenza di "rischio d'impresa" da parte del lavoratore.

Altro elemento che, secondo alcuni, potrebbe assumere un certo rilievo ai fini dell'esatta qualificazione del rapporto di lavoro, potrebbe essere quello della volontà dichiarata dai due contraenti all'atto della stipula del contratto di lavoro. Quest'ultimo elemento però non sembra avere un ruolo determinante nella qualificazione del rapporto in quanto spesso rapporti di lavoro concretamente riconducibili alla tipologia del lavoro subordinato vengono qualificati - all'atto della loro instaurazione - come autonomi al solo scopo di eludere gli obblighi fiscali, contributivi, normativi ed economici posti, a carico del datore di lavoro, dalle vigenti normative di legge.

## **3. LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

I lavoratori subordinati vengono suddivisi nelle categorie legali dei dirigenti, quadri, impiegati e operai. Una regolamentazione specifica è predisposta per gli apprendisti. I contratti collettivi individuano le qualifiche ed i livelli nei quali devono essere inquadrati i lavoratori in relazione alle mansioni che sono chiamati a svolgere.

Il sistema di inquadramento generalmente adottato dai contratti collettivi prevede l'inserimento nello stesso livello della scala classificatoria dei lavoratori che, pur appartenendo a categorie legali diverse, svolgono mansioni aventi analogo valore professionale.

L'inquadramento nello stesso livello, se determina l'attribuzione ai lavoratori degli stessi minimi retributivi, non modifica i criteri per l'applicazione degli altri istituti economici e normativi (istituti contrattuali differenziati, adempimenti assicurativi, trattamenti previdenziali) correlati alla categoria legale di appartenenza. All'atto dell'assunzione il datore di lavoro determina la qualifica in relazione alle mansioni che il lavoratore è destinato a svolgere.

La qualifica inizialmente attribuita deve essere rivista, nel corso del rapporto, qualora il lavoratore sia adibito per più di due mesi a mansioni diverse e corrispondenti ad un livello di inquadramento superiore a quello originario sempre se tale temporanea assegnazione non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, infortunio, servizio militare, aspettativa). Non esiste alcun obbligo per il datore di lavoro di adibire il lavoratore alle mansioni che aveva svolto in precedenza in altre aziende né di tener conto del titolo di studio o dei livelli precedentemente acquisiti. In definitiva l'inquadramento del lavoratore - sia che avvenga all'atto dell'assunzione sia che debba essere rideterminato a seguito del mutamento delle mansioni inizialmente attribuite - si realizza mediante un procedimento logico che si articola in tre fasi:

- 1) accertamento dell'attività lavorativa concretamente svolta;
- 2) esame delle categorie, qualifiche e livelli d'inquadramento previsti dal contratto collettivo applicabile al rapporto;
- 3) determinazione della categoria e della qualifica o livello di inquadramento in cui sono ricomprese le mansioni concretamente svolte dal lavoratore.

<b>Edilizia aziende industriali, piccola e media industria, aziende artigiane, aziende cooperative</b>	
<b>Livello</b>	<b>Declaratoria di livello</b>
<b>Categoria legale: 1. Operai</b>	
1° liv. - operaio comune: manovale, aiutante, terrazziere, calcinaio, piegaferro e posatore, battitore, spaccapietre, molatore, magazziniere, carrettiere, ecc.	lavoratore che svolge attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma sono sufficienti pochi giorni di pratica e lavoratore che svolge attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali, anche aiutante dei vari qualificati e specializzati.
2° liv. - operaio qualificato: carpentiere, muratore, pontatore, montatore, imboscatore, cementista, minatore, scalpellino, falegname, decoratore, stuccatore, conduttore, rocciatore	lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e normale. Esegue tutti i lavori previsti dal suo mansionario con perizia e professionalità pur sotto indicazione di operai specializzati. Nelle sue competenze non è prevista la capacità di saper leggere il disegno ed il progetto. Addetto alla centrale di betonaggio e pesatore. Pulitore, montatore, manutentore, perforatore su pareti rocciose.
3° liv. - operaio specializzato: carpentiere, muratore caminista, pontatore, conduttore, ferraio, minatore, fochino, falegname, decoratore, stuccatore, gruista, pompista, rocciatore, addetto al recupero ed allo scavo archeologico	lavoratore specializzato che svolge attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza e pratica di cantiere, anche nel recupero architettonico e dei reperti e nello scavo archeologico.  Sa leggere il disegno di cantiere ed esegue i lavori complessi con perizia ed in autonomia. Fa il dissaggio, la ricognizione, il rivestimento, il disbosco e le misure. Addetto alla centrale di betonaggio con funzioni di coordinamento, di controllo e di compilazione.
4° liv. - operaio altamente specializzato: operatore di centrale, manovratore, tubista, operatore giuntista, riparatore palombaro, capo squadra, operatore archeologico e per il recupero architettonico	lavoratore altamente specializzati. Mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tale operaio ha la direzione di altri operai specializzati. Ha elevata competenza nel recupero ed in archeologia e per la esecuzione di lavori su pareti rocciose. Cura la centrale di betonaggio in tutti i suoi comparti: coordinamento, composizione dei materiali, consegna, manutenzione, ecc. lavoratore che compie con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

