ASSOCIAZIONE PER LA FORMAZIONE

L'ANGOLO DELL'ISPETTORE

Fascicolo 4

Quesiti[1]

1. La società ALFA SPA con circa 70 dipendenti, operante del settore siderurgico, ha conferito incarico (con poteri di spesa) ad un **dirigente interno**, per la sicurezza e l'ambiente, al fine di adempiere a tutti i compiti delegabili dal datore di lavoro.
   Potrebbe l'azienda nominare lo **stesso dirigente anche RSPP**?
   Il numero dei lavoratori dipendenti è un dettaglio importante, oppure ininfluente?
   Si allega la procura conferita.

2. Una **ditta estera comunitaria** che deve realizzare dei **lavori in Italia** per una settimana deve adempiere in pieno al D. Lgs. n.81/08 e s.m.i.? Quindi nomina RSPP, Verifica della congruità della formazione fatta nel proprio paese con la formazione richiesta in Italia e dove non sovrapponibile quindi dovrà svolgere la formazione richiesta dal D. Lgs. n. 81/08 e accordo Stato-Regioni? Quindi in un caso simile, avremo necessità di capire rispetto al D.Lgs. n.81/08 quali sono i documenti che la ditta estera comunitaria dovrebbe produrre in tema Sicurezza sul lavoro. E se fosse una ditta **extracomunitaria** come una ditta americana?

3. Se in un cantiere dove sono **Responsabile dei Lavori**, si presenta una ditta che ha aperto da 2/3 mesi e quindi non ha ancora maturato il DURC, tenendo conto che nell'Allegato XVII del 81/08 è richiesto in modo esplicito il **DURC**, come potrei gestire una situazione simile?

[1] di Francesco Gallo, ingegnere, ispettore tecnico del lavoro *e R.S.P.P. dell'Ispettorato del Lavoro di Mantova – formatore della sicurezza*. In base alla Circ. INL n. 492 /2020 le opinioni espresse hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.

Risposte

I Quesito

Per poter rispondere correttamente al quesito occorre prima di tutto chiedersi se è possibile, tramite delega/procura, trasferire in toto a terzi, nel caso di specie al dipendente dirigente, la **funzione di datore di lavoro in senso prevenzionistico** e, poi, in seconda battuta, domandarsi se, con la delega/procura, è possibile liberarsi interamente dalle **responsabilità connesse** al proprio originario ruolo di garanzia.
Procediamo per gradi rispondendo alla prima parte della domanda.
Ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. B) del D. Lgs. 81/08 per datore di lavoro si intende "il soggetto **titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o**, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, **ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa**".
A questa definizione si aggiungono i cosiddetti adempimenti non delegabili contenuti nell'art. 17 dello stesso D. Lgs. 81/08 ossia quegli obblighi che costituiscono l'essenza stessa della funzione datoriale e della sua preminente posizione di garante, ovvero la valutazione del rischio, preordinata alla pianificazione e predisposizione delle misure necessarie a ridurre i rischi sul lavoro, e la nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione.
Quindi, essere datori di lavoro significa, da un lato, avere la responsabilità dell'organizzazione d'impresa o dell'unità produttiva esercitandone i relativi poteri decisionali e di spesa e, dall'altro, dare attuazione ai due poteri primari indelegabili su citati.

Anche la giurisprudenza è concorde nell'affermare che "in un sistema che si fonda su un assetto che esclude la delegabilità di determinate funzioni in tema di sicurezza, e che comunque prevede un residuo obbligo di controllo da parte di coloro cui originariamente è attribuita la qualità di datore di lavoro, non è ipotizzabile che residui un'area di irresponsabilità in base ad accordi, formali o meno che siano, o addirittura dedurre dall'inerzia un trasferimento di funzioni con efficacia giuridica escludente la responsabilità pervenendo al risultato di esonerare taluno dalla responsabilità penale in base ad un atto di autonomia privata" [Cass. Penale Sez. IV - Sentenza n. 4981 del 6 febbraio 2004].
Ancora, sempre la Sez. IV della Cass. Penale con la sentenza n. 27056 del 01 luglio 2016, ha confermato che "la delega di gestione in proposito conferita ad uno o più dipendenti può solo ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita al datore di lavoro, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento, soprattutto nel caso di mancato esercizio della delega (sez. 4, del 11/12/2007, n. 6280). Diversamente opinando, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangano obblighi di vigilanza ed intervento sostitutivo.
Non ultima, si inserisce la massima della medesima sezione della Corte di Cassazione pervenuta con la sentenza n. 8476 del 23 febbraio 2023 che, tra l'altro, ha il pregio di approfondire la differente portata della delega di funzioni rispetto alla delega gestoria di cui all'art. 2381 c.c. su cui si tornerà a breve.
Secondo questa massima "La delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D. lgs n. 81/2008 presuppone un trasferimento di poteri e correlati obblighi dal datore di lavoro verso altre figure non qualificabili come tali **e che non lo divengono per effetto della delega**. Con la delega ex art. 16 D. lgs n. 81/2008 si opera il trasferimento di alcune funzioni proprie del ruolo datoriale; i delegati vengono investiti di poteri e di doveri dei quali sono privi a titolo originario. Di contro fra soggetti che sono a titolo originario titolari della posizione di datore di lavoro non è concepibile il trasferimento della funzione, ma solo l'adozione di un modello organizzativo tale per cui taluni poteri decisionali e di spesa -se del caso anche quelli relativi alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori- vengono affidati alla gestione di alcuni tra i datori.

Dunque, se si discute della possibilità di attribuire al dirigente interno della Società Alfa spa, mediante la procura, la funzione di datore di lavoro, propria del delegante, **la risposta non può che essere negativa**. Nel caso della procura esaminata, il dirigente, delegato per l'esercizio di tutti quegli adempimenti datoriali trasferibili, non si trasforma nel datore di lavoro tanto è vero che permane in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Alfa Spa il potere indelegabile di nominare il RSPP (art. 17, co. 1, lett. B) del D. Lgs. 81/08), di valutare i rischi e redigere il DVR (giacché "il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia ...": cfr. Sez. 4, n. 27295 del 02/12/2016), la titolarità di tutti i rapporti di lavoro così come il dovere di controllo sull'operato del delegato.

Ne discende che compete al datore di lavoro delegante organizzare il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D. Lgs. 81/08. Per dare seguito a quest'obbligo deve scegliere persone, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 81/08, "prioritariamente all'interno della propria azienda" e solo se vi è carenza di questa tipologia di dipendenti, potrà fare ricorso a persone o servizi esterni.
Pertanto, il dirigente delegato **se già in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 TUSL** (possesso dell'attestato di frequenza modulo C in quanto trattasi di dirigente ingegnere e quindi di soggetto esonerato ai sensi dell'art. 32, co. 2, I periodo TUSL), **può ben essere designato RSPP** dal datore di lavoro e iniziare fin da subito a svolgere i compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione di cui all'art. 33 dello stesso Decreto 81/08.

Altresì, compete sempre al datore di lavoro delegante la nomina degli ASPP (Addetti al servizio di Prevenzione e Protezione) che devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti loro assegnati.
A tal proposito va tenuto conto che l'azienda Alfa Spa presenta un unico stabilimento produttivo per cui la sede legale coincide con la sede operativa.
Il fatto invece che i dipendenti della Alfa spa siano 70 è ininfluente rispetto alla possibilità di designare come RSPP il dirigente delegato.
Diversamente, il numero suddetto avrebbe avuto un peso determinante se a proporsi nel ruolo di RSPP fosse stato lo stesso datore di lavoro. Infatti, la possibilità per il datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti di RSPP è limitata alle ipotesi previste dall'All. II del Decreto legislativo 81/08 richiamato dall'art. 34 dello stesso TU 81/08.
Precisamente i limiti dimensionali entro i quali il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi sono i seguenti:

- 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.

La società Alfa spa è una società industriale per cui il limite è fissato in n. 30 lavoratori addetti. Tale limite è ampiamente superato dal fatto che i dipendenti in forza presso l'Azienda sono nettamente superiori, 70, sulla base delle informazioni fornite nel quesito. Ragion per cui non è possibile, neppure in astratto, pensare allo svolgimento diretto dei compiti di RSPP da parte del datore di lavoro.

