

Sommario

- [1. Considerazioni generali](#)
- [2. Distinzione tra appalto di servizi e somministrazione di lavoro - Ambito di applicazione](#)
- [3. Responsabilità solidale](#)
- [4. Regolamento di esecuzione del Codice dei contratti pubblici](#)
- [5. Tessera di riconoscimento](#)
- [6. Prestazioni](#)

1. Considerazioni generali

L'[art. 85, comma 1, lett. c\) del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003](#) ha abrogato la disciplina di cui alla [legge 23 ottobre 1960, n. 1369](#) che vietava - salvo alcune ipotesi di lavoro interinale e di attività privata di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro - l'intermediazione e l'interposizione nelle prestazioni di lavoro, pertanto il soggetto che assumeva la veste di datore di lavoro doveva coincidere con il soggetto che, di fatto, utilizzava le prestazioni lavorative.

In particolare, era vietato: affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque fosse la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferivano, nonché affidare ad intermediari, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari ([art. 1](#), comma 2; [art. 2127, cod. civ.](#)).

2. Distinzione tra appalto di servizi e somministrazione di lavoro - Ambito di applicazione

L'[art. 29 del D.Lgs. n. 276 del 2003](#) stabilisce che ai fini dell'applicazione delle norme sul mercato del lavoro, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'[articolo 1655 del codice civile](#), si distingue dalla somministrazione di lavoro in base a due fondamentali requisiti:

- la organizzazione dei mezzi necessari - che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto - deve fare capo all'appaltatore;
- il rischio d'impresa deve gravare sull'appaltatore.

Pertanto, la distinzione tra appalto e somministrazione di lavoro consiste nella diversità dell'oggetto: un "fare" nell'appalto, giacché l'appaltatore fornisce al committente un'opera o un servizio, da realizzare tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi, assumendosi il rischio d'impresa; un "dare" nella somministrazione, nella quale il somministratore si limita a fornire a un terzo forza-lavoro da lui assunta, affinché questi ne utilizzi la prestazione secondo le proprie necessità, adattandole al proprio sistema organizzativo ([ML circ. n. 5/2011](#)).

Con l'[interpello 21 settembre 2011, n. 37, il Ministero del lavoro](#) precisa che la somministrazione a tempo determinato è compatibile nell'ambito degli appalti c.d. endoaziendali stipulati dall'impresa utilizzatrice, nel caso in cui quest'ultima eserciti effettivamente il potere direttivo sui lavoratori e assuma su di sé il rischio dell'esecuzione dell'appalto medesimo.

Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione delle disposizioni vigenti, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale ai sensi dell'[art. 414, cod. proc. civ.](#) notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tal caso si applica il disposto dell'[art. 27, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) in tema di somministrazione irregolare (vedi quanto esposto in tema di [Somministrazione di lavoro](#)).

Inoltre, nei casi di appalto privo dei requisiti suddetti, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. A seguito della depenalizzazione operata dall'[art. 1 del D.Lgs. n. 8/2016](#), a partire dal 6 febbraio 2016 (data di entrata in vigore del decreto) la sanzione da irrogare non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro (per l'applicabilità delle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. n. 8/2016, vedi l'[art. 8, D.Lgs. n. 8/2016](#) e [ML circ. n. 6/2016](#)).

Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo ([art. 18, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

Il rapporto previdenziale intercorrente tra datore di lavoro e Ente previdenziale trova la propria fonte nella legge e presuppone esclusivamente l'instaurazione di fatto di un rapporto di lavoro. Pertanto, una volta accertato che la prestazione lavorativa è resa in favore dell'utilizzatore (datore di lavoro di fatto) gli oneri e obblighi contributivi gravano per l'intero su

quest'ultimo. Il personale ispettivo, quindi, procederà alla determinazione dell'imponibile contributivo dovuto per il periodo di esecuzione dell'appalto avendo riguardo al c.c.n.l. applicabile al committente e al conseguente recupero nei confronti dello stesso, fatta salva l'incidenza soddisfacente dei pagamenti effettuati dallo pseudo appaltatore. Tuttavia, qualora non vada a buon fine il recupero contributivo nei confronti del committente/utilizzatore, l'ammontare dei contributi può essere richiesto in capo allo pseudo appaltatore, il quale non può ritenersi del tutto estraneo alle vicende accertate ([INL circ. n. 10/2018](#)).

3. Responsabilità solidale

Con il [D.L. n. 25/2017](#) è stata reintrodotta integralmente la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore nonché con gli eventuali subappaltatori.