<b>Edilizia aziende industriali, piccola e media industria, aziende artigiane, aziende cooperative</b>	
<b>Livello</b>	<b>Declaratoria di livello</b>
<b>Categoria legale: 2. Impiegati</b>	
1° liv. – impiegato al primo impiego: dattilografo, centralinista, inseritore dati	lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività che non richiede particolare preparazione nè esperienza e pratica di ufficio
2° liv. - già 4° cat.: dattilografo, centralinista, addetto all'inserimento dati	impiegato d'ordine che svolge attività esecutive che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro
3° liv. - già 3° cat.: tecnico, amministrativo, operatore	svolge attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la 4° cat.
6° liv. - già 1° cat.: impiegato di concetto con funzioni direttive e poteri discrezionali	svolge funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali e dei programmi
7° liv. quadro ed impiegato 1° super con funzione direttiva	svolge attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. La gestione, ricerca, progettazione, responsabilità sono gli elementi distintivi
8° liv. per il solo CCNL aziende cooperative	rilevante responsabilità, gestionale, tecnica, amministrativa. Completa autonomia e grande esperienza nell'ambito del programma dell'azienda.
I lavoratori del settore edile, con la sola eccezione delle aziende cooperative che ha 8 livelli, sono distribuiti su 7 livelli e l'intreccio fra operai ed impiegati avviene sui primi 4 livelli.	

## ***LAVORO AUTONOMO***

L'art. 2222 del codice civile definisce il "contratto d'opera" ogni attività lavorativa che prevede l'esecuzione, contro corrispettivo, di un'opera o di un servizio:

- con lavoro prevalentemente proprio;
- senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Il lavoro autonomo si differenzia dall'impresa principalmente per l'assenza di una significativa organizzazione, cioè di una azienda.

Secondo la normativa fiscale (artt. 49 e 81, TUIR) e secondo le ultime disposizioni legislative in materia (D.Lgs. n. 276/2003) le attività autonome possono essere svolte nei modi seguenti:

- *esercizio di arti o professioni*;
- *contratto a progetto*, che ha in gran parte sostituito la vecchia "collaborazione coordinata e continuativa";
- *lavoro autonomo occasionale*.

### ***Esercizio di arti o professioni***

Si considera tale lo svolgimento di attività di lavoro autonomo per professione abituale (anche se non esclusiva). Rientrano in questa categoria:

- gli *artisti* (pittori, musicisti, ecc.) e i *professionisti dello sport e dello spettacolo* (calciatori, attori, ecc.);
- i *professionisti intellettuali* (avvocati, notai, medici, commercialisti, ecc.).

Questi ultimi sono considerati prestatori d'opera intellettuale (art. 2229 e segg., codice civile) i cui elementi distintivi sono:

- il carattere intellettuale della prestazione, cioè l'uso di intelligenza e cultura in modo prevalente rispetto all'eventuale impiego di lavoro manuale;
- la discrezionalità nell'esecuzione del lavoro: il medico o l'avvocato, ad esempio, possono eseguire il lavoro che gli è stato affidato come meglio credono;
- il semplice compimento della prestazione indipendentemente dal risultato. Il professionista intellettuale, cioè, ha diritto al compenso per il solo fatto di aver prestato la propria opera (si è tenuti, ad esempio, a pagare l'onorario all'avvocato anche se si perde la causa).