Ma dalla disamina della procura e, precisamente, di alcune sue parti, ha preso corpo la seconda parte del quesito iniziale cui si intende dare risposta: la procura che, come dimostrato, non consente al delegante di scrollarsi di dosso la qualifica di datore di lavoro ha, per lui, effetti liberatori rispetto alle responsabilità penali dovute ad infortuni sul lavoro?
Risulta evidente dalla delega, la volontà delle parti di raggiungere proprio questo scopo: l'affrancazione totale del datore di lavoro delegante. I seguenti passaggi lo dimostrano in maniera chiara.

Con il conferimento delle deleghe il Delegante resta esonerato da ogni responsabilità fungendo solo a questi fini da datore di lavoro ai sensi delle norme vigenti per gli adempimenti prevenzionali dei quali risponderà esclusivamente il Delegato.

Il Delegato sarà pertanto il responsabile unico in materia di sicurezza e ambiente.

L'effetto di questo convincimento è la concessione di particolari benefici: la garanzia della copertura totale di ogni spesa legale e processuale sostenuta dal delegato per far fronte all'apertura di un'indagine a suo carico, o, per effetto del suo coinvolgimento processuale, nonché, l'accensione di una polizza assicurativa in suo favore per richieste di risarcimento danni provenienti dalle parti civili o conseguenti ad eventuali condanne al risarcimento danni.
Queste forme di tutela sono attribuite in via esclusiva al delegato come contropartita per aver garantito al delegante l'esonero, *ab origine*, dalle corresponsabilità direttamente connesse al verificarsi di infortuni sul lavoro.
Di seguito le parti della procura che trattano questi aspetti:

b) qualora si apra procedimento penale nei confronti del Delegato, per fatti che siano direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuitegli e per eventuali infortuni e malattie professionali che dovessero verificarsi, ogni spesa, per tutti i gradi di giudizio e a carico dell'azienda;

c) è facoltà del Delegato farsi assistere da un avvocato di propria fiducia in ogni grado di giudizio penale e/o civile nonché durante indagini preliminari, con onere a carico dell'azienda.

d) l'azienda provvederà a stipulare una polizza assicurativa con primaria compagnia di assicurazione con massimale adeguato per la copertura di tutti i rischi di cui al presente atto inserendo tra i soggetti assicurati;

Ciò che rileva ai fini dell'effetto liberatorio è che vi sia un'attribuzione reale di poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa pertinenti all'ambito delegato. In breve, la delega per produrre l'effetto liberatorio che la caratterizza, deve trasferire insieme ai doveri tutti i poteri necessari all'efficiente governo del rischio e deve essere effettiva e non meramente cartolare.

Residua, in ogni caso, come ben evidenziato dall'art. 16 del D. Lgs. 81/08 un obbligo di vigilanza che riguarda il corretto svolgimento delle proprie funzioni da parte del soggetto delegato.
Una parte della giurisprudenza al fine di non configurare responsabilità legate alla mera posizione di datore di lavoro il che sarebbe in contrasto con la previsione stessa dell'istituto della delega, ha sostenuto che la vigilanza deve riguardare non il merito delle singole scelte, bensì il complessivo adempimento del debito di protezione e controllo affidato al delegato (Sez 4, n. 10702 del 1/02/2012; Sez 4 n. 22837 del 21/04/2016).
Tuttavia, il tenore letterale del comma 3 dell'art. 16 citato si presta ad interpretazioni più rigoriste in quanto si limita a stabilire che "La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite".
Quanto detto, sul piano della responsabilità, significa che il soggetto delegante potrà essere chiamato a rispondere degli eventi illeciti nel caso di culpa in vigilando che abbia avuto un ruolo eziologico rispetto agli accadimenti.
E in questo caso il delegante risponde sia per omessa vigilanza che in proprio per il reato omissivo o commissivo del delegato che è stato posto in essere.

A questo punto si indicano due possibili soluzioni.
La prima, più sofisticata, ma perfetta rispetto all'obiettivo liberatorio voluto dal delegante, la seconda più immediata e risolutiva rispetto all'obbligo di vigilanza residuale in capo al delegante se effettivamente attuata.
La prima proposta risolutiva consta di diversi passaggi che vanno attivati nell'ordine appresso indicato:

1) Revoca della procura institoria esaminata del 10/02/2021;
2) Nomina tramite delibera del Consiglio d'amministrazione del dirigente ingegnere a consigliere membro del CdA;
3) Delega gestoria ai sensi dell'art. 2381 c.c. deliberata e approvata dal Consiglio d'amministrazione in favore del neoconsigliere ingegnere;

Perché è più favorevole la delega gestoria per la finalità liberatoria voluta dal Presidente del CdA?
A spiegarlo è proprio la sentenza della Corte di Cassazione Penale prima citata, la n. 8476 del 23/02/2023.

In base a tale pronuncia, nel caso della delega gestoria il dovere di controllo che permane in capo ai membri del CdA non delegati va ricondotto agli obblighi civilistici di cui agli artt. 2381 comma 3 cod. civ. e 2932 comma 2 cod.civ. così come modificato dalla riforma del diritto societario attuata con il d.lgs n.6/2003 che ha abolito il generale dovere di vigilanza di tutti gli amministratori sul generale andamento della società.
Il che significa che il consiglio di amministrazione nel suo complesso oltre a determinare il contenuto della delega, che può mantenersi il medesimo dell'attuale procura, conserva la facoltà di impartire direttive ed è tenuto sulla base delle informazioni ricevute a valutare l'adeguatezza dell'assetto della società e a valutare sulla base delle relazioni informative del delegato il generale andamento della gestione (art. 2381 comma 3 cod. civ.); tutti gli amministratori, inoltre, sono solidalmente responsabili **solo se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli,** non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose (art. 2932 comma 2 cod. civ.).
Ma è nell'ambito del diritto penale del lavoro che si esplicano le conseguenze più vantaggiose.

La Corte suprema ha infatti indicato che "si deve ritenere che alla concentrazione dei poteri e delle attribuzioni in capo ad alcuni soggetti, giustificata dalla necessità di un più proficuo esercizio, debba corrispondere in via generale **una esclusiva responsabilità del solo delegato**, sempre che si accerti che il consiglio delegante abbia assicurato il necessario flusso informativo ed esercitato il potere dovere di controllo sull'assetto organizzativo adottato dal delegato".

Nell'ottica di accrescimento della tutela del lavoratore, *nella giurisprudenza di legittimità si è affermato che a seguito della delega gestoria l'obbligo di adottare le misure antinfortunistiche e di vigilare sulla loro osservanza* **si trasferisce dal consiglio di amministrazione al delegato**, rimanendo in capo al consiglio di amministrazione residui doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo (Sez. 4, n. 4968 del 06/12/2013; Sez 4 n.988 del 11/07/2002, nella quale si è precisato che il residuo dovere di controllo non deve essere riferito agli aspetti minuti della gestione, ma alla complessiva gestione aziendale della sicurezza).
In conclusione, con la delega gestoria attribuita al neoconsigliere ingegnere si otterrebbe la piena liberatoria del Presidente del CdA, dal suo originario ruolo di datore di lavoro.

La seconda soluzione parte dall'assunto, contenuto al comma 3, II periodo, dell'art. 16 del D. Lgs. 81/08, secondo cui "L'obbligo di (*vigilanza, ndr*) di cui al primo periodo dell'art. 16 TU 81/08 (**ossia da parte del delegante) si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4 TUSL**, ossia, di un M.O.G.".
Pertanto, per escludere, in caso di accadimento di infortuni, verifiche da parte della PG procedente sia sulla qualità del processo di verifica attivato con la procura in questione, sia di merito sul tipo e sui risultati del sistema di verifica impiantato, come sarebbe in base all'attuale assetto societario della Alfa Spa, risulta necessario adottare un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Ciò comporta la costruzione non solo del modello 231/2001 ma anche la previsione di un sistema di controllo interno per mezzo dell'ODV (organismo di vigilanza) che, in maniera similare a quanto avviene per i sistemi di gestione ISO (9001 – 14001 – 45001), può essere affidato ad audit esterni di seconda[2] e terza parte[3] al fine di garantirne l'imparzialità, ed è volto a certificare la concreta attuazione del modello 231 oltre al concreto rispetto, da parte del delegante, dell'obbligo di controllo sul soggetto delegato.