In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti per il periodo di esecuzione dell'appalto. Delle sanzioni civili risponde comunque il solo responsabile dell'inadempimento ([art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#), così come modificato dall'[art. 2, comma 1, lett. a\) e b\) D.L. n. 25/2017](#), convertito in [L. n. 49/2017](#)).

Pertanto, non si deve addebitare al responsabile in solido l'intero ammontare del t.f.r. dovuto al lavoratore dell'appaltatore/subappaltatore che, durante il periodo di svolgimento dell'appalto, abbia maturato il diritto al trattamento.

La disciplina previgente in materia attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla regola in materia di solidarietà del committente di un appalto per i crediti retributivi vantati dal lavoratore impiegato dall'appaltatore, qualora fossero stati individuati metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.

Il [D.L. n. 25/2017](#), modificando l'[art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#), ha soppresso detta facoltà attribuita alla contrattazione collettiva, pertanto, le disposizioni che derogano al regime di solidarietà contenute nei contratti collettivi in corso di validità al 17 marzo 2017 non possono trovare applicazione ai contratti di appalto sottoscritti successivamente a tale data.

Il Ministero del lavoro chiarisce che la disciplina vigente preclude la possibilità per il contratto collettivo di introdurre una deroga al regime di solidarietà negli appalti. Tale preclusione opera a far data dal 17 marzo 2017, senza che sia prevista alcuna disciplina transitoria né sui contratti collettivi in corso di validità né sui contratti di appalto sottoposti a misure di controllo ([ML interpello n. 5/2018](#)).

Le norme di cui all'[art. 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276 del 2003](#) trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratti di lavoro autonomo (limitatamente ai co.co.co./co.co.pro., v. [ML circ. n. 35/2013](#)). Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'[art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001](#).

Il committente imprenditore o datore di lavoro, se convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori, può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

In tale ipotesi il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali ([art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#), come modificato dall'[art. 28, comma 2, D.Lgs. n. 175/2014](#)).

Il [Ministero del lavoro, con la nota n. 7140/2012](#), chiarisce che il limite dei due anni dalla cessazione dell'appalto, contenuto nell'[art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003](#), si riferisce al contratto di appalto tra committente e appaltatore il che, trasposto nell'ambito dei rapporti tra appaltatore e subappaltatore, non può che riferirsi al contratto di appalto tra questi due soggetti. Pertanto, i due anni, nel caso di subappalto, decorrono dalla cessazione dei lavori eseguiti dal subappaltatore, in forza del relativo contratto di subappalto.

La [Corte costituzionale, con sentenza del 6 dicembre 2017, n. 254](#), ha esteso i principi della responsabilità solidale del committente in favore dei crediti vantati dai dipendenti dell'appaltatore anche a quelli vantati dal personale delle imprese che con il primo hanno avuto

un contratto di subfornitura. Con [circolare n. 6/2018, l'Ispettorato nazionale del lavoro \(INL\)](#) fornisce chiarimenti sugli effetti della sentenza della Corte.

Per il committente, dal 10 febbraio 2012 (data di entrata in vigore del D.L. n. 5/2012), è esclusa la responsabilità solidale per le sanzioni civili ([INAIL nota n. 1275/2012](#)) ma non per le somme dovute a titolo di interessi moratori sul debito assicurativo ([INAIL circ. n. 54/2012](#)).

Il dies a quo a partire dal quale l'obbligato in solido non risponde delle sanzioni civili coincide con tutti gli obblighi contributivi la cui scadenza del versamento è successiva al 10 febbraio 2012 (data di entrata in vigore del D.L. n. 5/2012).

Il suddetto limite costituisce un termine di decadenza che opera con riferimento all'esercizio dell'azione non solo da parte del lavoratore, creditore delle somme dovute a titolo di retribuzione, ma anche da parte degli Istituti previdenziali, creditori delle somme dovute a titolo di contributi.

Per quanto riguarda l'aspetto contributivo, tuttavia, il termine decadenziale di due anni si riferisce all'azione dell'Istituto nei confronti del responsabile solidale, mentre resta ferma l'ordinaria prescrizione quinquennale prevista per il recupero contributivo nei confronti del datore di lavoro inadempiente (appaltatore o eventuale subappaltatore) ([ML circ. n. 5/2011](#)).

Il regime di responsabilità solidale, fermo restando quanto previsto in tema di sanzioni dagli [articoli 18 e 19, D.Lgs. n. 276/2003](#), non trova applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale ([art. 29, comma 3-ter, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

Nel caso in cui il committente si sostituisca alla società appaltatrice inadempiente e paghi la somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro, il committente stesso è anche responsabile solidale dal punto di vista fiscale ([Ag. Entr. ris. n. 481/E/2008](#)).