A volte per esercitare una professione è richiesta l'iscrizione preventiva in appositi albi od ordini riconosciuti per legge: si parla, in tal caso, di *professioni protette* (giornalisti, notai, medici, *ecc.*); in caso contrario, si parla di *professioni libere* (es. consulenti d'azienda, pubblicitari, *ecc.*).

Non è un lavoratore autonomo l'artigiano che invece riveste la qualifica di imprenditore in quanto:

- esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana;
- assume la piena responsabilità dell'impresa, con tutti gli oneri e i rischi inerenti alla sua direzione e gestione;
- svolge prevalentemente in prima persona l'attività, intervenendo, anche manualmente, nel processo produttivo.

Nel settore edile è diffuso il fenomeno dei *c.d.* "falsi artigiani". A volte si tratta di *ex* dipendenti che si iscrivono all'albo delle imprese artigiane e continuano a lavorare per le imprese come lavoratori autonomi nello stesso modo e con le stesse modalità dei lavoratori dipendenti. Altre volte sono lavoratori, spesso extracomunitari che vengono incentivati o indotti ad iscriversi all'albo delle imprese artigiane per poter lavorare. Di solito si tratta di lavoratori sprovvisti di qualsiasi struttura imprenditoriale e attrezzatura propria, che lavorano per un unico committente avvalendosi delle attrezzature del committente medesimo. Spesso lavorano insieme ai dipendenti dell'impresa, con retribuzione commisurata alle ore di lavoro svolte per cui è facile per il personale ispettivo rilevare la mancanza dei requisiti di una vera impresa artigiana e al contrario la sussistenza di una subordinazione di fatto con il committente.

Nel caso di contestazione, di un rapporto di lavoro dipendente tra la impresa committente e l'artigiano pur in possesso di partita IVA e iscritto alla Camera di Commercio, il "falso artigiano" viene considerato dipendente, a tutti gli effetti, della ditta che lo ha impiegato con addebito dei contributi dovuti e relative sanzioni per tutto il periodo lavorato.

Con l'entrata in vigore della Riforma del Lavoro (legge n. 92/2012) si è affrontato tale fenomeno e si è disposto che i titolari di partita Iva saranno considerati collaboratori coordinati e continuativi, salvo prova contraria del datore di lavoro, se si verificano almeno due di queste tre condizioni: collaborazione che dura almeno otto mesi nell'arco di un anno per almeno due anni consecutivi; reddito che per almeno l'80% arriva da un solo committente per almeno due anni consecutivi; postazione fissa di un lavoro presso la sede del committente.

Sono esclusi i titolari di partita IVA che svolgono prestazioni caratterizzate da competenze tecniche di grado elevato, quelli che hanno un reddito da lavoro autonomo superiore ai 18mila euro all'anno e quelli che svolgono prestazioni riferibili ad attività per le quali è richiesta l'iscrizione ad un ordine professionale. Si tratta, in sostanza, di norme che non si applicano al mondo dei progettisti ma che potrebbero trovare un utilizzo diffuso per i molti falsi autonomi che popolano i cantieri Italia.

Si riportano inoltre, di seguito, le indicazioni operative dal Ministero del lavoro impartite con circolare n. 4 luglio 2012, n. 16 per le verifiche dei lavoratori autonomi presenti in cantiere.

«Sempre più frequentemente nel corso dell'attività di vigilanza svolta nell'ambito del settore edile, si riscontra l'utilizzo improprio di "sedicenti" lavoratori autonomi, formalmente riconducibili alla tipologia contrattuale di cui all'art. 2222 cod.civ., che però di fatto operano in cantiere inseriti nel ciclo produttivo delle imprese esecutrici dei lavori, svolgendo sostanzialmente la medesima attività del personale dipendente delle imprese stesse.