[2] **L'audit di seconda parte**, differentemente da quello di prima parte, esclusivamente interno, è in sostanza una serie di verifiche da parte dei clienti verso i fornitori. Il cliente, in questo caso, può essere un soggetto che ha le competenze per svolgere queste attività; tuttavia, spesso si serve di un consulente che abbia le abilità necessarie per farlo.
[3] **L'audit di terza parte**, ossia l'insieme delle verifiche di certificazione condotte da un organismo di certificazione indipendente ed accreditato. Vengono definiti 'di terza parte' perché, appunto, a compiere queste attività non è né l'azienda stessa, né un suo cliente, bensì da soggetti esterni all'azienda oggetto dell'audit. Si tratta di organismi di certificazione (anche detti enti di certificazione) che al termine dell'attività, a fronte di un riscontro positivo rilasciano un apposito certificato di conformità.

II quesito

Nel caso della ditta comunitaria (con sede legale in Stato Membro diverso dall'Italia) che inizia ad eseguire lavori, anche per brevi periodi di tempo, in Italia in forza di un contratto d'appalto con impresa italiana appaltatrice e/o Committente, trova applicazione la normativa sul distacco transnazionale contenuta nel D. Lgs. 136/2016, che ha recepito le Direttive comunitarie 1996/71/UE, 2014/67/UE e 2018/957/UE, e non, invece, la normativa sul distacco nazionale di cui all'art. 30 del D. Lgs. 276/03 richiamata dall'art. 3, co. 6 del D. Lgs. 81/08 che opera solo tra imprese italiane e con presupposti e contenuti che nulla hanno a che vedere con la disciplina del D. Lgs. 136/2016.

In materia di distacco transnazionale, altresì, è intervenuto più volte l'Ispettorato Nazionale del lavoro con una serie di Circolari che hanno avuto lo scopo di dare indicazioni operative vincolanti al personale ispettivo. Di seguito si riportano quelle più significative rispetto alla sicurezza del lavoro:

- Circ. INL n. 1/2017 (indicazioni operative D. Lgs. 136/2016);
- Linee Guida per l'attività ispettiva INL, agosto 2019;

Tanto premesso, all'impresa UE e, dunque, ai suoi lavoratori che operano in Italia, si applica la normativa del Paese di stabilimento, in questo caso l'Italia, che comprende le regole su:

1. sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
2. provvedimenti di tutela con riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
3. parità di trattamento fra uomo e donna.

Quest'elenco, contenuto nell'art. 4 del D. Lgs. 136/16, è ristretto allo specifico ambito della sicurezza e igiene del lavoro che comprende la tutela dei lavoratori cd. "sensibili" (donne in gravidanza o puerperio, minori ecc..) nonché le differenze di genere in quanto anch'essi espressamente richiamati dall'art. 28, co. 1, del D. Lgs. 81/08.
In realtà l'ambito di tutela dei lavoratori distaccati è ben più ampio e attiene all'intera gestione del rapporto di lavoro.
Infatti, per evitare il fenomeno del cd. Dumping sociale, sempre l'art. 4 del D. Lgs. 136/16, in combinato disposto con l'art. 2, co. 1, lett. E) del medesimo Decreto citato, afferma che "Al rapporto di lavoro tra le imprese e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, **le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi** […] **che attengono proprio alle materie elencate nell'art. 4 citato**" tra cui vi rientra, come si è visto, la materia della sicurezza e igiene del lavoro.
Si fa riferimento anche:

- ai periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- alla durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- alla retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- alle condizioni di fornitura dei lavoratori, in particolare la fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- alle condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;
- all'indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

Quindi, risulta chiarito un primo aspetto attinente al quesito posto: **alle imprese comunitarie operanti in Italia vanno applicate integralmente le norme sulla sicurezza del lavoro**.

Il principio appena espresso **ha carattere universale** ossia si applica non solo alle imprese comunitarie ma anche alle imprese extracomunitarie (es. brasiliana, croata, albanese ecc..) e imprese extra Ue convenzionate con l'Italia tramite accordo bilaterale (**tipo gli Stati Uniti**) con alcuni distinguo che si andranno ad illustrare nel seguito della presente trattazione.
L'estensione agli Stati extra UE degli standard normativi applicati in Italia, deriva dalla previsione contenuta nell'art. 1, co. 5, dello stesso D. Lgs. 136/2016 che vi ricomprende anche le imprese stabilite in uno Stato Terzo dall'Europa che distaccano lavoratori in Italia.

Tuttavia, l'entità e la distribuzione degli obblighi del D. Lgs. 81/08 all'impresa comunitaria operante in Italia varia in funzione della tipologia di contratto col quale si è dato corso al distacco transnazionale.

A tal proposito, distinguiamo tre ipotesi con cui si può dar luogo al distacco transnazionale:

A. **Contratto di prestazione di servizi nel cui alveo rientra la classica stipula del contratto d'appalto**;
B. Il distacco infragruppo, ossia il distacco di lavoratori nell'ambito del medesimo gruppo d'impresa il che può avvenire o presso un'impresa italiana del gruppo o in multinazionali con filiali stabilite in Italia;
C. La somministrazione di lavoro.

Poiché dal tenore del quesito si evince che si tratta di una ditta comunitaria o americana (quindi extra UE) attiva in Italia in ragione di un contratto d'appalto con impresa italiana, risulta calzante esaminare **l'ipotesi degli adempimenti prevenzionistici nascenti dalla stipula del contratto d'appalto (lettera A).**

Sul piano antinfortunistico si è detto che l'impresa comunitaria, o, extra comunitaria, o, extra UE convenzionata tramite accordo bilaterale con l'Italia, deve senz'altro ottemperare alla normativa in materia di sicurezza del lavoro **ma non in termini massivi**, **bensì proporzionali all'esistenza dei presupposti che ne consentano l'applicazione**.
E i presupposti o, meglio, il perimetro d'azione di ogni obbligo in materia di sicurezza del lavoro è dettato unicamente dal TUSL 81/08.
Mi spiego, ad es. l'obbligo della redazione del DVR è connesso a doppio filo con la presenza, sul territorio italiano, di una unità produttiva stabile dell'impresa comunitaria o straniera (extra UE) che sia. E il concetto di unità produttiva non coincide affatto col cantiere, ossia col luogo in cui gli operai dell'impresa sono chiamati a svolgere il lavoro edile, bensì, presenta dei connotati specifici. Né tantomeno si può pensare che il documento di valutazione dei rischi riguardi lo svolgimento di attività produttive in astratto ossia slegate da una sede fisica in cui concretamente si svolgano.
A chiarirlo è lo stesso Decreto Legislativo 81/08 all'art. 29, co. 4 quando afferma che "***Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) (DVR), e quello di cui all'articolo 26, comma 3 (DUVRI), devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi***".
Quindi l'esistenza del DVR è ancorata alla presenza di un'unità produttiva propria dell'impresa comunitaria e non sul territorio nazionale. E per unità produttiva si intende, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. T) del D. Lgs. 81/08 "**stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale**".
I due requisiti, autonomia finanziaria e tecnico funzionale, sono molto stringenti.
Si possono sintetizzare con la seguente massima della Cassazione "L'unità produttiva va individuata in ogni articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale e finalistico idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, connotato da indipendenza tecnica ed amministrativa, restando invece esclusi quegli organismi minori che, se pur dotati di una certa autonomia, siano destinati a scopi

meramente strumentali rispetto ai fini produttivi dell'impresa" (Cass. Civ., sez. Lavoro 21-07-2000, n. 9636, Cass. Civ., sez. Lavoro 14-06-1999, n. 5892).

Ne discende che per dichiarare l'esistenza di una unità produttiva ai fini degli adempimenti prevenzionistici sono necessari requisiti di autonomia assai stringenti che rendono l'ipotesi della sua esistenza non certo frequente, anzi, nel caso del quesito in questione, **assolutamente non pertinente per cui è da escludersi** che l'impresa comunitaria o anche extra Ue convenzionata o meno, abbia **l'obbligo di redazione del DVR**.
Tale aspetto dovrà essere esplicitato nell'ambito della verifica dell'I.T.P. dell'impresa comunitaria o extra UE in ambito edile (TIT. IV e All. XVII del D. Lgs. 81/08) (es. ditta americana) indicando come non applicabile l'esibizione del DVR (par. 1, lett. B All. XVII) per carenza di un'unità produttiva cui fare riferimento per la sua redazione.

