



**Consiglio Nazionale  
Dottori Commercialisti  
ed Esperti Contabili**



# Il lavoratore e la sicurezza sul lavoro. Contratti atipici



**TRANI, 9 febbraio 2013**

**Dr. Gilberto Iannone**

## Il perché della convenzione Teczial – CNDCEC e ANCL

- Stretta connessione tra riforma del lavoro (legge 92/2012 Fornero), nuovi contratti, crisi economica e sicurezza sul lavoro (lavoro nero);
  - “centralità” del Consulente del Lavoro, del Professionista nel rapporto con l’azienda e importanza della conoscenza della norma.
  - Legge 14.01.2013: disciplina Professioni non organizzate in Ordini.
  - oltre l’80% delle sanzioni vengono comminate per mancanze di tipo sostanziale tipiche di una non attenta (o inesistente) valutazione dei rischi e quindi anche frutto di scarsa informazione del cliente attento solo alle carte ma forse anche frutto di consigli non corretti;
- Mancanza di conoscenza delle tipologie contrattuali del lavoratore;**

Il Centro Studi dell'ANCL riscontra a livello nazionale come indicativamente **il 50% delle verifiche in** materia di sicurezza sul lavoro avvengono a seguito di verifiche su lavoro a nero, su adempimenti contrattuali, verifiche previdenziali INPS, assicurative INAIL ovvero a seguito di denunce per cattiva gestione del personale.

Se escludiamo da tale percentuale le verifiche sui cantieri (che comunque prendono in considerazione anche gli aspetti assicurativi e previdenziali), tale percentuale sale **circa al 65%**.

Le restanti attività di verifica partono o da indagini per infortuni, da Piani Nazionali di Prevenzione (agricoltura) ovvero da progetti locali di verifica sul territorio.

La maggior parte delle sanzioni riguarda irregolarità connesse alla figura del lavoratore (mancanza sorveglianza sanitaria su nuovi assunti o su lavoratori con contratto atipico, formazione inesistente o errata o in ritardo, presenza di lavoratori con contratto atipico non presenti nella valutazione dei rischi.

# Art. 2 – Definizioni

- a) **lavoratore:** persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.



TECNOLOGIE SICUREZZA AMBIENTE LAVORO

T E C C S I A N L

# Lavoratore 626/94

**lavoratore:**

**Art. 2 lett. A del D. Lgs. 626/94:** “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”;

Il legislatore con il D. Lgs. 81/2008 prende atto della perdita della centralità del **contratto standard subordinato** a favore di forme contrattuali flessibili, si concentra sull’inserimento del soggetto nell’organizzazione del datore di lavoro.



# Lavoratore

Non possono essere ricompresi pertanto nella definizione di lavoratore quei lavoratori autonomi come liberi professionisti, artigiani che pur prestando un'attività lavorativa a favore di un datore di lavoro, non si inseriscono minimamente nell'organizzazione dello stesso.

Si pensi alla consulenza una tantum, manutenzione occasionale.

La giurisprudenza è sempre più orientata a tutelare la sicurezza in sé dell'ambiente di lavoro e quindi la sicurezza di chiunque si trovi **nell'ambiente di lavoro** compresi i terzi.



TECNOLOGIE SICUREZZA AMBIENTE LAVORO

T  
E  
C  
S  
I  
A  
N  
L

# LA SQUADRA DELLA SICUREZZA



Individuare la presenza un lavoratore correttamente inteso in materia di sicurezza secondo il disposto dell'art. 2 comporta la corretta applicazione della norma.

**Se in azienda riscontro la presenza di un lavoratore scattano gli obblighi conseguenti con differenze solo generate dal numero di lavoratori.**

Per esempio la semplice presenza di uno stagista o tirocinante genera obblighi:

- DVR obbligatorio anche con 1 tirocinante
- obbligo formativo di 8 ore per ogni nuovo assunto ed aggiornamento; sorveglianza sanitaria se necessaria.