Tale fenomeno, dal punto di vista quantitativo, è comprovato dalle rilevazioni effettuate dall'ANCE sui dati ISTAT relativi all'anno 2011, secondo cui il numero di lavoratori autonomi che svolgono attività in cantiere, in assenza di personale alle proprie dipendenze, risulta addirittura superiore rispetto a quello della categoria dei lavoratori subordinati o comunque impiegati in qualità di operai edili (in particolare n. 1.039.000 lavoratori autonomi senza dipendenti a fronte di n. 986.000 lavoratori subordinati).

La suddetta circostanza è spesso aggravata dal ricorso ad ulteriori formule "aggregative" di dubbia legittimità, che prescindono da un'organizzazione d'impresa, costituite nello specifico da associazioni temporanee di lavoratori autonomi ai quali viene affidata, da parte di committenti privati, l'esecuzione anche integrale di intere opere edili. La situazione, così come complessivamente delineata, presenta evidenti profili di criticità che

vanno affrontati sul piano ispettivo, in quanto coinvolgono sia il tema del corretto inquadramento lavoristico delle prestazioni, che quello della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori interessati.

Si ritiene, pertanto, necessario - anche sulla base delle considerazioni contenute nel documento approvato dal "Gruppo edilizia" del Coordinamento tecnico in materia di salute e sicurezza delle Regioni - fornire alcune indicazioni al personale di vigilanza concernenti la verifica della genuinità delle prestazioni qualificate come autonome.

\*\*\*

***Va premesso innanzitutto che 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 accertativi, anche mediante l'utilizzazione di "presunzioni operative", al fine di orientare l'azione del personale ispettivo, uniformandone comportamenti e valutazioni.***

\*\*\*

In primo luogo, si ritiene opportuno richiamare la definizione contenuta nella disposizione normativa di cui all'art. 89, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni, ai sensi della quale per lavoratore autonomo si intende la "persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione".

A tal proposito, va sgombrato il campo dalla pretesa inconciliabilità, in capo allo stesso soggetto, dello "status" di imprenditore autonomo o, addirittura, di imprenditore artigiano con l'eventuale qualifica di lavoratore dipendente; ciò in quanto, anche alla luce del consolidato orientamento della Suprema Corte, l'imprenditore *tout court* ovvero 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 (cfr. Cass. Sez. Unite n. 3240/2010).

In simili evenienze, elemento significativo ai fini della verifica è senza dubbio quello connesso al possesso e alla disponibilità di una consistente dotazione strumentale, rappresentata da macchine e attrezzature, da cui sia possibile evincere una effettiva, piena ed autonoma capacità organizzativa e realizzativa delle intere opere da eseguire.

In tal senso occorre constatare se dall'esame della documentazione risulti la proprietà, la disponibilità giuridica o comunque il possesso dell'attrezzatura necessaria per l'esecuzione dei lavori (ponteggi, macchine edili, motocarri, escavatori, apparecchi di sollevamento) e che la stessa sia qualificabile come investimento in beni strumentali, economicamente rilevante ed apprezzabile, risultante dal registro dei beni ammortizzabili. **Non rileva, invece, la mera proprietà o il possesso di minuta attrezzatura (secchi, pale, picconi, martelli, carriole, funi) inidonea a dimostrare l'esistenza di un'autonoma attività imprenditoriale né la disponibilità delle macchine e attrezzature specifiche per la realizzazione dei lavori data dall'impresa esecutrice o addirittura dal committente, ancorché a titolo oneroso, rappresentando anzi tale circostanza un elemento sintomatico della non genuinità della prestazione di carattere autonomo.** Ciò, del resto, è assolutamente in linea con i principi fondamentali che ispirano il D.Lgs. n. 81/2008 il quale, individuando la nozione di "idoneità tecnico-professionale" dei lavoratori autonomi - la cui verifica è fondamentale da parte del committente/datore di lavoro a pena dell'adozione di sanzioni penalmente rilevanti - fa esplicito riferimento, precedentemente e indipendentemente dall'affidamento del singolo lavoro, alla disponibilità di macchine, di attrezzature e opere provvisorie la cui conformità deve essere peraltro opportunamente documentata (v. allegato 17, Decreto legislativo citato).