A ben guardare anche in relazione al Servizio di prevenzione e protezione, si parla di unità produttiva. Infatti, l'art. 31 del D. Lgs. N. 81/2008 afferma che il datore di lavoro "organizza il servizio di prevenzione e protezione prioritariamente **all'interno della azienda o della unità produttiva**, aggiungendo al comma 8 che "nei casi di aziende **con più unità produttive** nonché nei casi di gruppi di imprese, **può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione**".
Tuttavia, poiché la nomina del RSPP costituisce un autonomo e indelegabile obbligo del datore di lavoro (v. art. 17, co. 1, lett. A) del D. Lgs. 81/08) e fra i compiti del Servizio di prevenzione diretto dall'RSPP c'è, oltre alla valutazione dei rischi, anche, l'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali nonché la proposta dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori, si può concludere per **l'obbligatorietà della sua nomina anche per le imprese comunitarie e fuori UE**.

Tra l'altro se l'impresa comunitaria, ma ciò vale anche per l'impresa extra UE, convenzionata o meno, è un'impresa edile il RSPP può risultare una risorsa tecnica utile alla redazione del POS (Piano Operativo di Sicurezza) che, a sua volta, **rimane documento obbligatorio in ambito di cantiere anche per le imprese straniere**.

Fermo restando quanto appena detto per il DVR e il RSPP, è possibile distinguere per le imprese comunitarie, extra UE e extra UE convenzionate con l'Italia, due diversi filoni di obblighi in materia di sicurezza del lavoro.

Il primo filone attiene agli adempimenti di carattere generale validi per tutte le imprese, anche comunitarie o extracomunitarie (TIT. I TUSL) chiamate a svolgere servizi o lavori non edili negli stabilimenti di terze ditte committenti, mentre, il secondo filone, presenta delle proprie peculiarità aggiuntive attinenti alla cantieristica di cui al TIT. IV e Allegato X del D. Lgs. 81/08 (lavori edili o di ingegneria civile).

1. **Obblighi in materia di sicurezza di carattere generale (TIT. I D. Lgs. 81/08) per il datore di lavoro comunitario, extra UE e extra UE convenzionato con l'Italia:**

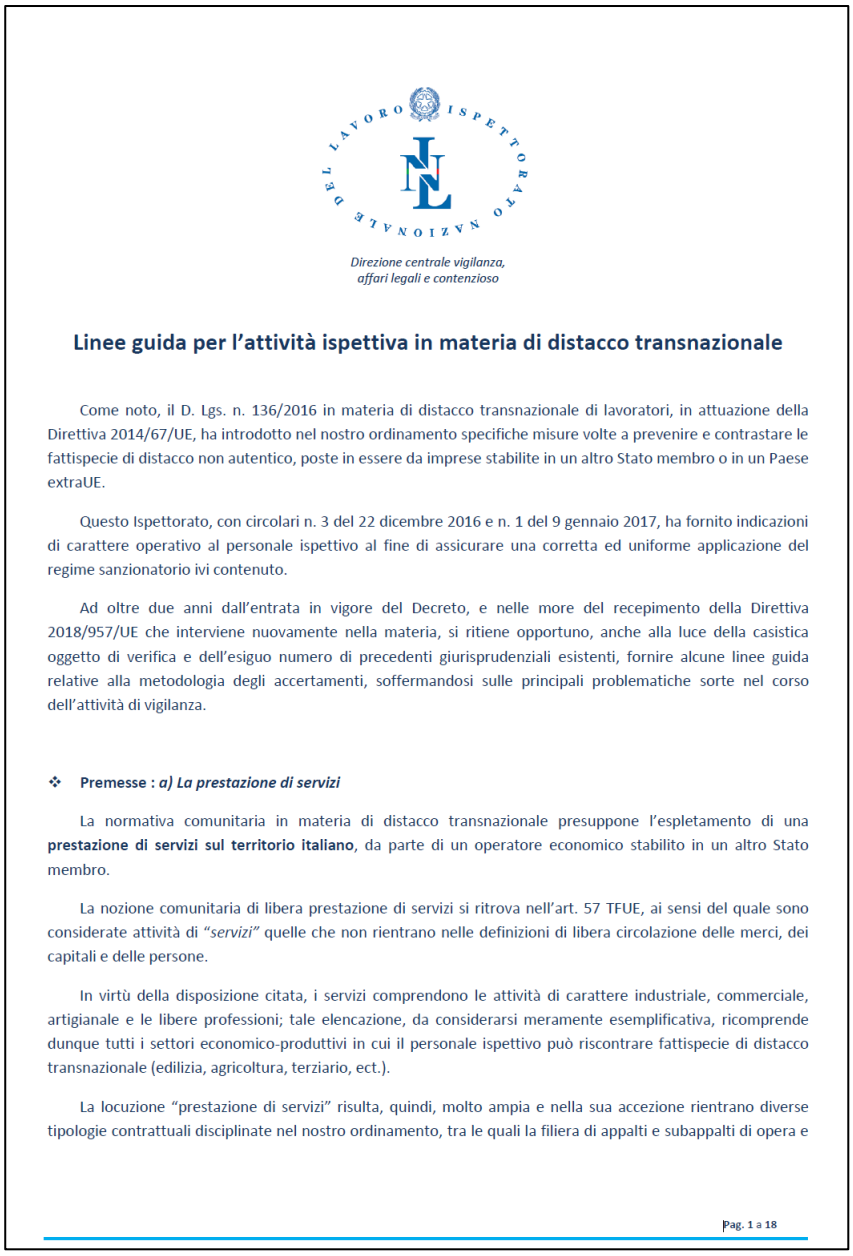
- Nominare un RSPP esterno, o, interno, che può essere lo stesso datore di lavoro ricorrendone i presupposti di fattibilità di cui all'All. II del D. Lgs. 81/08;
- Nominare un Medico Competente che definirà il Protocollo di Sorveglianza Sanitaria (PSS) ed effettuerà le visite mediche d'idoneità alla mansione specifica per ciascuno dei lavoratori distaccati in Italia;
- Far predisporre al RSPP l'informativa sui rischi portati dalla stessa impresa comunitaria o straniera all'interno dell'area oggetto dell'intervento non edile o del servizio, ai sensi dell'art. 26, co. 2, lett. B) TUSL. Tale informativa risulterà utile al Committente per la redazione del DUVRI;

- Formare e nominare gli addetti al primo soccorso e quelli addetti alla lotta antincendio necessari per gestire l'emergenza nel luogo del Committente oggetto dell'intervento non edile;
- Provvedere alla formazione dei lavoratori in materia di sicurezza ai sensi dell'art. 37 D. Lgs. 81/08 e ASR del 21/12/2011 (corso da 8 ore Rischio basso) e alla loro informazione;
- Formare e poi individuare uno o più preposti alla sicurezza ai sensi dell'art. 18, co. 1, b bis) del D. Lgs. 81/08 per l'attuazione delle attività previste dall'art. 19 D. Lgs. 81/08;
- Fornire i DPI all'uopo necessari sulla base dell'informativa sui rischi propri consegnata al referente dell'Impresa Committente.

In merito poi alla formazione, sorveglianza sanitaria sono necessarie delle puntualizzazioni dovute alla peculiarità delle diverse imprese straniere.

Alle Imprese comunitarie è riconosciuta la facoltà di far valere gli attestati di formazione in materia di sicurezza del lavoro (anche abilitativi all'uso di determinate attrezzature) conseguiti nel Paese d'origine al pari dei giudizi d'idoneità rilasciati dal Medico del Paese di provenienza col solo l'obbligo di esibirli tradotti in lingua italiana.
Quanto appena detto è previsto nelle "Linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale" emanate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) il 19 agosto 2019.
Rispetto poi alla traduzione il medesimo documento afferma che non è necessaria la traduzione giurata[4] ma è sufficiente una traduzione eseguita da un traduttore certificato o agenzia di traduzioni, recante timbro, firma e dati del traduttore professionista.
In Italia non esiste un albo ufficiale di traduttori a livello nazionale. Esistono però due tipi di registri di traduttori ufficiali: quello istituito presso ogni Tribunale e il registro di periti ed esperti della Camera di Commercio. La traduzione ufficiale è considerata a tutti gli effetti una perizia e come tale può essere firmata con piene garanzie da un perito traduttore iscritto al relativo albo presso il Tribunale oppure rilasciata da un traduttore d'italiano autorizzato dal consolato, dal Paese estero, o dal Ministero degli Affari Esteri all'estero.