Le garanzie previste in favore dei lavoratori per il caso di trasferimento d'azienda non si applicano in caso di acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa; ciò perché questa fattispecie è esclusa, ai sensi dell'[art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003](#), come modificato dall'[art. 30 della legge n. 122/2016](#) (c.d. Legge europea 2015-2016), dal concetto di trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. Tale previsione, tuttavia, non esclude che, qualora in sede giudiziaria si accerti in concreto che si tratta di ipotesi riconducibili all'[art. 2112 cod. civ.](#), si debba applicare la relativa disciplina con conseguente riconoscimento della continuità del rapporto di lavoro tra impresa cedente e impresa cessionaria ([ML interpello n. 22/2012](#)).

Per favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi di cui all'[art. 24 della legge n. 223/1991](#) nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ([art. 7, comma 4-bis, D.L. n. 248/2007](#)).

L'[art. 35, comma 28 del D.L. n. 223/2006](#), così come modificato dall'art. 13-ter del D.L. n. 83/2012, prevede che in caso di appalto di opere o di servizi, l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto, del versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dell'imposta sul valore aggiunto dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto. L'[art. 50, D.L. n. 69/2013](#) (c.d. "Decreto del fare"), ha modificato l'art. 35, comma 28, D.L. n. 223/2006, con decorrenza dal 22 giugno 2013, abrogando la responsabilità solidale IVA nei rapporti tra appaltatore e subappaltatore; pertanto, la responsabilità solidale rimane solo per le ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente.

Affinché venga meno la responsabilità solidale dell'appaltatore, questi deve effettuare un'apposita verifica del corretto adempimento degli obblighi da parte del subappaltatore; a tal fine, viene data all'appaltatore la possibilità di sospendere il pagamento del corrispettivo nei confronti del subappaltatore fino all'esibizione della documentazione che attesti i corretti adempimenti fiscali.

Il committente provvede al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore previa esibizione da parte di quest'ultimo della documentazione che attesti il corretto adempimento dei predetti obblighi; è prevista anche la possibilità di sospensione dei pagamenti fino all'esibizione dei predetti documenti. Dal mancato rispetto di tali modalità di pagamento a carico del committente discendono apposite sanzioni amministrative pecuniarie (da 5.000 a 200.000 euro) ([art. 35, comma 28-bis, D.L. n. 223/2006](#)).

L'art 28, comma 1 del D.Lgs. n. 175/2014 (c.d. Decreto sulla semplificazione fiscale), abrogando i commi da 28 a 28-ter dell'[art. 35 del D.L. n. 223/2006](#), ha disposto la soppressione della norma relativa alla responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, con riferimento al versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente riguardanti il rapporto di subappalto, nonché della sanzione pecuniaria (da 5.000 a 200.000 euro) per il committente che, prima di pagare la fattura dell'appaltatore, non controlla i pagamenti delle ritenute da parte di quest'ultimo e di tutti i subappaltatori.

L'art. 28, comma 3 del D.Lgs. n. 175/2014 prevede, al fine di rafforzare le attività di controllo sul corretto adempimento degli obblighi fiscali in materia di ritenute, l'invio mensile da parte dell'INPS all'Agenzia delle Entrate dei dati relativi alle aziende e alle posizioni contributive dei dipendenti gestite dallo stesso Istituto.

In attuazione del c.d. favor rei non trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria (da euro 5.000 a euro 200.000) posta a carico del committente per le violazioni commesse prima del 13 dicembre 2014 e non ancora definitive alla medesima data; il medesimo principio non si applica in relazione alla responsabilità solidale dell'appaltatore per violazioni commesse dal subappaltatore entro la data di entrata in vigore dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n. 175/2014, posto che il principio del favor rei si applica esclusivamente alle fattispecie sanzionatorie rimanendo, per contro, regolata dal principio generale della successione delle leggi nel tempo (c.d. tempus regit actum) ed, in particolare, dal principio d'irretroattività, l'applicazione della norma precettiva, tra cui va annoverata quella costitutiva della responsabilità per l'imposta ([Ag. Entr. circ. n. 31/E/2014](#)).

L'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi fiscali può essere rilasciata anche attraverso l'asseverazione di un CAF o di un professionista abilitato o, in alternativa, attraverso una dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi del [D.P.R. n. 445/2000](#) ([Ag. Entr. circ. n. 40/E/2012](#)).

La responsabilità solidale si applica in tutti i settori economici e non soltanto nel settore dell'edilizia, limitatamente alle fattispecie riconducibili al contratto d'appalto come definito dall'[art. 1655 cod. civ.](#) ([Ag. Entr. circ. n. 2/E/2013](#)).