Non può da ultimo non ricordarsi, quale ulteriore elemento sintomatico, anche se non decisivo per ciò che riguarda il settore dell'edilizia - in quanto caratterizzato da operazioni temporalmente limitate - il riscontro di **un'eventuale monocommittenza**.

Tale elemento rappresenta del resto un utile indice per verificare la genuinità o meno del rapporto "autonomo" posto in essere sebbene, come già accennato, questo non sia assolutamente dirimente, rappresentando un elemento *a fortiori* di un'eventuale ricostruzione ispettiva.

\*\*\*

Oltre a tali elementi legati alla specifica situazione di fatto oggetto di accertamento, vanno però svolte alcune considerazioni idonee a supportare un regime di "presunzioni" sul piano della tecnica ispettiva che, partendo proprio dalla definizione del lavoratore autonomo, tentano di inquadrare i margini della citata "autonomia" nell'ambito del ciclo complessivo dell'opera edile.

L'esperienza, infatti, evidenzia come normalmente non siano mai sorti particolari problemi di inquadramento quale prestazione autonoma per tutte quelle attività che intervengono nella fase del c.d. completamento dell'opera ovvero in sede di finitura e realizzazione impiantistica della stessa (lavori idraulici, elettrici, posa in opera di rivestimenti, operazioni di decoro e di restauro architettonico, montaggio di infissi e controsoffitti).

Diversamente, meno verosimile appare la compatibilità di prestazioni di lavoro di tipo autonomo con riferimento a quelle 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 (cfr. CCNL edilizia).

Lo svolgimento di tali mansioni risulta, infatti, connotato dall'utilizzo di un apposito "cronoprogramma" destinato non solo a pianificare le diverse fasi di esecuzione dell'opera, ma anche a realizzare quel necessario e stretto coordinamento tra lavoratori che assicuri un'attuazione unitaria ed organica delle attività, difficilmente compatibile con una prestazione dotata delle caratteristiche dell'autonomia quanto a "tempi e modalità di esecuzione" dei lavori.

Più in particolare, nelle attività di realizzazione delle opere in elevazione legate al ciclo del cemento armato ovvero nel montaggio di strutture metalliche e di prefabbricati, le modalità di esecuzione - richiedendo la simultanea presenza di maestranze convergenti alla costruzione di un unico prodotto, in forza di indicazioni tecniche e direttive necessariamente

univoche ed unitarie - non si conciliano affatto con pretese forme di autonomia realizzativa dell'opera che è invece il presupposto fondamentale per una corretta identificazione della prestazione secondo la tipologia del lavoro autonomo, così come definito dall'art. 2222 cod.civ.

Pertanto, si può concludere almeno sul piano delle "presunzioni" che ove non emergano fenomeni di conclamata sussistenza di un'effettiva organizzazione aziendale - rappresentata da significativi capitali investiti in attrezzature e dotazioni strumentali e non vi sia nemmeno un'inequivocabile situazione di pluricommitenza - **il personale ispettivo è tenuto a ricondurre nell'ambito della nozione di subordinazione, nei confronti del reale beneficiario delle stesse, le prestazioni dei lavoratori autonomi iscritti nel Registro delle Imprese o all'Albo delle imprese artigiane adibiti alle seguenti attività:**

- manovalanza;
- muratura;
- carpenteria;
- rimozione amianto;
- posizionamento di ferri e ponti;
- addetti a macchine edili fornite dall'impresa committente o appaltatore.

Si ritiene che la suddetta ricostruzione debba essere effettuata anche nelle ipotesi in cui il committente, assumendo la veste di datore di lavoro, affidi la realizzazione dell'opera esclusivamente a lavoratori autonomi, di fatto totalmente eterodiretti.