[4] Una traduzione giurata è una traduzione autenticata resa ufficiale da un verbale di giuramento, compilato e firmato dal traduttore professionista. Il verbale di giuramento viene allegato alla traduzione, timbrato, validato e registrato dal Pubblico Ufficiale (Cancelliere) presso l'ufficio Asseverazioni del Tribunale (o da un notaio o presso il consolato del paese di destinazione). Questo tipo di traduzione ha valore legale. È richiesta 1 marca da bollo da 16 euro ogni 100 righe di traduzione.



ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso

Linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale

Come noto, il D. Lgs. n. 136/2016 in materia di distacco transnazionale di lavoratori, in attuazione della Direttiva 2014/67/UE, ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure volte a prevenire e contrastare le fattispecie di distacco non autentico, poste in essere da imprese stabilite in un altro Stato membro o in un Paese extraUE.

Questo Ispettorato, con circolari n. 3 del 22 dicembre 2016 e n. 1 del 9 gennaio 2017, ha fornito indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo al fine di assicurare una corretta ed uniforme applicazione del regime sanzionatorio ivi contenuto.

Ad oltre due anni dall'entrata in vigore del Decreto, e nelle more del recepimento della Direttiva 2018/957/UE che interviene nuovamente nella materia, si ritiene opportuno, anche alla luce della casistica oggetto di verifica e dell'esiguo numero di precedenti giurisprudenziali esistenti, fornire alcune linee guida relative alla metodologia degli accertamenti, soffermandosi sulle principali problematiche sorte nel corso dell'attività di vigilanza.

❖ **Premesse : *a) La prestazione di servizi***

La normativa comunitaria in materia di distacco transnazionale presuppone l'espletamento di una **prestazione di servizi sul territorio italiano**, da parte di un operatore economico stabilito in un altro Stato membro.

La nozione comunitaria di libera prestazione di servizi si ritrova nell'art. 57 TFUE, ai sensi del quale sono considerate attività di "*servizi*" quelle che non rientrano nelle definizioni di libera circolazione delle merci, dei capitali e delle persone.

In virtù della disposizione citata, i servizi comprendono le attività di carattere industriale, commerciale, artigianale e le libere professioni; tale elencazione, da considerarsi meramente esemplificativa, ricomprende dunque tutti i settori economico-produttivi in cui il personale ispettivo può riscontrare fattispecie di distacco transnazionale (edilizia, agricoltura, terziario, ect.).

La locuzione "prestazione di servizi" risulta, quindi, molto ampia e nella sua accezione rientrano diverse tipologie contrattuali disciplinate nel nostro ordinamento, tra le quali la filiera di appalti e subappalti di opera e

Pag. 1 a 18

Linee Guida 2019 emanate dall'I.N.L. in materia di distacco transnazionale per il personale ispettivo

Il regime particolare è possibile perché in ambito UE vige il principio del riavvicinamento delle legislazioni tra tutti gli Stati membri. Si tratta di un corollario delle libertà di circolazione e di prestazione dei servizi nel territorio dell'UE stabilito nei trattati istitutivi dell'Unione Europea in favore di tutti e 27 gli Stati membri.

Rientrano in questo filone anche i diplomi e le qualifiche rilasciati a livello nazionale. Infatti, per consentire la loro armonizzazione la Commissione Europea ha adottato varie misure, tra cui le Dir. 2005/36/U.E. e la Dir. 2013/55/U.E.

In base a queste due direttive, è assimilato a un titolo di formazione, ogni titolo o insieme di titoli, rilasciato da un'autorità competente di uno Stato membro che sancisce il completamento con successo di una formazione acquisita nell'Unione, a tempo pieno o parziale, nell'ambito o al di fuori di programmi formali.

E senz'altro, rientrano nel concetto di autorità competente fissato dalle due direttive citate, gli Enti privati accreditati presso ogni Regione per la formazione professionale, gli Enti ope legis e lo stesso datore di

lavoro in determinati casi. Infatti si tratta di soggetti legittimati a rilasciare, con valenza legale su tutto il territorio della Repubblica, attestati formativi in materia di sicurezza anche a carattere abilitante.
Tanto è vero che, in tutte le ipotesi in cui, durante un accertamento ispettivo in materia di prevenzione infortuni, si acquisiscono attestati formativi rilasciati non già da Enti formatori bensì da soggetti privi di autorizzazione ne scaturisce un'informativa di reato per falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.) alla Procura della Repubblica territorialmente competente.

Da quanto detto deriva che gli attestati esibiti da imprese comunitarie, con i relativi programmi e numero di ore di corso, vanno accettati totalmente, se sono sovrapponibili in tutto e per tutto (per durata, contenuti, argomenti, metodologia didattica, ecc..), a quelli previsti dalla legislazione italiana.
Altrimenti se risultano carenti il loro riconoscimento diventa parziale. Così, se il numero di ore o dei temi trattati, è inferiore rispetto alla durata del percorso formativo previsto in Italia, occorre effettuare un supplemento di formazione per le ore o argomenti mancanti garantendo, ai sensi dell'art. 37, co. 13, D. Lgs. 81/08, la presenza di un traduttore/interprete per far comprendere pienamente ai discenti i contenuti del corso, ovvero, procedendo con l'esposizione in lingua inglese (di diffusione mondiale). In quest'ultimo caso che la lingua veicolare sia stata l'inglese va specificato nel registro istitutivo del corso.

Per le imprese extra Ue in Italia mancano attualmente convenzioni bilaterali con il nostro Paese che sanciscano il principio del riconoscimento reciproco delle legislazioni in materia di sicurezza del lavoro ragion per cui i titolari di tali imprese devono effettuare ex novo per i propri dipendenti sia i corsi di formazione che le visite mediche nominando un Medico Competente ex art. 38 del D. Lgs. 81/08.
Ma entriamo nello specifico della sorveglianza sanitaria.

La sorveglianza sanitaria
Nel caso delle imprese comunitarie operanti in Italia non va nominato un altro medico competente. L'unico medico titolato a stabilire quale sorveglianza sanitaria da attuare per la tutela della salute del lavoratore è il medico nominato dal datore di lavoro.
Sarà il medico competente a definire la necessità e il tipo di approfondimenti diagnostici necessari, tenuto conto dei rischi valutati e del Regolamento Sanitario Internazionale (in vigore dal 15.06.2007).
Rispetto alla durata della validità della visita medica occorre acquisire la cadenza della periodicità fissata dalla normativa straniera, altrimenti in assenza di tale informazione, in analogia con la normativa italiana essa è stabilita, di norma, in una volta l'anno fatte salve le ipotesi più restrittive definite dal medico del lavoro di queste imprese.
Pertanto se il medico competente, sulla base della valutazione dei rischi, ha stabilito che la visita periodica abbia cadenza semestrale il datore di lavoro comunitario deve provvedere a inviare i lavoratori alla visita medica entro la scadenza prevista dal suo programma di sorveglianza sanitaria, fatte salve dimostrabili "cause di forza maggiore" che in ogni caso vanno sanate quanto prima.

Invece per le imprese extra Ue, siano esse convenzionate o non convenzionate, con l'Italia vige l'obbligo, proprio in forza del principio della territorialità già illustrato, di designare in Italia il medico competente che attiverà la sorveglianza sanitaria.

L'idoneità tecnico professionale al di fuori dell'edilizia
Per le imprese comunitarie e non che operano in Italia al di fuori della cantieristica, quindi al di fuori del campo dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'All. X del D. Lgs. 81/08, a rigore, la verifica è molto più blanda rispetto che al settore delle costruzioni, in quanto è eseguita attraverso le seguenti modalità:
1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
2) acquisizione di una generica autocertificazione circa il possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. del 28 dicembre 2000, n. 445.