In ordine all'ambito di applicazione soggettivo, le norme in esame operano per i contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi da soggetti che operano nell'ambito di attività rilevanti a fini IVA, dai soggetti IRES, dallo Stato e dagli enti pubblici. Sono, invece, escluse dalle disposizioni in materia di responsabilità solidale le stazioni appaltanti come individuate dal codice dei contratti (ovvero amministrazioni aggiudicatrici, concessionari di servizi e di lavori pubblici, società con capitale pubblico anche non maggioritario che non sono organismi di diritto pubblico, le quali hanno ad oggetto della loro attività la realizzazione di lavori o opere), le persone fisiche che risultano prive di soggettività passiva ai fini IVA, nonché i condomini in quanto non riconducibili fra i soggetti individuati agli [artt. 73 e 74 del TUIR](#) ([Ag. Entr. circ. n. 2/E/2013](#)).

Le disposizioni di cui [all'art. 35, comma 28, D.L. n. 223/2006](#), si applicano ai contratti di appalto/subappalto stipulati, o rinnovati, a decorrere dal 12 agosto 2012 (data di entrata in vigore del D.L. n. 83/2012 che ha modificato la norma), in relazione ai pagamenti effettuati a partire dall'11 ottobre 2012 (ossia, ai sensi dell'[art. 3, comma 2, L. 212/2000](#), a partire dal sessantesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore della norma) ([Ag. Entr. circ. n. 40/E/2012](#); [n. 2/E/2013](#)).

4. Regolamento di esecuzione del codice dei contratti pubblici

Il [D.P.R. n. 207/2010](#) (Regolamento di esecuzione ed attuazione del [D.Lgs. n. 163/2006](#) recante il "Codice degli appalti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"), in vigore dall'8 giugno 2011, prevede al titolo secondo, artt. 4 e 5, una serie di tutele per i lavoratori ed introduce, in particolare, un particolare meccanismo di "sostituzione" della stazione appaltante in caso di inadempienza, rispettivamente, contributiva e retributiva, del debitore principale.

Obblighi retributivi e contributivi

L'[art. 4, comma 1, del D.P.R. n. 207/2010](#) prevede che per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, l'esecutore, il subappaltatore e i soggetti titolari di subappalti e cottimi devono osservare le norme e prescrizioni dei contratti collettivi nazionali e di zona stipulati tra le parti sociali firmatarie di contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentative, delle leggi e dei regolamenti sulla tutela, sicurezza, salute, assicurazione e assistenza, contribuzione e retribuzione dei lavoratori.

Intervento sostitutivo della stazione appaltante in caso di inadempienza contributiva

L'[art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 207/2010](#), dispone che qualora un DURC segnali un'inadempienza contributiva relativa a uno o più soggetti impiegati nell'esecuzione del contratto, il responsabile del procedimento trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza (v. [INPS circ. n. 54/2012](#)).

Di conseguenza, i soggetti di cui all'[articolo 3, comma 1, lett. b\), del D.P.R. n. 207/2010](#) (amministrazioni aggiudicatrici, organismi di diritto pubblico, enti aggiudicatori, altri soggetti aggiudicatori, soggetti aggiudicatori e stazioni appaltanti) dispongono il pagamento di quanto non versato direttamente agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile.

In particolare, nei casi in cui il debito sia ancora "in fase amministrativa", l'intervento sostitutivo della stazione appaltante avviene tramite il mod. F24, previa comunicazione da parte dell'INPS delle coordinate bancarie necessarie al versamento, mentre nei casi in cui il debito sia già stato trasmesso all'agente per la riscossione o sia comunque stato oggetto di avviso di addebito, il pagamento da parte della stazione appaltante sarà effettuato direttamente all'esattoria ([INPS mess. n. 3808/2012](#)).

Inoltre, la trattenuta da parte della stazione appaltante delle somme dovute all'appaltatore va effettuata successivamente alle ritenute indicate dal comma 3 del predetto [art. 4, D.P.R. n. 207/2010](#), ai sensi del quale, in ogni caso, sull'importo netto progressivo delle prestazioni si deve operare una ritenuta dello 0,50%; le ritenute possono essere svincolate soltanto in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, previo rilascio del DURC.

Ricevuto un Durc attestante l'irregolarità dell'esecutore o del subappaltatore, la stazione appaltante è tenuta ad effettuare una comunicazione preventiva, su apposito modello, per posta elettronica certificata, alla sede INPS che ha accertato l'inadempienza, manifestando la volontà di sostituirsi all'originario debitore e riportando l'importo che intende versare.