In relazione ai provvedimenti sanzionatori da irrogare, si precisa infine che in tutti i casi di disconoscimento della natura autonoma delle prestazioni, **il personale ispettivo è tenuto a contestare al soggetto utilizzatore, oltre che le violazioni di natura lavoristica connesse alla riconduzione delle suddette prestazioni al lavoro subordinato e le conseguenti evasioni contributive, anche quegli illeciti riscontrabili in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in materia di sorveglianza sanitaria e di mancata formazione ed informazione dei lavoratori adottando apposito provvedimento di prescrizione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994.»**

---

## ***LAVORO PARASUBORDINATO***

---

Si parla di lavoro parasubordinato quando esiste un rapporto di lavoro dove il collaboratore presta la propria opera a favore di un committente, senza essere direttamente un suo dipendente (e quindi in modo autonomo), ma sviluppando tale attività professionale sotto il coordinamento del datore di lavoro che ha commissionato il servizio; in pratica, come suggerisce anche il termine, si tratta di una prestazione professionale non subordinata, ma neanche totalmente autonoma. (ne sono esempio le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro a progetto e l'associazione in partecipazione).

Nel settore edile la stipulazione di tale tipo di contratto è sconsigliabile in quanto ad alto rischio di contestazione soprattutto nel caso di prestazioni manuali. Non è facilmente dimostrabile in questi casi l'autonomia nell'esecuzione del lavoro e l'esistenza di un progetto definito e circoscritto trattandosi spesso di personale che opera sul cantiere in modo promiscuo con personale dipendente dell'impresa.

Anche per tali contratti la Riforma del Lavoro approvata con legge n. 92/2012 ha previsto alcune modifiche tra le quali la precisazione che il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A fronte della prestazione resa il collaboratore ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi di lavoro per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

---

## ***CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO***

---

Attribuita la qualifica del lavoratore subordinato, in base alle mansioni e alla declaratoria contrattuale il datore di lavoro deve individuare il tipo di contratto da stipulare con il neoassunto.

Il modello tipico di rapporto di lavoro subordinato, delineato dal codice civile, è costituito dal rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato. Tale contratto prevede l'assunzione senza alcuna scadenza del

lavoratore da parte dell'azienda. Questa forma di contratto rappresenta la "normalità" dei contratti di lavoro: infatti il rapporto lavorativo è giuridicamente considerato a tempo indeterminato se non viene indicata espressamente una forma di assunzione diversa.

## **1. PERIODO DI PROVA**

Le parti, al momento dell'assunzione possono prevedere l'effettuazione di un periodo di prova (patto di prova) che deve risultare da atto scritto (art. 2096 c.c.). La finalità di tale istituto è quella di permettere ad entrambe le parti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro: in particolare, per il datore di lavoro verificare la capacità professionale del lavoratore e la sua complessiva idoneità alle mansioni affidate ed al contesto aziendale; per il lavoratore, invece il periodo di prova consente di valutare la sua convenienza all'occupazione del posto di lavoro. Il periodo di prova può essere previsto nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro. Può essere previsto anche nel contratto a tempo determinato ed è ammissibile un periodo di prova anche nel caso di assunzioni obbligatorie per la verifica della residua ed effettiva capacità lavorativa del soggetto disabile e della sua diligenza in relazione all'espletamento di mansioni compatibili con il suo stato fisico. Infine, al fine di verificare la capacità di apprendimento del lavoratore e la sua idoneità ad acquisire una capacità professionale il periodo di prova può essere previsto nei contratti di apprendistato. La normativa prevede che per poter essere considerato valido il patto di prova deve rispettare alcune regole e precisamente:

- il patto di prova può essere inserito nel contratto di lavoro o costituire oggetto di una clausola separata, deve risultare da atto scritto ed essere sottoscritto da entrambe le parti contestualmente alla stipulazione del contratto di lavoro e comunque prima dell'esecuzione dello stesso. Se il patto è stipulato successivamente si ritiene nullo ed il rapporto assume immediatamente carattere definitivo. Anche se manca l'atto scritto l'assunzione si ritiene definitiva;
- la clausola che contiene il patto di prova deve contenere l'indicazione delle precise mansioni affidate al lavoratore.

La legge fissa la durata massima della prova in:

- 6 mesi per tutti i lavoratori (art. 10, legge n. 604/1966);
- 3 mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive (art. 4, R.D.L. n. 1825/1924);
- 2 mesi per gli apprendisti (art. 9, legge n. 25/1955).