Se il punto 2) non richiede particolari formalismi ma una semplice attestazione sul possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento ai lavori da realizzare da parte del legale rappresentante dell'impresa comunitaria o straniera che sia, la situazione è ben diversa per il punto 1).

Per definire la necessità o meno, per l'impresa comunitaria o extra UE, di iscriversi nel Registro delle imprese c/o la Camera di Commercio italiana è necessario l'esercizio di un'attività economica in modo stabile in Italia, deve cioè ricorrere una "**Stabile Organizzazione**" in Italia secondo l'art. 162, comma 1, del DPR n 917/86. In sintesi, è necessario che ci sia una presenza significativa e continuativa nel territorio dello Stato che può esplicarsi in diversi modi:

– Presenza fisica dell'impresa in Italia (ufficio, magazzino, etc);

– Esercizio in Italia di attività online con server sito web ed utenti italiani;

– Presenza in Italia di un soggetto che operi contrattualmente per conto dell'impresa estera chiudendo contratti.

Nel caso di specie si tratta di lavori di brevissima durata (7 – 10 giorni) eseguiti in Italia.

Ragion per cui **si esclude la Stabile Organizzazione** e, con essa, la necessità dell'Iscrizione al Registro Imprese Italiano tanto per le imprese comunitarie che extra Ue. **È il comma 3 dell'articolo 162 del DPR n. 917/86 ad affermarlo per tutti quei cantieri di costruzione o montaggio la cui permanenza nel territorio italiano risulti inferiore a tre mesi.**

Il che significa che la società con sede nell'Unione Europea rimane iscritta nel registro delle imprese dello Stato d'appartenenza.

Invece per la società non appartenente all'Unione Europea è indispensabile, al fine di escludere l'iscrizione nel Registro delle Imprese, anche la verifica della cosiddetta "condizione di reciprocità". Perché ricorra la condizione di reciprocità non solo il cittadino straniero deve poter godere dello stesso trattamento dei cittadini italiani, ma anche ai cittadini italiani, sul suolo della nazione straniera, deve essere garantito lo stesso trattamento.

Diverso sarebbe il caso dell'apertura di un'unità locale[5] dell'impresa comunitaria o extracomunitaria in Italia. In questo caso, ai sensi degli artt. 9 e 10 del Dpr 581/95, entro 30 giorni dall'apertura, l'unità locale dell'impresa estera deve iscriversi presso la Camera di Commercio italiana del territorio di competenza, presentando denuncia al Repertorio Economico-amministrativo (REA) mediante compilazione di appositi modelli firmati dal legale rappresentante dell'impresa estera.

Attrezzature di lavoro portate in Italia da imprese comunitarie o extra UE

Rispetto alle attrezzature di lavoro il TUSL (artt. 70 commi 1 e 2 e 71, co. 1) prevede che l'impresa comunitaria o extra UE in Italia impieghi, al pari delle imprese nostrane, attrezzature conformi alle disposizioni delle direttive europee di prodotto (in primis Direttiva Macchine 2006/42/CE o precedenti Direttive 89/392/CEE e 98/37/CEE) o, in ogni caso, attrezzature riconosciute dalla legislazione italiana, (principio di territorialità).

In questo secondo caso si fa riferimento alle indicazioni contenute nell'All. V del medesimo Decreto 81/08 giacché si deve trattare di attrezzature messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione delle norme che hanno recepito le Direttive comunitarie di prodotto.

[5] Per unità locale si intende il luogo, con ubicazione differente rispetto a quello della sede legale, in cui vengono esercitate una o più attività inerenti a quella principale.

Se l'impresa possiede tale tipo di attrezzature, la conseguenza è sottostare ai controlli e alle verifiche periodiche di efficienza eventualmente previste in Italia. Si pensi all'Allegato VII del D. lgs. 81/08. Altrimenti si incorre in sanzioni amministrative per violazione dell'art. 71, co. 11, del D. Lgs. 81/08.

Se invece le medesime imprese possiedono attrezzature straniere non marcate CE sulla base della Direttiva Macchine o di norme tecniche armonizzate, ma concepite unicamente secondo gli standard tecnico – normativi dei paesi d'origine (ex URSS, Stati Uniti, Brasile, Albania, Bosnia Erzegovina ecc.) la conseguenza è quantomeno la trasformazione dalle suddette ditte, da semplici utilizzatori, a mandatari abusivi dell'immissione sul mercato europeo di attrezzature non conformi con tutti gli obblighi certificativi conseguenti. E la violazione amministrativa è molto elevata: in base all'art. 15 del D. Lgs. 17/2010 la sanzione pecuniaria è compresa tra un minimo edittale di 4.000,00 fino ad un massimo di 24.000,00 euro.
Si tenga conto che le disposizioni della Direttiva Macchine si applicano a:
1. le macchine;
2. le attrezzature intercambiabili;
3. i componenti di sicurezza;
4. gli accessori di sollevamento;
5. catene, funi e cinghie;
6. i dispositivi amovibili di trasmissione meccanica;
7. le quasi-macchine

Inoltre, in base all'art. 2, co. 2, lett. H) del D. Lgs. 17/2010 la Direttiva Macchine si applica a tutte le macchine di prima immissione, ossia prima messa a disposizione nel mercato europeo, ai fini della distribuzione sia a titolo oneroso che gratuito.
Pertanto, la procedura di conformità (controllo qualità interna o esame CE del tipo o qualità totale) e la conseguente marcatura CE può riguardare:
- macchine nuove che siano di costruzione interna alla Comunità europea;
- macchine nuove o usate provenienti da paesi extra-UE;
- macchine marcate o non marcate CE provenienti dalla comunità europea che abbiano subito modifiche sostanziali non previste dal costruttore originale per le quali si rende necessaria una nuova analisi dei rischi con conseguente adozione di RES. Ad es. rientrano in questa categoria, gli assemblaggi di macchine (nuove o usate) volti a formare nuove macchine o impianti.

Ciò significa, in termini pratici, che, o il fabbricante straniero, o il suo mandatario, di loro sponte, si sono mossi per effettuare i relativi step e giungere alla certificazione della propria attrezzatura anche in Europa, oppure, che sia l'impresa comunitaria ad attivarsi e contattare anzitempo il fabbricante, o, il suo mandatario, affinché provveda preliminarmente ad avviare le procedure di certificazione/omologazione alla direttiva macchine 2006/42/CE dell'attrezzatura.
In sintesi il fabbricante deve:
a) accertare che la macchina straniera soddisfi i pertinenti requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute indicati nell'All. I del D. Lgs. 17/2010;
b) accertare che il fascicolo tecnico venga redatto e sia reso disponibile;
c) fornire la macchina delle informazioni necessarie sull'uso e manutenzione attraverso il manuale di istruzioni;
d) espletare le appropriate procedure di valutazione della conformità ai sensi dell'articolo 9 del D. Lgs. 17/2010;
e) redigere la dichiarazione CE di conformità che accompagnerà la macchina;
f) apporre la marcatura 'CE'.
Altrimenti, se non c'è possibilità di contattare per tempo né il fabbricante né il suo mandatario e i tempi di intervento sono ristretti, **si consiglia vivamente di noleggiare in Italia le attrezzature necessarie per l'esecuzione dei lavori**.

Esiste poi un'potesi possibile, anche se, per il tipo di cantieri e imprese con cui opera la Contec Aqs, assai remoto:
Qualora il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione della Contec Aqs si trovi già, nel proprio cantiere, personale straniero che impiega a sua insaputa attrezzature fuori Direttiva Macchine, deve redigere verbale di sopralluogo, da consegnarsi al lav. aut. – o al preposto/ dat. di lav. dell'impresa straniera, di sospensione immediata (ai sensi dell'art. 92, co. 1, lett. f) del D. Lgs. 81/08), della lavorazione e dell'uso delle suddette attrezzature fino a quando non verranno sostituite con altre rispondenti alla direttiva macchine europea.

2° Filone: Ulteriori adempimenti prevenzionistici per le imprese comunitarie e non operanti in cantiere (TIT.IV d.lgs. 81/08)

Nell'ambito del cantiere si aggiunge per le imprese comunitarie e non un altro adempimento prevenzionistico di cui al D. Lgs. 81/08: l'impresa estera è tenuta a redigere il POS contenente oltre alle misure di protezione da impiegare per la propria lavorazione anche i nominativi dell'RSPP, del Medico Competente, del RSL (se eletto dai lavoratori) o RLST (se individuato dalle OO.SS. in seno alla contrattazione collettiva) nonché degli addetti al primo soccorso e gestione delle emergenze.
Si precisa che i nominativi degli addetti all'emergenza sono fondamentali per una gestione oculata del servizio d'emergenza sia quando è posto a carico di ciascuna impresa sia quando è di tipo comune organizzato dal CSP (art. 104, co. 4 e punto 2.1.2 lett. H) dell'All. XV del D. Lgs. 81/08).
Anche il POS, come tutti i documenti finora evidenziati, va redatto (o tradotto) in italiano, in quanto Stato ospitante.

L'altro adempimento è legato alla specificità della verifica d'idoneità tecnico professionale prevista per il settore edile.
Si fa riferimento ***all'art.90 co.9 in connessione con l'All. XVII del D. Lgs. 81/08 e, in primis, al Durc.***
Occorre però distinguere, in merito al DURC, il caso dei lav. aut./imprese comunitarie o extra UE convenzionate con l'Italia, da quello dei lav. aut./imprese extracomunitarie non convenzionate con l'Italia.

a) **le imprese comunitarie/lav. aut.** che operano temporaneamente in Italia non sono tenute ad essere in possesso di DURC. **In alternativa, esse devono esibire il mod. A1 attestante l'iscrizione delle stesse al sistema di sicurezza sociale nel Paese d'origine da richiedere al proprio Ente previdenziale**.
b) **le imprese extracomunitarie/lav. aut.** ai sensi dell'art. 27 del D. Lgs. 286/98 devono ottenere dall'Ufficio territoriale del Governo (U.T.G.) c/o la Prefettura le autorizzazioni al lavoro, i visti di ingresso e i permessi di soggiorno dei lavoratori stranieri per lavoro subordinato.
Altresì il datore di lavoro/legale rappresentante dell'impresa straniera deve esibire allo Sportello Unico per l'Immigrazione:
- apposita documentazione tradotta in lingua italiana e legalizzata dall'autorità diplomatico/consolare italiana attestante l'iscrizione della società straniera al corrispondente tribunale/Camera di commercio all'estero;
- copia del bilancio, tradotto in italiano e legalizzato dall'autorità diplomatico/consolare italiana;
- copia del passaporto del legale rappresentante in corso di validità;
- copia dei passaporti dei lavoratori da trasferire in corso di validità.
c) **le imprese extracomunitarie/lav. aut. provenienti da paesi convenzionati** con l'Italia sono tenute ad esibire sempre il mod. A1, ex mod. E101, attestante l'iscrizione della stessa impresa al sistema di

sicurezza sociale nel Paese d'origine o, in alternativa, ad esibire il DURC a seguito dell'iscrizione agli Enti previdenziali e assicurativi italiani.
e) **Per le imprese extracomunitarie/lav. aut**. provenienti da Paesi **non convenzionati** ricorre l'obbligo di iscrizione agli Enti previdenziali e assicurativi italiani (INPS e INAIL) e di richiesta del DURC.

Il mod. A1 citato non contiene informazioni né sulle condizioni di lavoro, né sull'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi da parte dell'azienda, né notizie sull'effettiva sussistenza del rapporto di lavoro (Regolamento (CE) n. 883/2004; Regolamento di applicazione n. 987/2009). Il suddetto certificato concerne, come detto, la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore distaccato, e attesta che l'impresa distaccante paga i contributi esclusivamente nello Stato membro di stabilimento e non anche in quello ospitante.

Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale

A1

Certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato

Regolamenti (CE) n.883/2004 e n. 987/2009 (*)

AVVERTENZE PER L' INTERESSATO

Il presente certificato riguarda la legislazione di sicurezza sociale applicabile e certifica che Lei non ha nessun obbligo di pagare i contributi in un altro Stato.
Prima di lasciare il paese presso il quale Lei è assicurato per andare a lavorare in un altro Stato, si accerti di avere i documenti che Le danno il diritto di ricevere le necessarie prestazioni in natura (ad es. cure mediche, trattamento ospedaliero e altro) nello Stato in cui si recherà a lavorare.

- **Se soggiornerà solo temporaneamente nello Stato in cui si recherà a lavorare, richieda all'istituzione di assistenza sanitaria la Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM – EHIC). Dovrà presentare questa Tessera all'Istituzione che le fornirà assistenza sanitaria qualora avesse bisogno delle prestazioni in natura durante il suo soggiorno.**
- **Se dovesse andare a vivere nello Stato in cui si recherà a lavorare, dovrà chiedere all'Istituzione di assistenza sanitaria il modello S1 e presentarlo quanto prima alla competente Istituzione di assistenza sanitaria del paese in cui si recherà a lavorare (**).**

Inoltre, l'Istituzione di sicurezza sociale dello Stato in cui soggiornerà le erogherà provvisoriamente anche le prestazioni speciali in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

1. DATI PERSONALI DELL'INTERESSATO

1.1	Numero di identificazione personale	☐ Donna	☐ Uomo
1.2	Cognome/i		
1.3	Nome/i		
1.4	Cognome alla nascita (***)		
1.5	Data di nascita	1.6	Nazionalità
1.7	Luogo di nascita		
1.8	Indirizzo nel paese di residenza		
1.8.1	Via, n.	1.8.3	Codice postale
1.8.2	Città	1.8.4	Sigla paese
1.9	Indirizzo nel paese di soggiorno		
1.9.1	Via, n.	1.9.3	Codice postale
1.9.2	Città	1.9.4	Sigla paese

Format del modello A1 da esibirsi per le imprese comunitarie o terze convenzionate con l'Italia

Si precisa che al lavoratore autonomo comunitario o di Paese terzo convenzionato con l'Italia è richiesto di munirsi del modello A1 dal D. Lgs. 136/16, in analogia con quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 (All. XVII) ma ai soli fini previdenziali.

In ogni caso il DURC così come il Mod. A1 non possono essere sostituiti da autodichiarazioni. Lo ha ribadito da ultimo il Ministero del Lavoro con la nota n.619 del 16 gennaio 2012 in quanto trattasi di "un'**attestazione** degli Istituti previdenziali circa la **correttezza** della **posizione contributiva** di una **realtà aziendale**, frutto di complesse valutazioni tecniche di natura contabile derivanti dall'applicazione di discipline lavoristiche, contrattuali e previdenziali".
In generale, le autodichiarazioni valgono solo per gli atti in possesso delle Pubbliche Amministrazioni italiane. In particolare, non si può ricorrere alle stesse se si riferiscono ad adempimenti richiesti da normativa speciale, quale è il D. Lgs. 81/08 s.m.i., o il D. Lgs. 136/16, che prevede la produzione di un documento equivalente (mod. A1).

Per concludere, la seguente tabella elenca quali sono attualmente i Paesi esteri (extra UE) convenzionati con l'Italia in materia di sicurezza sociale e quali sono i relativi modelli di distacco di cui sia i lavoratori autonomi che i lavoratori dipendenti di imprese appartenenti a questi Paesi devono essere in possesso:

Convenzioni e relativi modelli			
Paese	**Periodo del distacco**	**Modello di distacco**	**Modello per la proroga**
Argentina	24 mesi, previsto anche per i lavoratori autonomi	IT/ARG.1	IT/ARG.2
Australia	non è previsto distacco		
Brasile	12 mesi	I/B 1	
Canada	24 mesi	IT/CAN/4	IT/CAN/5
Québec	24 mesi	IT/CAN/QUE/3	
Repubblica di Capoverde	24 mesi	IT/CV4	IT/CV5
Repubblica di Corea	36 mesi	MOD. CI 110 ITALIA – COREA (certificato di copertura)	
Isole del Canale	6 mesi		
Israele	24 mesi	Allegato 8, circolare 2 dicembre 2015, n. 196 (formulario provvisorio)	

Convenzioni e relativi modelli			
Paese	**Periodo del distacco**	**Modello di distacco**	**Modello per la proroga**
Paesi dell' ex-Jugoslavia (Bosnia Erzegovina – Macedonia – Montenegro - Serbia)	12 mesi, previsto anche per i lavoratori autonomi	Mod.1-Obr1	Mod.2-Obr2
Principato di Monaco	12 mesi, previsto anche per i lavoratori autonomi	M/I/ C/1	M/I C3
Repubblica di San Marino	36 mesi, previsto anche per i lavoratori autonomi	I/SMAR 1	I/SMAR2
Santa Sede	60 mesi	SS-I 101-1 (Allegato 3, circolare 22 dicembre 2004, n. 64)	
Stati Uniti d'America	L'accordo prevede, in base alla cittadinanza e alla situazione del lavoratore la possibilità di optare per la legislazione italiana o statunitense.	IT/USA4	
Tunisia	36 mesi	I/TN 4	I/TN5
Turchia	24 mesi, è previsto anche per i lavoratori autonomi	CE.1 – formulario provvisorio (punto 5.3, circolare 9 ottobre 2015, n. 168)	CE.2 – formulario provvisorio (punto 5.3, circolare 9 ottobre 2015, n. 168)
Uruguay	24 mesi	IT/UR 4	IT/UR5
Venezuela	24 mesi	IT/VEN 4	IT/VEN5

Obbligo di iscrizione alla Cassa Edile

In merito a tale obbligo si rileva un diverso trattamento tra imprese comunitarie ed extracomunitarie dettato sia dall'Interpello MLPS n. 24/2007 che dal Protocollo d'intesa del 09/04/2013 siglato tra Ministero del Lavoro e OO.SS. firmatarie del CCNL Edilizia.

Per le imprese extra comunitarie che operano in territorio nazionale può affermarsi l'obbligo di iscrizione alle Casse Edili, **mentre per quelle comunitarie** tale obbligo sussiste soltanto qualora le stesse non abbiano già posto in essere, presso un organismo pubblico o di fonte contrattuale, quegli adempimenti finalizzati a garantire gli stessi standards di tutela derivanti dagli accantonamenti imposti dalla disciplina contrattuale vigente nel nostro Paese.

INTERPELLO N. 24/2007

Roma, 3 settembre 2007

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

All' Ordine dei Consulenti del Lavoro di Bolzano
Via Lancia n. 8/A
39100 – Bolzano

Prot. 25/I/0011028

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – applicazione della normativa sul DURC alle imprese straniere.

Codesta Consiglio dell'Ordine ha avanzato richiesta di interpello avente ad oggetto l'applicazione della normativa sul DURC alle imprese straniere, comunitarie ed extracomunitarie operanti nel territorio nazionale. Nello specifico, si chiede se un'impresa avente sede in uno Stato estero e operante nel territorio nazionale sia obbligata all'iscrizione alle Casse edili e conseguentemente sia tenuta al rispetto della normativa sul DURC. La richiesta è motivata dalla circostanza che nella Legge della Provincia autonoma di Bolzano del 17 giugno 1998 n. 6, in materia di appalti di "*interesse provinciale*", all'art. 55 (comma 2) si chiede, non solo il rispetto delle condizioni di lavoro economiche e normative vigenti in loco ma anche l'iscrizione dell'appaltatore e dei subappaltatori delle opere pubbliche alla Cassa edile della Provincia autonoma di Bolzano.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Alle imprese aventi sede in uno Stato extracomunitario che operano il distacco di lavoratori dipendenti nel territorio nazionale, appare applicabile l'intera normativa nazionale ivi compreso l'obbligo dell' iscrizione alle Casse edili.

La questione appare più delicata, invece, con riferimento al caso di imprese estere aventi sede in uno Stato membro dell'Unione Europea che distaccano lavoratori in un altro Stato membro nell'ambito di prestazioni di servizio.

Il Trattato CE con l'art. 49 (ex art. 59 Trattato CE) interviene a disciplinare i rapporti tra gli Stati dell'Unione Europea nelle ipotesi di distacco di lavoratori per prestazioni di servizi, stabilendo

1

Interpello n. 24/2007 in merito all'obbligo dell'iscrizione alla Cassa Edile delle imprese extra UE

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITA' ISPETTIVA

1. la normativa sopra riportata costituisce parte integrante del presente protocollo;
2. le imprese distaccanti comunitarie dovranno provvedere all'iscrizione in Cassa Edile del personale distaccato laddove nel paese di origine non sia prevista una copertura analoga a quella prevista per i lavoratori nazionali;
3. in tal caso, alle Casse Edili, ai fini della verifica della regolarità contributiva e retributiva, dovrà essere presentata la documentazione afferente il distacco stesso contenente, in particolare, il contratto di appalto o subappalto che giustifichi il distacco, il modello A1, copia delle buste paga emesse dall'impresa distaccante, nonché copia della certificazione attestante gli adempimenti di natura assicurativa, laddove il lavoratore rimanga iscritto presso l'Ente assicuratore del paese d'origine, e il rispetto delle condizioni contrattuali di settore vigenti in Italia;
4. la CNCE, ai fini di quanto previsto al punto 2, si impegna a stipulare apposite convenzioni con i paesi comunitari con i quali sussistano condizioni di reciprocità quanto ai trattamenti erogati dal sistema Casse Edili italiano;
5. le Direzioni Territoriali del Lavoro provvederanno ad effettuare le necessarie verifiche presso le Casse Edili competenti circa l'iscrizione dei lavoratori distaccati;
6. le Casse Edili provvederanno a segnalare alle Direzioni territoriali del Lavoro eventuali anomalie relative alle imprese straniere comunitarie in distacco sul territorio italiano;
7. le parti si impegnano a promuovere un collegamento diretto tra DTL, Parti sociali, Casse Edili, Cpt e Scuole Edili per lo scambio di informazioni necessarie al fine di garantire non solo la regolarità del mercato ma anche l'adeguamento dei livelli di formazione dei lavoratori distaccati nonchè di programmare i necessari interventi per la sicurezza nei cantieri;
8. il sistema di reciproca informativa tra le Dtl, le Casse Edili, le Scuole edili e i Cpt sarà attuato anche con riguardo alle imprese straniere non comunitarie che operino in territorio italiano con distacco di personale ai sensi del D.Lgs. n. 72/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Protocollo d'Intesa del 09/04/2013: si è evidenziata in giallo la parte relativa alla imprese comunitarie e iscrizione alla Cassa edile

III quesito

Per le imprese neocostituite per le quali entro il primo trimestre non è ancora dovuto il versamento dei contributi, l'interrogazione della piattaforma INPS del durc on line, **fornirà la sola indicazione della data di decorrenza dell'iscrizione senza alcuna attestazione di regolarità**.
A questo punto come Responsabile dei lavori del cantiere, per accertarsi della regolarità contributiva dell'impresa, oltre alla copia pdf dell'esito della suddetta verifica, si può richiedere all'impresa l'esibizione della copia della denuncia di iscrizione presso gli Enti previdenziali competenti, normalmente da eseguirsi entro il mese successivo a quello di inizio dell'attività.

Con la denuncia di iscrizione l'INPS attribuisce all'azienda: 1) il numero di posizione previdenziale (matricola), 2) la classe d'inquadramento (artigianato/agricoltura/industria/commercio).
Si precisa che, dal 1° aprile 2010, per la denuncia d'iscrizione, è utilizzata, in via esclusiva ed obbligatoria, la procedura e il modello di Comunicazione Unica (COMunica) che, oltre che ai fini fiscali (attribuzione codice fiscale e /o partita IVA) ed amministrativi (ad es. inscrizione al registro delle imprese) ha effetto, sussistendo i presupposti di legge, ai fini previdenziali ed assistenziali.

Il servizio on line COMunica che tra l'altro attesta l'iscrizione dell'impresa all'INPS

Mantova 17/04/2023

Ing. Francesco Gallo

Associazione per la Formazione

Sede Nazionale

V.le Abruzzo, 225 66100 Chieti Scalo (CH)

www.cnaiform.it

Numero Verde

800 177841

Lun-Ven 8.30-13.00 / 14.30-18.00

Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori

Sede Nazionale

V.le Abruzzo, 225 66100 Chieti Scalo (CH)

Tel. 0871 54 00 93

www.cnai.it

seguici anche su