Il c.d. intervento sostitutivo opera anche nel caso in cui il debito delle stazioni appaltanti sia in grado di colmare solo in parte le inadempienze evidenziate nel DURC. In questo caso le somme dovute dalla stazione appaltante all'appaltatore dovranno essere ripartite tra Istituti e Casse edili in proporzione dei rispettivi crediti.

E' possibile attivare l'intervento sostitutivo anche per le irregolarità contributive dei subappaltatori impiegati nel contratto, nel qual caso la stazione appaltante effettua il pagamento a favore degli Enti interessati nei limiti del valore del debito che l'appaltatore ha nei confronti del subappaltatore.

Al fine di coordinare un possibile contestuale intervento sostitutivo da parte di più stazioni appaltanti, queste ultime prima di procedere ai versamenti nei confronti degli Istituti e delle Casse edili sono tenute a comunicare agli stessi l'intenzione di sostituirsi all'originario debitore attraverso un "preavviso di pagamento"; analogamente, dopo aver attivato l'intervento sostitutivo, le stazioni appaltanti devono comunicare con la massima tempestività agli Istituti e alle Casse edili l'importo dei pagamenti effettuati in loro favore ([ML circ. n. 3/2012](#)).

Tale importo sarà pari a quello indicato nella comunicazione preventiva ovvero al minor valore risultante dagli eventuali pagamenti intervenuti nelle more del perfezionamento del procedimento.

Per consentire il corretto svolgimento del procedimento il pagamento deve essere effettuato non oltre il termine di 30 giorni dal ricevimento della lettera di riscontro alla comunicazione preventiva e la notizia dell'avvenuto pagamento deve essere inviata, per Pec o per email, dalla stazione appaltante, alla sede INPS di riferimento ([INPS circ. n. 54/2012](#)).

Intervento sostitutivo della stazione appaltante in caso di inadempienza retributiva

L'[art. 5 del D.P.R. n. 207/2010](#) prevede che, per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, in caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale dipendente dell'esecutore o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi impiegato nell'esecuzione del contratto, il responsabile del procedimento invita per iscritto il soggetto inadempiente, ed in ogni caso l'esecutore, a provvedervi entro i successivi quindici giorni. Decorso infruttuosamente tale termine e ove non sia stata contestata formalmente e motivatamente la fondatezza della richiesta entro il termine sopra assegnato, i soggetti di cui all'[articolo 3, comma 1, lett. b\), del D.P.R. n. 207/2010](#) (amministrazioni aggiudicatrici, organismi di diritto pubblico, enti aggiudicatori, altri soggetti aggiudicatori, stazioni appaltanti) possono pagare anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'esecutore del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto.

Nel caso di formale contestazione delle richieste suddette il responsabile del procedimento provvede all'inoltro delle richieste e delle contestazioni alla direzione provinciale del lavoro per i necessari accertamenti.

5. Tessera di riconoscimento

L'[art. 18](#), comma 1, lett. u) e l'[art. 26, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2008](#) ripropongono l'obbligo - introdotto a decorrere dal 1° settembre 2007 dall'abrogato art. 6, L. n. 123/2007 anche per i datori di lavoro operanti in attività non edili - di dotare, nello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, nonché, in base all'[art. 5 della L. n. 136/2010](#), la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.

Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'[art. 21, comma 1, lett. c\), del D.Lgs. n. 81/2008](#) deve contenere anche l'indicazione del committente.

I lavoratori sono tenuti ad esporre la tessera di riconoscimento. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto ([art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008](#)).

Il lavoratore che non provvede ad esporre la tessera in parola è punito con la sanzione da 50 a 300 euro; la stessa sanzione si applica ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro ([art. 59, comma 1, lett. b\), D.Lgs. n. 81/2008](#)).

Ai sensi dell'[art. 306, comma 4-bis del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#) (T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), come modificato dall'[art. 9, comma 2, D.L. n. 76/2013](#), convertito dalla [L. n. 99/2013](#) (c.d. "Pacchetto lavoro"), le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6% e si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla predetta data.

6. Prestazioni

Ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore si applica la disciplina generale prevista per i lavoratori dipendenti in materia di assegno per il nucleo familiare, malattia, maternità e Tbc, indennità ordinaria di disoccupazione ([INPS circ. n. 41/2006](#)).

L'indennità di mobilità può essere riconosciuta ai lavoratori subordinati in parola purchè gli stessi siano stati assunti, ai sensi dell'[art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991](#), con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine.

Ai lavoratori che svolgono attività nel settore edile con contratto di appalto può spettare il trattamento speciale di disoccupazione.

Infine, ai dipendenti dell'appaltatore possono essere riconosciute anche le integrazioni salariali.