I contratti collettivi fissano la durata del periodo di prova nei limiti fissati dalla legge e stabiliscono il calcolo dei giorni. Per poter essere considerato valido il periodo di prova il datore di lavoro ed il lavoratore devono consentire un adeguato periodo di lavoro e pertanto le parti non possono interrompere la prova prima che sia trascorso un periodo tale da consentire l'effettività della stessa. Per quanto riguarda i diritti e gli obblighi relativi al rapporto di lavoro c'è parificazione economica e normativa tra i lavoratori in prova e gli altri lavoratori; durante la prova spettano al lavoratore tutti i trattamenti quali: le ferie, il TFR, le mensilità aggiuntive, il decorso dell'anzianità di servizio. Durante il periodo di prova le parti sono **libere di recedere** dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva, sia durante che alla fine della prova, nel caso in cui però le parti abbiano stabilito una durata minima garantita del periodo di prova il recesso è legittimo solo se avviene dopo il decorso del termine.

La discrezionalità del datore di lavoro di licenziare incontra però dei limiti elaborati dalla giurisprudenza; il recesso è illegittimo nel caso in cui:

- la prova non sia stata effettivamente consentita perché al lavoratore, ad esempio, non sono state attribuite concretamente le mansioni o il lavoratore dimostri che il periodo è stato inadeguato a permettere un'idonea valutazione delle sue capacità;
- la prova sia stata effettivamente superata dal lavoratore in modo positivo;
- il licenziamento sia riconducibile ad un motivo illecito (es. discriminatorio) o estraneo al rapporto di lavoro (es. per invalidità del lavoratore).

Se durante il periodo di prova il lavoratore si assenta per ferie o malattia il periodo di prova si sospende e prosegue al rientro del lavoratore. Il datore di lavoro non può intimare il licenziamento al lavoratore che sia assente per malattia. Al termine del periodo di prova entrambe le parti sono libere di recedere dal contratto o di continuarne l'esecuzione, nel caso in cui entrambe le parti ritengano favorevole l'esito della prova; in quest'ultima ipotesi l'assunzione diventa definitiva ed il periodo prestato si computa nell'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro non è tenuto a rendere esplicita la sua volontà di confermare il lavoratore assunto in prova, ma è sufficiente che l'attività lavorativa prosegua anche per breve tempo dopo a scadenza della prova.

PERIODO DI PROVA IN EDILIZIA	
Qualifiche/Categorie	Durata
<p><b>Operai:</b> 4° Livello specializzati (*) qualificati altri</p> <p><b>Impiegati:</b> prima cat. sup. prima cat. seconda cat. e assistenti tecnici di 4° livello altre cat.</p>	<p>20 gg. lavorativi 15 gg. lavorativi 10 gg. lavorativi 5 gg. lavorativi</p> <p>6 mesi 5 mesi 3 mesi 2 mesi</p>

(\*) Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o autobettopompe ed i conduttori di macchine operatrici assunti come operai specializzati il periodo di prova è pari a 20 giorni lavorativi.

## **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Il contratto a tempo determinato, quindi a scadenza, dovrebbe costituire una eccezione nel panorama lavoristico mentre, di fatto, ha assunto negli ultimi anni una grande diffusione e un utilizzo che molto spesso va al di là delle previsioni legislative e contrattuali.

La disciplina del contratto a tempo determinato è stabilita dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, emanato in attuazione della Direttiva comunitaria n. 1999/1970 sul lavoro a termine, che ha espressamente abrogato la precedente normativa. Con legge 24 dicembre 2007, n. 247 (art. 1, commi da 39 a 43) il Legislatore ha modificato, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la disciplina del contratto a termine contenuta nel D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Da ultimo il Legislatore è intervenuto sulla disciplina del contratto con rilevanti modifiche con la *c.d.* "Riforma Fornero" (legge n. 92/2012) e successivamente con il D.L. n. 76/2013 (art.7).