## **Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**

**Nucleo Ispettorato del Lavoro di Bari**

via Fabio Filzi n. 18 - III piano -70125 Bari - e-mail [ccbaispelavcdo@carabinieri.it](mailto:ccbaispelavcdo@carabinieri.it)

☎ tel. 080/0994092-94 - ☎ fax 080/5537932

### **VERBALE DI PRESCRIZIONE**

*(rilasciato ai sensi dell'art.15 del D.Lgs. 23.04.2004 n. 124 ed ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 19.12.94 n. 758)*

Nr. 084

Conversano, 02 Febbraio 2013

Il giorno 2 febbraio 2013, alle ore 11:30, i sottoscritti Luogotenente CC. Salvatore BIANCO ed Appuntato Scelto CC. Roberto BOZZI, in qualità di Ufficiali di Polizia Giudiziaria nelle funzioni ispettive di cui al D. Lgs. 124/04, in servizio al reparto in intestazione, unitamente all'Ispettore Angelo Claudio FIORENTE in servizio presso la DRL - Puglia, danno atto che a seguito dell'accesso ispettivo effettuato in data 01.02.2013 presso la sede legale ed operativa della Farmacia in esame, e dai successivi accertamenti odierni, con riferimento alla documentazione acquisita al fine di verificare l'osservanza delle norme di Tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro per le previsioni di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. del D. Lgs. 106/2009, hanno provveduto a verificare:

#### **SOGGETTO ISPEZIONATO**

"FARMACIA "

s.n.c."

sede legale ed operativa in Conversano

Partita Iv.

## RESPONSABILI AZIENDALI

socio amministratore della società in verifica.

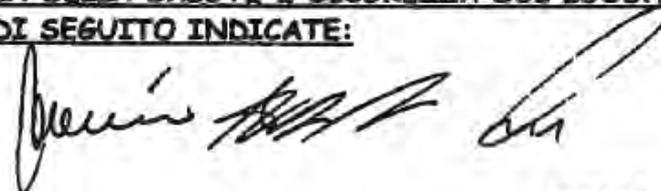
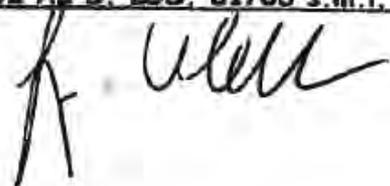
qualità di

qualità di socio amministratore della società in verifica.

Con riferimento alla documentazione richiesta con verbale di primo accesso ed acquisita in data odierna è emerso quanto segue:

- È stato appurato che pur essendo presente in azienda l'autocertificazione sulla Valutazione dei Rischi aziendali (datata 23 giugno 2008), alla quale vi è allegata una legenda con cui il datore di lavoro indica la presenza di diversi rischi: incendio ed esplosione, fattori oggettivi di stress, videoterminali, scale fisse, chimica, ecc., il datore di lavoro avrebbe dovuto, con la collaborazione del medico competente, avrebbe dovuto elaborare invece il previsto ed obbligatorio D.V.R., nella considerazione del fatto che si rendeva obbligatoria la sorveglianza sanitaria;
- Non avendo nominato il medico competente, non è stato redatto un protocollo sanitario e non sono stati evidenziati e valutati i rischi specifici legati alle singole mansioni e alla effettiva attività svolta dai dipendenti in forza sino alla data del controllo in argomento;
- I lavoratori dipendenti non sono stati sottoposti a visita medica di idoneità alla mansione specifica, così come previsto dall'art. 41, comma 2, lett. a) del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

Con riferimento alla verifica e alle violazioni della norme di carattere penale riscontrate, gli operanti danno atto di aver impartito con il presente verbale la seguente prescrizione al responsabile aziendale che **HA VIOLATO LA NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO DI CUI AL D. LGS. 81/08 s.m.i., D. LGS. 106/09 E DI SEGUITO INDICATE:**



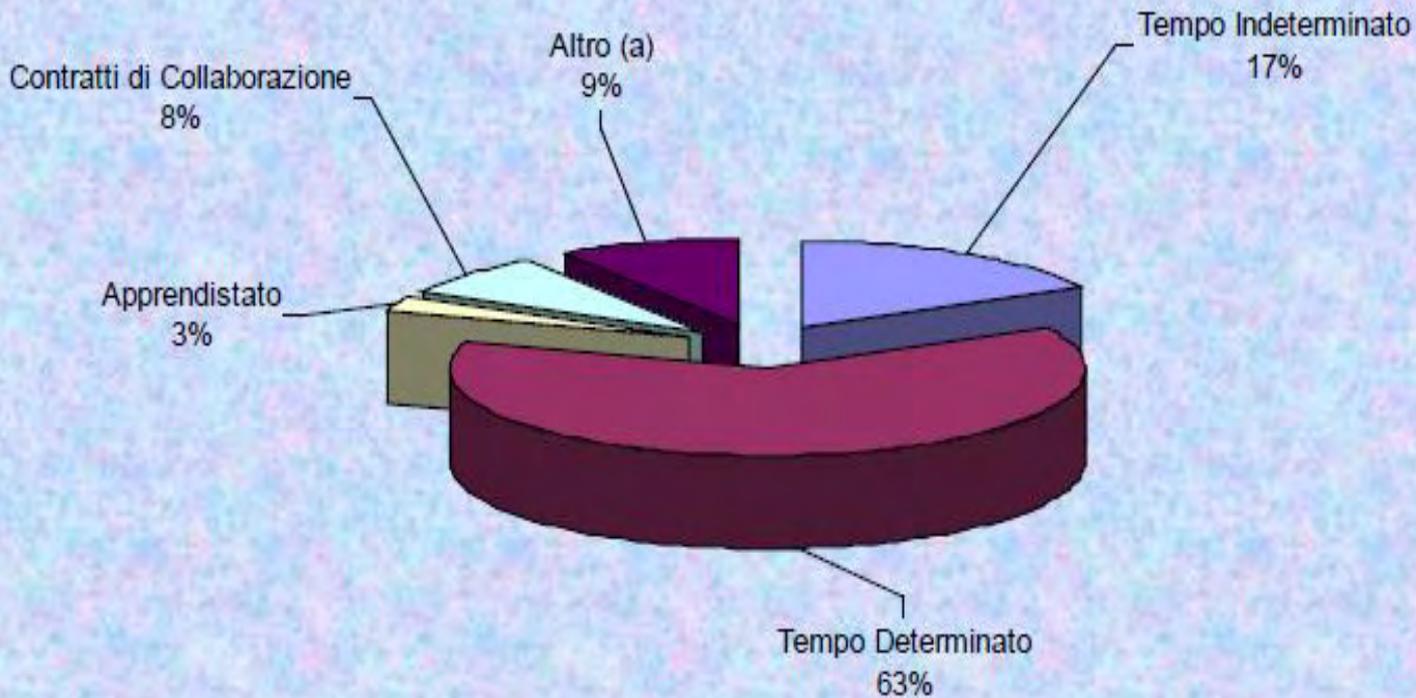
Pagina 1 di 3

## **CRISI = CONTRATTI ATIPICI = FLESSIBILITA'**

FORTE RIDUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO (**17,2% sul totale** contratti 2012 – su 7.930.000 contratti 1.369.000 a tempo indeterminato).

**ESPLOSIONE DI CONTRATTI FLESSIBILI** (collaborazione continuativa e coordinata, a progetto, part time, stagionali, voucher, partite iva, stagisti e tirocinanti, collaboratori familiari nelle imprese familiari).

Attivazione contratti  
Periodo 1 gennaio - 30 settembre 2012



## Rapporto annuale sull'attività di Vigilanza in materia di lavoro e previdenziale 2012;

- 243.847 imprese ispezionate da Ministero del Lavoro, INPS e INAIL;
- 63% le imprese risultate irregolari
- le irregolarità rilevate con maggiore frequenza: Lavoro nero, non corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, sicurezza sul lavoro, occupazione irregolare di minori .
- In aumento le forme di lavoro flessibile utilizzate in modo distorto per contenere i costi del lavoro.

## Rapporto annuale sull'attività di Vigilanza in materia di lavoro e previdenziale 2012;

Obiettivi di vigilanza :

- Lavoro sommerso;
- lavoro nero;
- qualificazione dei rapporti di lavoro;
- sicurezza sul lavoro



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione I

Documento di programmazione dell'attività  
di vigilanza per l'anno 2013



PIANO ANNUALE 2013 ATTIVITA' ISPETTIVA DEL MINISTERO DEL LAVORO;

**Il Sole 24 ore 26 gennaio: Al via controlli su 135.000 aziende.**

Ispettori per **attività stagionali**, feste e manifestazioni;

**Settori di maggiore controllo:** edilizia, agricoltura, terziario, aziende labour intensive;

Regionalizzazione dei controlli.

**Obiettivo: tutelare il lavoratore in posizione debole**

- ***CORRETTA QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO***

I risultati dell'azione di vigilanza confermano la tendenza ad orientare gli accertamenti ispettivi alla complessa attività di valutazione circa la corretta applicazione delle forme contrattuali atipiche o flessibili (contratti di lavoro intermittente, *vouchers*, contratti *part-time*, collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, associazioni in partecipazione, partite IVA, etc.). Tali tipologie contrattuali sono utilizzate con sempre maggior frequenza dai datori di lavoro e presentano, nei diversi contesti territoriali, rilevanti profili di criticità, in quanto spesso risultano oggetto di uno scorretto impiego e si rivelano connesse a fenomeni di **elusione contributiva**, dissimulando rapporti di lavoro in concreto di natura subordinata, a tempo pieno ed indeterminato.



**CERCASI**

**APPRENDISTA**  
**CON ALMENO**  
**3 ANNI DI ESPERIENZA**

## PIANO ANNUALE 2013 ATTIVITA' ISPETTIVA DEL MINISTERO DEL LAVORO;

Le regioni a maggiore controllo saranno Lombardia, **Puglia** e Campania;

### **Obiettivo delle ispezioni:**

- Qualificazione dei rapporti di lavoro con attenzione all'uso elusivo di contratti flessibili;
- esternalizzazioni fittizie (cooperative)
- rapporti di lavoro in agricoltura e terziario.
- attenzione massima lavoro intermittente (a chiamata), voucher e part time. False partite iva.
- Ispettori: abbandono di **impostazioni formali** ispezioni.

# COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA

SUL FENOMENO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO CON PARTICOLARE  
RIGUARDO ALLE COSIDDETTE «MORTI BIANCHE»

*Istituita con deliberazione del Senato del 24 giugno 2008*

## RELAZIONE FINALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA

Relatore sen. Oreste TOFANI

*Approvata dalla Commissione nella seduta del 15 gennaio 2013*

## ASSENZA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO? NESSUNO SGRAVIO FISCALE;

Con sentenza 22860 del 3 novembre 2011 della Corte di Cassazione si è ribadito che in caso di mancata attuazione delle norme di sicurezza, non è dovuta alcuna agevolazione fiscale per il DL che la richiede (credito d'imposta).

Il rispetto delle norme di sicurezza rappresenta un elemento necessario e fondamentale per richiedere sgravi fiscali e contributivi.

Revoca delle agevolazioni contributive su contratti flessibili a seguito di ispezioni e violazioni accertate.

## MANCATA VALUTAZIONE DEI RISCHI? NESSUNA AGEVOLAZIONE;

Con sentenza 5241 del 2 aprile 2012 la Corte di Cassazione ha stabilito che **è nullo** il contratto a termine in assenza di valutazione dei rischi.

La valutazione dei rischi assurge pertanto a presupposto di legittimità del contratto a termine e tale previsione trova ragione nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro atipici (si pensi alla minore familiarità del lavoratore sia con l'ambiente di lavoro, sia gli strumenti).

La Cassazione ha pertanto convertito il contratto a termine in tempo indeterminato e penale (da 2,5 a 12 mensilità).



## LAVORATORE AUTONOMO O DIPENDENTE: RIFORMA FORNERO;

Diversità degli obblighi tra lavoratore autonomo (art. 21) e collaboratori coordinati e continuativi o a progetto (ove la prestazione lavorativa sia svolta nei luoghi di lavoro del committente – art. 3 c. 7).

Ma quando il profilo dell'autonomia è messo a rischio, con l'evidente effetto di far ricadere sul committente il rischio di vedersi contestare il mancato rispetto degli obblighi che si hanno verso i lavoratori dipendenti ed i loro equiparati (contratti a progetto, soci lavoratori, tirocinanti e stagisti ecc..)?

## LAVORATORE AUTONOMO O DIPENDENTE: RIFORMA FORNERO;

A questo riguardo, le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da titolare di partita Iva, sono considerate dalla Riforma Fornero, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono almeno 2 dei seguenti presupposti:

- durata della prestazione superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare;
- esistenza di una postazione di lavoro fissa del lavoratore.

## LAVORATORE AUTONOMO: CIRCOLARE MIN. LAVORO 16 DEL 4 LUGLIO 2012;

**Lavoratori autonomi nei cantieri:** Studio ANCE- ISTAT dove nei cantieri risultavano impiegati più autonomi (1.039.000) che dipendenti (986.000).

**La Circolare invita gli Ispettori a contestare il profilo di autonomia ai prestatori d'opera in caso di:**

1. Mancata disponibilità o possesso di attrezzatura idonea da registro beni ammortizzabili (sulla base dell'idoneità tecnico professionale come da D. Lgs. 81 all. VII);
2. Condizione di monocommitenza in capo al lavoratore autonomo;
3. affidamento al lavoratore autonomo di "realizzazione di opere strutturali del manufatto, legate allo sbancamento, costruzione fondamenta, opere di cemento armato e strutture di elevazioni in genere". Infatti lo svolgimento di queste mansioni sono difficilmente compatibili con prestazione dotata di carattere di autonomia.

Conclude la Circolare:

In relazione ai provvedimenti sanzionatori da irrogare, il personale ispettivo in caso di contestazione **non deve fermarsi all'inquadramento giuslavoristico, ma deve contestare anche "quegli illeciti riscontrabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro in materia di sorveglianza sanitaria e mancata formazione ed informazione"** di cui **al D.Lgs. n. 81/2008.**

## LAVORATORE A PROGETTO E COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI;

Secondo l'articolo 3 comma 7 di tale D. Lgs. n. 81/2008, infatti:

“Nei confronti dei lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”; articolo in base al quale i lavoratori a progetto sono quindi di fatto equiparati ai lavoratori dipendenti.

## LAVORATORE A PROGETTO E COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI;

Quindi il committente datore di lavoro è tenuto nei confronti dei lavoratori a progetto ad applicare integralmente tutte le disposizioni di prevenzione e di sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81/2008, anche nel caso che nell'azienda operino solo tali tipologie di lavoratori ed è tenuto, quindi, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad elaborare il documento di valutazione dei rischi, a sottoporre se necessario i lavoratori a progetto alla sorveglianza sanitaria, a fornire i necessari D.P.I ed è tenuto ad istituire il servizio di prevenzione e protezione ed a designare il responsabile del servizio.

Esempio tipico di **personale medico** che ha un rapporto di collaborazione continuativa e coordinata nei centri termali e medici.

## LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO, VOUCHER;

Regolamentazione di rapporti di lavoro occasionali di tipo accessorio a carattere saltuario per emersione lavoro nero; pagati a mezzo voucher.

**Comma 8 art. 3:** nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio si applicano le disposizioni in materia di sicurezza;

**FAQ del Min. Lavoro settembre 2012:** compresa informazione e formazione, DPI, sorveglianza sanitaria se necessaria, etc.

## IMPRESA FAMILIARE ART. 230 BIS

**FAQ MIN. LAVORO NOVEMBRE 2010** Si applica l'art. 21 mentre laddove i componenti dell'impresa familiare assumano la veste di lavoratori così come definiti dall'art. 2 con un vero rapporto di subordinazione, al titolare dell'impresa familiare faranno capo tutti gli obblighi di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori compresa valutazione rischi, dvr, sorveglianza sanitaria, formazione.

In modo ancora più evidente in caso di assunzione di lavoratori oltre i collaboratori familiari con qualunque tipo di contratto.

Con sentenza della **Cassazione penale del 2010** si evidenzia che gli obblighi che incombono sul datore di lavoro nei confronti dei lavoratori non possono venir meno anche nel caso di rapporto tra padre e figlio in un'impresa familiare.

## **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ARTT 20-28 D. LGS. 276/2003;**

Il contratto di somministrazione si caratterizza per la presenza di due datori di lavoro: i lavoratori in somministrazione pur essendo dipendenti dell'agenzia (DL formale) svolgono la loro prestazione lavorativa sotto la direzione ed il controllo di uno o più utilizzatori (DL sostanziale).

Art. 20 del D. Lgs. 276/2003 vieta espressamente la stipula di un contratto di somministrazione se l'utilizzatore non ha effettuato la valutazione dei rischi . In tal caso avremo una somministrazione irregolare che determina da un lato la possibilità per il lavoratore di chiedere giudizialmente la costituzione del rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice, dall'altro l'irrogazione di una sanzione amministrativa. Obbligo indicazione dei rischi e misure prevenzione.

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ARTT 20-28 D. LGS. 276/2003;

La sorveglianza sanitaria è a carico dell'utilizzatore.

Art. 23 D. Lgs. 276/2003 prevede a carico del somministratore l'obbligo di informazione sui rischi per la salute e la sicurezza generale di produzione nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa. La norma prevede che tale adempimento possa essere a carico dell'utilizzatore ma ne deve essere data evidenza nel contratto.

Il D. Lgs. 81/2008 ha dettato la regola generale secondo cui tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore.

**FAQ del Min. Lavoro del 2007:** l'obbligo di verifica preliminare del DVR da parte del somministratore è un mero accertamento formale senza entrare nel merito del contenuto tecnico.

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ARTT 20-28 D. LGS. 276/2003;

L'utilizzatore a partire dal momento in cui ha a propria disposizione il lavoratore somministrato lo deve considerare equiparato ai suoi lavoratori e deve ottemperare nei suoi confronti a tutti gli adempimenti di sicurezza del D. Lgs. 81/2008.

**Colui che svolge stage o tirocini formativi può essere equiparato a tutti gli effetti al lavoratore ai fini dell'applicazione della normativa prevista dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81? ( Quesito del 1 ottobre 2012 del Min. Lavoro)**

**Conseguentemente, nella specifica ipotesi in cui presso un'azienda o uno studio professionale siano presenti soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, il datore di lavoro sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi e, quindi, adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta.**

# Lavoratori stagionali art. 3

13. In considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel **settore agricolo**, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ..... nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali **non superi le cinquanta giornate** lavorative provvede ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale.



## LAVORATORI STAGIONALI;

Art. 3 c. 13 riguarda i lavoratori stagionali agricoltura; la deroga dell'accordo stato regioni riguarda solo i lavoratori stagionali dell'agricoltura;

## Semplificazioni non pervenute;

Lavoratori stagionali **sono equiparati** ai lavoratori e pertanto destinatari di ogni tutela da parte del D.L. in termini di formazione ed informazione, **sorveglianza sanitaria**, valutazione rischi anche con solo stagionali;

**Art. 4: Stagionali, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario.**

## CONTRATTO INTERMITTENTE – A CHIAMATA

Utilizzato quando le date d'utilizzo non sono programmabili;

Nel 2012 i contratti sono passati da 522.445 a 605.551.

Gli adempimenti di prevenzione e protezione sono a carico del datore di lavoro. Rotazione delle chiamate.

**Obbligo di ottemperare anche in presenza solo di lavoratori con questo contratto.** Obbligo di formazione ed informazione, sorveglianza sanitaria (no visite di altre ditte).

Tra le forme di contratto atipico sarà quella con la maggiore frequenza di controlli secondo il documento di programmazione dell'attività di vigilanza 2013.