Il contratto a termine, alla luce della vigente normativa si caratterizza:

- per il fatto che non può essere utilizzato che in alcuni casi indicati dalla legge e dai contratti collettivi;
- per la necessità che, al momento della stipulazione, siano presenti determinate situazioni che giustificano l'apposizione del termine;
- per la preventiva determinazione della sua durata a scadenza fissa o comunque determinabile in relazione ad un evento che deve verificarsi che non può superare i limiti indicati dalla legge;
- per talune particolarità del trattamento economico e normativo, conseguenti alle sue specifiche caratteristiche

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato da ogni tipo di azienda, con esclusione delle imprese che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** ai sensi dell'art. 17, primo comma, lett. a) e 28 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 18 del D.Lgs. n. 106/2009.

La stipulazione di un contratto a tempo determinato non è consentita:

- Per la sostituzione di lavoratori in **sciopero**;
- per lo svolgimento di mansioni espletate da altri dipendenti **licenziati collettivamente** nei sei mesi precedenti; questo divieto non si applica se il contratto a termine:
  - è concluso per sostituire lavoratori assenti;
  - è concluso per sostituire lavoratori in mobilità (legge n. 223/1991);
  - ha una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- per lo svolgimento di mansioni espletate da altri dipendenti in **cassa integrazione** ex legge n. 223/1991; questo divieto non si applica alle imprese non destinatarie della Cigs che abbiano stipulato contratti di solidarietà (art. 3-bis, D.L. 11 giugno 2002, n. 108).

## **1. REQUISITI NECESSARI PER LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

Alla luce della vigente normativa in materia la stipulazione di un contratto a tempo determinato è consentita:

1. in presenza di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
2. tranne che nei casi espressamente elencati dalla legge, nel rispetto di limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi di lavoro;
3. La sussistenza delle condizioni di cui al punto 1) non sono richieste nel caso di primo rapporto a termine di durata non superiore a 12 mesi concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione (art. 1, nono comma, legge n. 92/2012).

### **Ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**

La normativa antecedente prevedeva che il datore di lavoro poteva assumere con contratto a tempo determinato solo in presenza di ipotesi tassativamente previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, mentre l'attuale norma recita che l'apposizione del termine è legittimata dall'esistenza di «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Il datore di lavoro deve specificare per iscritto nell'atto di assunzione le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (la scrittura non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non è superiore a 12 giorni di calendario). Per quanto riguarda in particolare le ragioni «sostitutive» non è richiesto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmabili; in questo caso l'individuazione del termine può risultare anche indirettamente, con un mero rinvio al momento del rientro del lavoratore da sostituire.

Una concreta dimensione delle ragioni di carattere produttivo e organizzativo che giustificano la stipulazione del contratto a tempo determinato può essere fornita dalle casistiche individuate dai contratti collettivi di categoria, in conformità a quanto disponeva la previdente disciplina.

Nel settore edile il contratto collettivo prevede che la stipulazione di un contratto a tempo determinato è ammessa:

- a) per l'esecuzione di opere eccezionali ed imprevedibili in rapporto alla consueta attività produttiva;
- b) per la per la esecuzione di opere e lavorazioni definite e predeterminate nel tempo ovvero di opere i cui tempi di realizzazione sono tali da non poter essere programmati, per necessità di ordine quantitativo o di diversa professionalità, con il personale in forza;
- c) intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- d) esecuzione di un'opera o un servizio definiti e predeterminati nel tempo a carattere straordinario od occasionale;
- e) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze con specializzazioni diverse da quelle normalmente utilizzate.

### **Limiti quantitativi alla stipulazione di contratti a tempo determinato**

In edilizia, i rapporti di lavoro a termine non possono superare complessivamente, cumulativamente ai contratti di somministrazione, nel corso dell'anno, il 25% dell'organico storico o un numero di almeno sette contratti fino ad un massimo di 1/3 dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

### **Durata massima**

La durata del rapporto a tempo determinato è prevista per un massimo di 36 mesi. Qualora il rapporto di lavoro avente ad oggetto mansioni equivalenti abbia complessivamente superato i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dell'ultimo termine.

Ai fini del computo del periodo massimo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti svolti fra gli stessi soggetti e compiuti nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

La legge richiede la forma scritta sia per l'indicazione del termine che per quella delle ragioni che ne legittimano l'apposizione (in mancanza di atto scritto il rapporto si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione).