

Linee di indirizzo

Indicazioni procedurali agli imprenditori per la consapevole e corretta individuazione dei prestatori di servizi ed esecutori dei lavori agro-forestali

Alla redazione delle presenti linee di indirizzo, nell'ambito dei lavori della Cabina di Regia per l'attuazione del "Protocollo Sperimentale contro il Caporalato e lo Sfruttamento Lavorativo in Agricoltura" hanno contribuito:

Regione Toscana

Ispettorato interregionale del lavoro di Roma

INPS - Direzione regionale Toscana

INAIL - Direzione regionale per la Toscana

Confederazione CGIL Toscana

FLAI-CGIL Toscana

Confederazione italiana sindacati lavoratori CISL Toscana

FAI-CISL Toscana

Confederazione UIL Toscana

UIL-UILA Territori Toscani

COLDIRETTI Toscana

CIA Toscana

CONFAGRICOLTURA Toscana

AGCI Toscana

Lega Regionale Toscana Cooperative e Mutue

CONFCOOPERATIVE Toscana

INDICE

1. Scopo e significato del documento	3
2. Premessa. L'intermediazione illecita di manodopera e il lavoro nero e irregolare: Quali rischi per l'impresa-datore di lavoro	4
3. Approfondimento sull'articolo 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"	5
4. Tipologie di rapporti di lavoro in Agricoltura	7
4.1.L'Assunzione di operai agricoli	7
4.2.Lo Scambio di manodopera	8
4.3.Il contoterzismo	8
4.4.Le prestazioni di parenti	9
4.5.Le assunzioni congiunte	9
4.6.L'appalto di lavori	10
4.7.Il contratto di prestazione occasionale (ex Voucher)	12
5. Check-list dei documenti che si suggerisce di richiedere all'impresa appaltatrice per comprovare la regolarità degli adempimenti e dei pagamenti in merito al personale	12
6. Elenchi di prenotazione presso i centri per l'impiego per opportunità di lavoro stagionale in agricoltura	13
7. Adempimenti e indicazioni procedurali per l'impresa e per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori	13
8. Appendice giurisprudenziale	14
ALLEGATI	17

Linee di indirizzo

Indicazioni procedurali agli imprenditori per la consapevole e corretta individuazione dei prestatori di servizi ed esecutori dei lavori agro-forestali

1. Scopo e significato del documento

Questo documento è rivolto alle imprese agricole e forestali della Toscana che, soprattutto per quelle attività caratterizzate da stagionalità e concentrazione temporale delle operazioni, possono ricorrere a società esterne con le quali stipulare un contratto d'appalto e si pone il compito di supportare le imprese toscane che fanno ricorso alla esternalizzazione dei lavori necessari alla conduzione dei cicli produttivi, in modo trasparente e nel pieno rispetto delle normative vigenti.

Le "Linee di indirizzo" intendono fornire utili indicazioni procedurali per facilitare la consapevole e corretta individuazione dei prestatori di servizi e degli esecutori dei lavori agricoli e forestali e la gestione del servizio richiesto.

La Regione Toscana, nelle tre Direzioni, Agricoltura e sviluppo rurale, Sanità welfare e coesione sociale, Istruzione formazione ricerca e lavoro, ritiene di mettere a disposizione degli imprenditori uno **strumento di ausilio** volto a offrire un supporto per contrastare la piaga dell'intermediazione illecita del lavoro, c.d. "caporalato", in agricoltura, fenomeno che contamina i rapporti tra imprese committenti e terzi fornitori nei contratti di somministrazione di manodopera e di appalti per la fornitura di prestazioni e servizi.

Le **misure preventive e di controllo** contenute nelle Linee di indirizzo hanno lo scopo di aiutare le imprese a porre in essere misure volte a minimizzare il rischio del verificarsi di **fenomeni di interposizione illecita** nell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

L'obiettivo prioritario è quindi quello di fornire un agile **supporto operativo** per agevolare gli imprenditori nell'affidamento di servizi, evitare l'assunzione inconsapevole di responsabilità, anche gravi, mantenendo come obiettivo prioritario l'assunzione degli interessi, dei bisogni e dei timori delle imprese agricole e agro-forestali, destinatarie del documento, rendendole informate di tutto ciò che è utile ed essenziale: obblighi, corresponsabilità, sanzioni.

Il documento è articolato in tre parti:

- i rischi che l'imprenditore affronta utilizzando manodopera in forma di intermediazione illecita o sfruttamento del lavoro, c.d. "caporalato", fenomeni di lavoro nero e irregolare, anche sul piano della responsabilità penale.
- Una breve illustrazione della disciplina e del funzionamento dell'istituto dell'appalto di manodopera e di altri esempi di esternalizzazione e affidamento di lavori.
- L'illustrazione semplificata, attraverso check list, delle precauzioni da adottare per non incorrere negli illeciti connessi all'utilizzo della manodopera.

Il documento non ha la pretesa di risolvere il problema dell'intermediazione illecita o lo sfruttamento del lavoro, o di affrontare in maniera esaustiva gli obblighi per il datore di lavoro, ma rappresenta un ausilio per gli imprenditori verso una maggiore consapevolezza dei diritti e dei

doveri nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore considerato che nessuna impresa sana si rivolge in modo diretto e consapevole al lavoro nero o all'intermediazione illecita per fini economici, chi lo facesse per scelta non ha certamente bisogno di queste succinte pagine.

La stragrande maggioranza delle imprese non ricorre consapevolmente a pratiche illecite di reperimento della forza lavoro e queste Linee di indirizzo intendono supportare le imprese rispetto ai rischi e alle conseguenze che un'attribuzione dei lavori "chiavi in mano" a ditte esterne, potrebbe comportare con ricadute penali e sanzioni rilevanti.

A tal fine è in particolare dedicato il successivo paragrafo di *'Approfondimento sull'articolo 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"*.

Le presenti Linee di indirizzo non vincolano le attività di vigilanza degli organi competenti in materia.

2. Premessa. L'intermediazione illecita di manodopera e il lavoro nero e irregolare: Quali rischi per l'impresa-datore di lavoro

L'intermediazione illecita di manodopera (c.d. "caporalato") è un fenomeno che distorce, cercando di aggirarlo, il legale processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro; in particolare induce i datori di lavoro a reperire lavoratori senza sostenere i dovuti costi di natura retributiva, fiscale, previdenziale e senza osservare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Operando in un contesto di economia sommersa, i caporali, sfuggono alle procedure di controllo e alle sanzioni previste dall'ordinamento, dando vita a una realtà di relazioni ove imperano unicamente codici di comportamento caratterizzati da violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento. I lavoratori sono mantenuti in condizioni di grave sfruttamento, defraudati spesso anche della paga ricevuta, relegati in condizioni disumane e degradanti, ricattati dai caporali con violenze e minacce.

Nel mercato del lavoro agricolo e forestale, il fenomeno del caporalato può svilupparsi soprattutto nel momento della esternalizzazione a terzi di alcuni processi o fasi lavorative.

Sorge dunque evidente la necessità di porre in essere politiche di contrasto ai rapporti di lavoro irregolare, a tutela sia dei lavoratori, costretti a sottostare a condizioni di lavoro degradanti, che delle stesse imprese agricole e agroforestali che spesso ricorrono a società esterne con le quali stipulano contratti di appalto e che sono a loro volta responsabili solidalmente per le inadempienze dell'appaltatore e, seppur indirettamente, di eventuali pratiche irregolari nella gestione dei rapporti di lavoro.

La repressione del fenomeno rappresenta dunque un tema di fondamentale importanza, non solo per le istituzioni e per i lavoratori dipendenti, ma anche per tutte le imprese agricole e agroforestali che adempiono regolarmente agli obblighi amministrativi ed economici connessi ai rapporti di lavoro.

La legge 29 ottobre 2016, n. 199 *"Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"* **allarga la platea dei soggetti attivi del reato, includendo anche il datore di lavoro committente** o comunque coinvolto nella "filiera del caporalato", ridisegnando l'articolo 603 bis del codice penale.

Ne consegue che oggi è punito chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno del lavoratore e ciò indipendentemente dalla forma, organizzata o meno dell'attività di intermediazione e a prescindere dalle modalità con cui concretamente si è manifestato lo sfruttamento.

La responsabilità penale è stata estesa anche a coloro che utilizzano, assumono o impiegano manodopera sottoponendo il lavoratore a condizioni di sfruttamento e approfittando del suo stato di bisogno.

È punito penalmente il datore di lavoro che concretamente beneficia dello sfruttamento del lavoratore, a prescindere dal fatto che si sia servito o meno dell'attività di intermediazione del caporale.

In questo ambito, inoltre, dal 1° settembre 2015, è stata istituita presso l'INPS la **Rete del lavoro agricolo di qualità** al fine di selezionare imprese agricole e altri soggetti che, su presentazione di apposita istanza, si distinguono per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

Per una consultazione degli adempimenti in materia, si rimanda alla visione delle informazioni e della normativa vigente al seguente link:

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/la-rete-del-lavoro-agricolo-di-qualita#>.

3. Approfondimento sull'articolo 603 bis c.p. “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”

La fattispecie prevista dall'articolo 603 bis c.p. è stata significativamente novellata con la L. 199/2016, contenente “*disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*”, la modifica si era resa necessaria a causa della applicazione particolarmente complessa.

L'articolo in esame punisce tutte quelle condotte distorsive del mercato del lavoro che, in quanto caratterizzate dallo sfruttamento mediante violenza, [minaccia](#) o intimidazione, approfittando dello [stato di bisogno](#) e di [necessità](#) dei lavoratori, non si risolvono in mere violazioni delle regole relative all'avviamento nel mercato del lavoro, ma realizzano un vero e proprio sfruttamento, unitamente (anche se in secondo piano) a violazioni sulle leggi fiscali e tributarie.

Secondo la nuova formulazione il datore di lavoro è sempre punibile autonomamente.

La norma non appare più incentrata esclusivamente sulla figura del c.d. “caporale”, ma sanziona allo stesso modo il datore di lavoro, ovvero colui che “*utilizza, assume o impiega manodopera*” reclutata *anche*, ma non necessariamente, mediante l'attività di intermediazione. L'**intermediazione** richiama la condotta dell'imprenditore che si rivolge a un soggetto terzo, l'intermediario, per ottenere mere prestazioni di lavoro da parte di altri soggetti posti a disposizione dallo stesso intermediario.

A differenza da quanto accadeva sotto la vigenza del vecchio articolo 603 bis c.p., il datore di lavoro non è quindi più punibile solo a titolo di concorso con il caporale, ma per il solo fatto di sottoporre i lavoratori a condizioni di sfruttamento.

Le modalità coercitive della condotta, consistenti nella violenza o nella minaccia (con esclusione dell'intimidazione, prima contemplata), sono state opportunamente considerate come circostanze aggravanti dei nuovi delitti di reclutamento e utilizzazione, e non più quali elementi costitutivi della fattispecie ordinaria.

La norma attualmente in vigore è, dunque, di applicazione complessivamente più ampia rispetto alla precedente, e ciò perché rende astrattamente punibili anche attività non organizzate in modo sistematico e non necessariamente caratterizzate da violenza, minaccia e intimidazione.

Sia la condotta dell'intermediario, sia quella del datore di lavoro, dunque, nella fattispecie ordinaria, si caratterizzano per due elementi: a) *l'approfittamento dello stato di bisogno* e b) la sottoposizione dei lavoratori *a condizioni di sfruttamento*:

a) perché si possa parlare di **approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore**, non è sufficiente la sola commissione del reato ai danni di un soggetto particolarmente vulnerabile, ma è necessario che l'autore sfrutti volontariamente e scientemente la condizione di particolare debolezza della vittima;

b) lo **sfruttamento** risulta svincolato dal requisito della "violenza/minaccia/intimidazione" (trasformate in circostanze aggravanti e comportanti un aumento di pena), **ed è addebitabile**, oltre che al "caporale", **anche al datore di lavoro** (aspetto più importante). A integrare il reato, dunque, non è sufficiente che il datore di lavoro o l'intermediario reclutino manodopera in maniera irregolare, ma è necessario che il soggetto reclutatore sia consapevole delle condizioni di sfruttamento, che dovranno esistere, appunto, come "elementi di contesto".

La norma fornisce inoltre **indici presuntivi** di colpevolezza e di sussistenza del fatto per i quali si ritiene necessario indicare sinteticamente, sulla base della più recente giurisprudenza, le ricorrenti interpretazioni e delucidazioni:

- **reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato**: non c'è automatismo, anzi questa formulazione consente di valorizzare differenze salariali, a volte significative, previste dai contratti collettivi su base territoriale e consente di attribuire valore, sul piano comparativo, ai contratti stipulati da organizzazioni sindacali dotate di un certo radicamento nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto delle libertà sindacali. La novella normativa ha sostituito la vecchia parola "retribuzione" con quella di "corresponsione", dando rilevanza esclusiva alla situazione di fatto e non a quella in qualunque modo formale o dichiarata. Il principio di proporzionalità dovrà essere valutato, quindi, per la rilevanza della retribuzione "palesemente difforme". In tale contesto può essere utile, ai fini della valutazione del richiamato indice presuntivo, l'analisi del costo del lavoro effettivamente sostenuto dall'intermediario (come nel caso dell'appaltatore) che recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi, in quanto benché il costo del lavoro non possa essere considerato il solo parametro di riferimento per l'affidamento in appalto di un servizio, si sa bene che un costo eccessivamente basso nasconde quasi sempre delle retribuzioni irregolari e, a volte, anche lo sfruttamento dei lavoratori;
- **reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro (periodi di riposo, aspettativa, ferie etc.), violazioni delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti**: le mere violazioni di carattere formale, sanzionate in via amministrativa, non assumeranno rilevanza ai fini dell'integrazione del

reato in oggetto e non saranno idonee a provare una penale responsabilità in capo al datore di lavoro, a titolo di sfruttamento. Invece, dovrà aversi riguardo a quelle violazioni che vadano a ledere il lavoratore in quanto persona, minando così il suo diritto alla salute e la dignità umana.

Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro figura nel novero di quelli che devono essere prevenuti per il tramite dei modelli di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300).

In sostanza, il datore di lavoro sarà gravato dell'onere di dotarsi anche dei Codici etici e degli Organismi di Vigilanza (ODV) interna, previsti dall'art. 6, comma 1, lettera b, del citato decreto legislativo. Al fine di prevenire e contrastare l'illegalità del lavoro, le organizzazioni sindacali svolgono un ruolo centrale, così come le organizzazioni datoriali che possono svolgere un ruolo attivo nel sensibilizzare le imprese per contrastare il fenomeno del caporalato e del lavoro irregolare. Essenziale risulta pertanto il rafforzamento delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata.

In ultimo risulta evidente che l'imprenditore che si avvale di altri soggetti per reclutare la manodopera o che affida un servizio a terzi, può, anche inconsapevolmente, essere ritenuto responsabile della violazione delle norme richiamate.

4. Tipologie di rapporti di lavoro in Agricoltura

Al fine di rendere esplicito un quadro riassuntivo delle forme contrattuali di reperimento del lavoro nel settore, di seguito sono riportate le più comuni tipologie di rapporti di lavoro che l'imprenditore agricolo può stipulare.

- 4.1. L'Assunzione di operai agricoli;**
- 4.2. Lo scambio di manodopera;**
- 4.3. Il contoterzismo;**
- 4.4. Le prestazioni di parenti;**
- 4.5. Le assunzioni congiunte;**
- 4.6. L'appalto di lavori;**
- 4.7. Il contratto di prestazione occasionale (ex Voucher).**

4.1. L'Assunzione di operai agricoli

Le aziende agricole possono assumere operai, i quali si distinguono in operai a tempo determinato (OTD) e operai a tempo indeterminato (OTI). Gli OTD stabiliscono rapporti di lavoro perlopiù stagionali, che possono essere ripetitivi nel tempo, ma per i quali l'azienda agricola non necessita di lavoratori fissi tutto l'anno; appartengono a questa classificazione le figure che comunemente vengono ancora chiamate con gli appellativi di braccianti o di avventizi agricoli o di giornalieri di campagna, secondo l'uso e la tradizione locale. Per gli OTD vi sono degli aspetti e delle regole contrattuali esclusive, peculiari e specifiche. Proprio a causa della stagionalità e della ciclicità delle lavorazioni che caratterizza il settore agricolo, è previsto un contratto di lavoro ad hoc. Infatti, gli

OTD hanno diritto al pagamento delle giornate di lavoro effettivamente prestate, pertanto possono anche essere assunti per qualche giorno.

4.2. Lo Scambio di manodopera

L'articolo 2139 c.c. dispone che “*Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi*”; è pertanto consentito lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli i quali devono intendersi, ai sensi dell'art. 2083 c.c., i coltivatori diretti, ovvero, coloro i quali esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. Si specifica che è consentito lo scambio di manodopera anche per soggetti appartenenti al nucleo familiare, se iscritti alla relativa gestione previdenziale. Lo scambio di manodopera presuppone che non vi sia alcuna remunerazione o corrispettivo (in denaro o natura), espressamente scambiato tra le parti, a ristoro della prestazione resa e che la prestazione attenga esclusivamente all'attività agricola, principale (o “connessa” che sia). In questo senso si sono espressi anche l'INPS con la circolare n. 126 del 16 dicembre 2009, fornendo ai propri ispettori le linee di indirizzo e le indicazioni operative per l'attività di vigilanza in agricoltura, nonché il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'interpello n. 6/2011.

4.3. Il contoterzismo

Il contoterzismo, o anche attività agromeccanica, consiste in qualsiasi prestazione fornita da soggetti terzi mediante l'utilizzo di mezzi meccanici.

Il contoterzista è, in agricoltura, il soggetto che possiede macchinari agricoli che richiedono importanti investimenti, utilizzati per fornire servizi agromeccanici e tecnologici agli imprenditori del settore. Egli svolge una serie di lavorazioni meccaniche conto terzi, presso le aziende agricole che hanno richiesto tale gestione aziendale, con mezzi meccanici propri.

La norma che ha disciplinato l'attività agromeccanica è l'art. 5 del D.lgs. n. 99/2004 che – nell'introdurre la definizione giuridica di detta attività – ha specificato le *finalità* cui deve essere indirizzato l'utilizzo di mezzi meccanici a favore di terzi: cura e sviluppo di un ciclo biologico o di una sua fase necessaria; sistemazione o manutenzione di fondi agro-forestali; manutenzione del verde; messa in sicurezza dei prodotti successivamente alla loro raccolta; conferimento di prodotti agricoli ai centri di stoccaggio o all'industria di trasformazione, purché tali operazioni vengano eseguite dal medesimo soggetto che ha in precedenza effettuato la raccolta.

La figura del contoterzista ha assunto un ruolo importante nell'agricoltura, in quanto consente agli imprenditori del settore di svincolarsi dagli onerosi investimenti in macchinari fissi, il cui utilizzo sarebbe circoscritto solo ad alcune lavorazioni agricole, a periodi ristretti dell'anno e soggetti altresì ad una rapida obsolescenza rispetto all'evolversi delle tecniche colturali.

Nell'esternalizzare tali lavorazioni, ossia nel decidere di avvalersi dei c.d. *contoterzisti* l'agricoltore deve predisporre e concordare un contratto di appalto in cui specificare il tipo di servizi e lavorazioni affidate al soggetto terzo e tutti gli altri aspetti oggetto di pattuizione (come meglio dettagliato nel successivo paragrafo 6), oltre a indicare, in maniera puntuale, l'adozione delle misure di prevenzione e protezione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

4.4. Le prestazioni di parenti

Ferma restando la figura del coadiuvante, vale a dire il parente dell'agricoltore regolarmente iscritto all'Inps in quanto tale (e che pertanto lavora per l'azienda), preme ricordare che l'agricoltore potrebbe avvalersi anche della prestazione di determinati parenti, definiti "occasionalmente".

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è espresso ribadendo che le prestazioni rese dai parenti o affini dell'imprenditore¹, in particolare pensionati o impiegati full-time presso altro datore di lavoro, possono considerarsi quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito, tali dunque da non richiedere né l'iscrizione nella gestione previdenziale/assicurativa, né l'inquadramento come rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, nei casi suddetti, la collaborazione del familiare, ivi compreso il coniuge, si può considerare presuntivamente di natura occasionale e dunque ammissibile. Sarà, eventualmente, il personale ispettivo a dimostrare la sussistenza di una prestazione lavorativa in senso stretto.

La **parentela** è il vincolo che unisce persone che discendono da uno stesso stipite:

- 1° grado: genitore-figlio;
- 2° grado: nonno-nipote, oppure fratello sorella;
- 3° grado: zio-nipote;
- 4° grado: primi cugini.

L'**affinità** è invece il vincolo che unisce un coniuge ai parenti dell'altro coniuge; il grado di affinità è uguale al grado di parentela che unisce il coniuge agli altri parenti:

- 1° grado: suoceri-generi e nuore;
- 2° grado: cognati,
- 3° grado: coniuge di zio o nipote;
- 4° grado: coniuge di primi cugini.

4.5. Le assunzioni congiunte

Due o più imprese agricole, al ricorrere di determinate condizioni, possono instaurare congiuntamente un rapporto di lavoro con lo stesso dipendente e poterlo utilizzare presso le rispettive aziende, in regime di co-datorialità, (articolo 31 d.lgs. 276/2003). È il caso delle cosiddette assunzioni congiunte. Le imprese che possono agevolarsi di tale istituto sono indicate dal legislatore e sono le seguenti:

- 1) imprese appartenenti allo stesso gruppo societario, in base all'articolo 2359 c.c.;
- 2) imprese riconducibili allo stesso proprietario, cioè quelle che, pur appartenendo allo stesso soggetto risultano dotate di una certa autonomia;
- 3) imprese condotte da soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado (imprese individuali o società di persone);
- 4) imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% siano aziende agricole.

La comunicazione di assunzione congiunta (come quelle di trasformazione, proroga e cessazione) deve essere eseguita da un solo datore e non da tutti i componenti la parte datoriale.

¹ Per opportuni approfondimenti consultare le seguenti circolari ministeriali: Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 10 giugno 2013 n.10478 e Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 5 agosto 2013 n.14184

4.6. L'appalto di lavori

Qualora l'azienda agricola decida di affidare i lavori a una ditta esterna (per esempio rivolgendosi a una cooperativa agricola), si dovrà ricorrere a un contratto di appalto. Tale appalto deve essere "genuino", diversamente, si può incorrere nella cosiddetta intermediazione illecita di manodopera, severamente punita.

Di seguito elenchiamo gli elementi essenziali del contratto di appalto:

- l'oggetto del contratto di appalto deve riguardare la fornitura di un'opera o un servizio e non di prestazioni di manodopera;
- l'appalto deve realizzarsi tramite organizzazione di uomini e mezzi dell'appaltatore;
- l'appaltatore deve assumersi il rischio d'impresa, cioè deve garantire l'esecuzione dell'attività nei tempi e nei modi previsti, pena la perdita del suo onorario.

Più nel dettaglio, di seguito si riportano alcuni dei criteri principali per costituire un contratto di appalto "genuino":

1. il valore dell'appalto deve essere riferito all'opera o al servizio e non alle ore lavoro, in quanto la valutazione del numero dei lavoratori da impiegare e delle ore lavoro necessarie, sono di pertinenza esclusiva dell'appaltatore;
2. devono essere compresi gli oneri della sicurezza sul lavoro in maniera esplicita. I costi per la salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento a eventuali rischi interferenti, devono essere indicati esplicitamente e analiticamente, inoltre devono essere congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi e delle forniture; relativamente ai rischi interferenti, ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 81/08, commi 1 e 2, occorre sempre una valutazione congiunta tra committente e appaltatore e la conseguente redazione del Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza – D.U.V.R.I., salvo i casi previsti dal comma 3 bis del medesimo articolo (servizi di natura intellettuale, mere forniture di materiali o attrezzature, lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno e che non comportino rischio elevato di incendio, attività in ambienti confinati, presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, amianto, atmosfere esplosive ed altri rischi particolari);
3. non deve mai esserci commistione tra il personale dipendente dell'appaltatore e i dipendenti dell'azienda agricola che riceve la prestazione. In ogni caso, i lavoratori dell'appaltatore, non possono essere sanzionati o allontanati dal committente, non devono sostituire i lavoratori del committente, non possono essere organizzati o diretti dal committente, in quanto, nel concreto svolgimento dell'appalto, deve essere riscontrabile un'autonoma organizzazione funzionale e gestionale dell'appaltatore, finalizzata allo specifico risultato. I lavoratori dell'appaltatore devono essere muniti di apposita tessera di riconoscimento, corredata da fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro per distinguerli da quelli del committente, oltreché essere muniti di idoneità alla mansione svolta;
4. l'organizzazione aziendale dell'appaltatore deve risultare dall'iscrizione al registro delle imprese, con particolare riguardo alla data, all'oggetto sociale, nonché al capitale sociale. È opportuno ricordare però che il possesso della visura camerale da parte dell'appaltatore, è un buon punto di partenza, ma non è condizione sufficiente a configurare l'appalto come genuino. Il committente, infatti, si impegna ad acquisire

anche il Documento unico di regolarità contributiva (DURC) in fase di stipulazione del contratto di appalto e a verificarne la validità periodicamente;

5. l'impresa appaltatrice deve autocertificare il possesso dei requisiti di idoneità tecnica e professionale per svolgere l'opera o il servizio oggetto del contratto d'appalto;
6. il rischio d'impresa, riferito all'esecuzione delle opere o servizi dedotti in contratto, è a totale carico dell'appaltatore e ciò deve essere palesato nel contratto;
7. l'appaltatore è tenuto a osservare e applicare integralmente tutte le norme contenute nel CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali più rappresentative nel settore di riferimento con particolare riferimento alla parte economica-normativa. Potrebbe essere utile acquisire, da parte del committente, le buste paga dei lavoratori dell'appaltatore o il libro unico del lavoro (LUL) al fine di verificare la corretta quantificazione del relativo costo e superare così la presunzione che a un costo eccessivamente basso corrispondano delle retribuzioni irregolari e talvolta anche lo sfruttamento dei lavoratori;
8. è vietato il sub-appalto del contratto o di parte di esso senza l'autorizzazione del committente.

Le aziende quando sottoscrivono un contratto di appalto, dovranno bene valutare alcuni elementi tipici, quali:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipo di lavorazione;
- numero dei lavoratori;
- inquadramento dei lavoratori;
- CCNL applicato, eventuali altri contratti collettivi applicati (di secondo livello).

Quando l'appalto è illecito, pesanti sono le ripercussioni sul datore di lavoro a carattere civile, amministrativo e penale. L'interposizione illecita, infatti, genera:

- a. la facoltà per il dipendente di chiedere (per mezzo di una causa di lavoro) il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo alla ditta committente (ex art. 29, comma 3 bis, del D.lgs. n. 276/2003);
- b. sanzione amministrativa di € 50,00 al giorno per ogni lavoratore interposto (ex art. 18, comma 5 bis, D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal Jobs Act); tale sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore a € 5.000,00 né superiore a € 50.000,00;
- c. se sono occupati lavoratori minorenni nell'ambito dell'appalto illecito, oltre alla sanzione amministrativa si applica anche la sanzione penale dell'arresto fino a 18 mesi e l'aumento della sanzione fino al sestuplo per ciascuna giornata di lavoro e per ogni singolo lavoratore;
- d. se ricorre l'appalto illecito che concretizza una **somministrazione fraudolenta** (ex art. 38 bis del D.lgs. n. 81/2015), ovvero una somministrazione di lavoro con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, oltre la sanzione di cui al precedente punto 2, si applica anche la **sanzione penale** dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. Al ricorrere di tale violazione l'utilizzatore delle prestazioni lavorative sarà altresì obbligato ad assumere i lavoratori alle sue dirette dipendenze per tutta la durata del contratto.
- e. responsabilità solidale tra committente e ditta appaltatrice per i seguenti titoli:
 - trattamenti retributivi, compreso il TFR;
 - contributi previdenziali INPS;
 - premi assicurativi INAIL;
 - interessi di mora sui contributi e sui premi;
 - danni derivanti da infortuni o malattie professionali (danno differenziale).

Quanto sopra anche in caso di eventuali subappalti e nei limiti di due anni dalla cessazione dell'appalto.

f. Nel caso in cui, nell'appalto illecito venga ravvisata la fattispecie di "caporalato", chiunque impieghi personalmente, o recluti per conto terzi, manodopera sfruttando lo stato di bisogno dei lavoratori viene punito con la reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a mille euro, per ogni lavoratore reclutato. Se i fatti sono commessi con violenza o minaccia, la pena sale fino a 8 anni di carcere e la multa fino a 2 mila euro. Nel caso in cui il numero dei lavoratori coinvolti sia superiore a tre, uno o più di essi sia minore di età ovvero i lavoratori siano stati esposti a situazioni di grave pericolo, sono previste aggravanti con aumento della pena da un terzo alla metà.

4.7. Il contratto di prestazione occasionale (ex Voucher)

Lo strumento che si utilizza per attivare un lavoro occasionale è ancora popolarmente conosciuto come "voucher". In verità, dopo gli ultimi interventi del legislatore (decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 convertito in legge 21 giugno 2017 n. 96), il vecchio voucher è stato abolito e ha ceduto il passo all'attuale strumento in vigore che disciplina il lavoro occasionale, il Contratto di prestazione occasionale comunemente conosciuto con la sigla "PrestO". L'attuale disciplina è prevista dall'articolo 2 bis del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, cosiddetto "Decreto dignità" introdotto in sede di conversione dalla legge 9 agosto 2018, n. 96 e dalla circolare INPS 103/2018. Per l'utilizzo di questo strumento si richiama quindi l'attenzione ad adottare tutte le prescrizioni stabilite dalla legge ed effettuare le necessarie comunicazioni previste nei tempi stabiliti.

5. Check-list dei documenti che si suggerisce di richiedere all'impresa appaltatrice per comprovare la regolarità degli adempimenti e dei pagamenti in merito al personale

- Visura camerale*
- Comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego UNILAV*
- Ricevuta invio flusso Uniemens*
- Quietanza pagamento f24 attestanti l'avvenuto versamento degli oneri sociali*
- Busta paga (LUL) sottoscritta dal lavoratore e relativa contabile di bonifico;*
- Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.)*
- Attestati comprovanti l'adempimento della formazione e addestramento professionale dei lavoratori anche nella materia della sicurezza sul lavoro*
- Nel caso di appalto redazione del DUVRI*
- Documento che attesta la consegna dei DPI*
- Tessera individuale di riconoscimento corredata da fotografia e contenente le generalità del lavoratore*
- Privacy GDPR*

6. Elenchi di prenotazione presso i centri per l'impiego per opportunità di lavoro stagionale in agricoltura

In attuazione del Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura, sono stati istituiti, presso i Centri per l'impiego della Regione Toscana, specifici elenchi di prenotazione per il settore agricolo nei quali possono confluire volontariamente tutti i lavoratori disponibili alle assunzioni o riassunzioni presso le imprese agricole. Gli elenchi sono stati concepiti con gli obiettivi di disciplinare l'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro stagionale in agricoltura e contribuire in questo modo al contrasto del mercato sommerso, assicurando una banca dati di lavoratori del settore agricolo che renda sicure e fruibili le prestazioni in tale settore. Hanno, altresì, la funzione di strumento di monitoraggio dell'andamento del lavoro stagionale a tempo determinato in agricoltura, anche in considerazione degli specifici fabbisogni di manodopera nelle diverse fasi lavorative.

I lavoratori interessati all'inserimento negli appositi elenchi, devono registrarsi al portale dei Centri per l'impiego "Toscana Lavoro" (<https://lavoro.regione.toscana.it/ToscanaLavoro/index.xhtml>), compilando il form previsto, e allegare il proprio CV. I lavoratori non comunitari devono indicare anche la tipologia del permesso di soggiorno e la data di scadenza.

Le aziende agricole che ricercano personale per attività generiche o qualificate (ad esempio: vendemmiatore, trattorista, bracciante agricolo qualificato, cantiniere qualificato, operaio florovivaista), possono rivolgersi al Centro per l'impiego di riferimento che pubblicherà l'offerta e presenterà in tempi ristretti una lista di candidati in possesso dei requisiti richiesti. I Centri per l'impiego gestiranno tutte le operazioni di incontro fra domanda e offerta di lavoro al fine di garantirne efficienza e trasparenza.

L'Agenzia ARTI e i Centri per l'impiego sono impegnati con le Organizzazioni Professionali agricole e i sindacati per diffondere la conoscenza di questo strumento presso le imprese agricole e i lavoratori.

7. Adempimenti e indicazioni procedurali per l'impresa e per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori

Quando si parla di tutela dei lavoratori e di sicurezza sui luoghi di lavoro, il D.lgs. 81/2008, "Testo Unico per la Sicurezza del Lavoro", rimane la principale base normativa.

In tal senso è importante citare anche il ruolo dei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende USL ed in particolare il ruolo delle strutture di Prevenzione Igiene e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (PISLL) che, in coerenza con quanto previsto dal D.lgs. sopra citato e dalla Legge 833/78, lavorano sull'informazione, la formazione, l'assistenza, la vigilanza e il controllo, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. A partire dal 22 ottobre 2021, a seguito delle modifiche apportate all'art. 13 del citato D.lgs. 81/08 con il D.L. n. 146, la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, dall'Ispettorato nazionale del lavoro e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Per una migliore ed esaustiva consultazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si rimanda alla visione della normativa vigente presente al seguente link:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Pagine/Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx>

Si raccomanda, inoltre, nella fase di permanenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19 il rispetto delle indicazioni nazionali e regionali emanate per la tutela dei lavoratori esposti al rischio di contagio.

8. Appendice giurisprudenziale

CRITERI IDENTIFICATIVI E INDICI PRESUNTIVI DELL'APPALTO "GENUINO" E RELATIVE FATTISPECIE GIURISPRUDENZIALI:

Il nuovo dettato normativo deducibile dal combinato disposto degli artt. 18 e 84 del D.lgs. 276/2003 depone per uno sguardo privilegiato nei confronti del contratto d'appalto, d'opera o di servizi, quale tipologia contrattuale maggiormente foriera di una deriva patologica illecita. Appare dunque evidente la necessità di individuare alcuni indici rivelatori della non "genuinità" dell'appalto, che consentano all'interprete di applicare correttamente gli ambiti di tutela normativamente previsti.

Come già anticipato nei paragrafi precedenti la giurisprudenza e la prassi hanno segnalato una serie di **aspetti sintomatici** sulla scorta dei quali far emergere e sanzionare gli appalti (illeciti) di manodopera, in virtù delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 276/2003. Si tratta, fondamentalmente di una serie di indici e criteri rivelatori che possono sintetizzarsi come segue: (a) mancanza in capo all'appaltatore della qualifica di imprenditore, o meglio di un'organizzazione (tecnica ed economica) di tipo imprenditoriale; (b) mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore; (c) impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante; (d) la natura delle prestazioni svolte esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente; (e) corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito, ovvero corresponsione della retribuzione direttamente da parte del committente.

Si vuole ora, delinearne gli aspetti più rilevanti, secondo le indicazioni e gli orientamenti già maturati nella giurisprudenza:

a) L'assenza di organizzazione imprenditoriale: L'assenza da parte del presunto appaltatore di una autonoma organizzazione funzionale e gestionale costituisce il criterio indiziario più significativo per riconoscere una fattispecie di interposizione illecita ovvero di **un appalto "non genuino"**. Dunque per ravvisare la sussistenza di un vero e proprio contratto di appalto è necessario che i lavori appaltati siano effettivamente svolti da un'impresa che abbia concretamente la forma e la sostanza di una impresa, sotto il profilo tecnico, e sotto l'aspetto strettamente economico ed organizzativo. La valutazione di tale requisito va pertanto effettuata tenuto conto della concreta natura e sostanza degli elementi oggettivi che attengono ai rapporti giuridici.

La mancata disponibilità di attrezzatura specifica per lo svolgimento del lavoro appaltato, in capo a un imprenditore titolare di impresa artigiana, ad es., non è determinante ai fini della ricorrenza dell'interposizione di manodopera, se il tipo di prestazione esige soltanto l'impiego di semplice attività lavorativa; diversamente, occorre verificare da chi e come, concretamente, l'energia lavorativa viene organizzata: è questo il caso degli appalti di servizi, che richiedono quasi esclusivamente l'uso di energie fisiche.

Ulteriori indici di assenza dell'autonomia organizzativa possono essere:

- la mancanza di una significativa esperienza nel settore interessato dall'appalto;
- la mancanza di personale tecnicamente preparato per lo svolgimento dell'attività lavorativa appaltata.

b) L'esercizio del potere direttivo del committente: Altro elemento sintomatico di una interposizione illecita di manodopera, alla luce del combinato disposto di cui agli artt. 29 e 84 del D. Lgs. n. 276/2003, è, rappresentato dalla titolarità in capo all'interponente dei poteri direttivi e di ingerenza, tipici del datore di lavoro, relativamente alla materiale esecuzione della prestazione lavorativa commissionata al presunto appaltatore.

Indici sintomatici di tale requisito sono rinvenibili nelle seguenti ipotesi: a) allorché i presunti dipendenti dell'appaltatore seguano il medesimo orario di lavoro di quelli del committente, senza alcuna differenziazione; b) i dipendenti dell'appaltatore giustificano le proprie assenze al committente anziché all'appaltatore; c) l'appaltante provveda direttamente al pagamento delle retribuzioni; i presunti dipendenti dell'interposto lavorino sotto il controllo diretto dei dipendenti regolari del committente o di preposti da questi incaricati, senza alcun preventivo confronto e accordo con l'appaltatore; d) l'appaltante decida gli aumenti retributivi e la concessione di ferie e permessi; e) il committente decida volta per volta il numero di lavoratori da utilizzare; f) il committente eserciti con piena autorità il potere direttivo, gerarchico e disciplinare, decidendo anche dei licenziamenti dei dipendenti del presunto appaltatore.

c) Impiego di capitali, macchine e attrezzature del committente: Non rientra nell'ambito dell'interposizione illecita il caso dell'appaltatore che nell'esercizio della propria attività autonoma, pur essendo fornito di macchinari adeguati, si avvale delle attrezzature dell'appaltante, poiché il lavoro, sebbene rientri nel suo ciclo di attività, richiede l'uso di una macchina particolare ovvero perché l'opera necessita prevalentemente dell'impegno diretto di capitali e personale.

In casi come questo da ultimo accennato, assume specifico rilievo giuridico il tipo di gestione e di organizzazione posto in essere dall'appaltatore, che deve vantare una struttura imprenditoriale autonoma, con personale specializzato e con un determinato know-how, sviluppato propriamente svolgendo, nel tempo, la propria attività aziendale.

Non vi è interposizione illecita neppure quando le materie prime vengono fornite dal committente a garanzia della qualità e delle caratteristiche del lavoro oppure perché devono essere trasformate dall'appaltatore.

Ugualmente non può ricondursi nell'alveo della somministrazione illecita di manodopera la fattispecie che vede l'appaltatore svolgere il servizio commissionatogli (elaborazione dati, creazione data base) operando su attrezzature e macchinari (hardware) del committente impiegando personale e beni immateriali.

La congruità, la non marginalità e la significanza dell'apporto organizzativo "dei mezzi necessari" da parte dell'appaltatore andranno pertanto valutate caso per caso, in concreto, esaminando l'oggetto e il contenuto sostanziale e intrinseco del contratto di appalto stipulato fra i soggetti interessati.

d) Natura delle prestazioni lavorative: l'appalto deve inoltre ritenersi "genuino" nei casi in cui:

- l'attività svolta rientri concretamente fra quelle tipiche dell'appaltatore;
- l'opera abbia carattere contingente e si esaurisce in un tempo determinato;
- difetti un inserimento stabile dei lavoratori impegnati nell'appalto nel contesto organizzativo del committente;
- le prestazioni svolte dai lavoratori dell'appaltatore non appartengano alle mansioni tipiche dei dipendenti dell'appaltante;
- l'attività lavorativa dei lavoratori utilizzati non rientri esclusivamente nelle finalità sociali e aziendali del committente.

e) **Tipologia e la natura del compenso:** l'appalto sfocia in interposizione allorché il contributo imprenditoriale dell'appaltatore risulti marginale o comunque insignificante: ad es. quando si riduca ad un apporto di capitale sufficiente solo a pagare le retribuzioni dei lavoratori utilizzati, ovvero a coprire le singole voci che compongono il costo del lavoro, in assenza dell'esercizio del potere direttivo e organizzativo nei confronti dei dipendenti impiegati nell'appalto.

Fattispecie tipiche presuntive di interposizione illecita di manodopera sono, ad es., l'ipotesi in cui il compenso da corrispondere allo pseudo-appaltatore anziché essere stabilito aprioristicamente in misura fissa e predeterminata, sulla base del raggiungimento del risultato (opera o servizio), venga proporzionato ai costi sostenuti dal presunto (fittizio) appaltatore.

Ancora, il caso del committente che provveda personalmente a retribuire i presunti dipendenti dell'appaltatore ovvero quello in cui il committente tenga conto, nel calcolare il corrispettivo dovuto, della retribuzione oraria degli stessi lavoratori nonché delle spese per gli obblighi assicurativi e previdenziali e per le spese di gestione della "pseudo-impresa" appaltatrice.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Modello di Contratto di APPALTO - Fac simile

Tra

..... con sede legale in, Località, 19, Reg. Imp., C.F. e P. IVA n....., iscritta al Registro REA, nella persona del suo Rappresentante legale

- **Committente** -

e

..... con sede legale e amministrativa in- Firenze, REA, C.F./ P. IVA n., nella persona del suo Legale Rappresentante,

- **Appaltatore** -

PREMESSO

- che il Committente è una azienda agricola avente ad oggettocon terreni in Località, censiti catastalmente come indicato nell'ALLEGATO, aventi superficie totale di circa Ha

- che il Committente intende stipulare un contratto di appalto per l'esecuzione dei lavori necessari alla coltivazione del per circa Ha meglio specificati nell'ALLEGATO Offerta N°..... del

- che l'Appaltatore, dispone di strutture, organizzazione, risorse umane e finanziarie, di attrezzature e macchinari, nonché di elevate professionalità tecniche idonee alla realizzazione delle opere oggetto del presente contratto;

- che l'Appaltatore, dopo aver effettuato i sopralluoghi di rito sui vigneti/oliveti e le relative pertinenze necessari per progettare un adeguato piano di intervento, ritiene, la propria struttura aziendale, pienamente idonea ed adeguata alla realizzazione di tutte le attività richieste dal Committente e di conoscere tutte le condizioni ambientali in cui le attività dovranno essere realizzate;

- il presente accordo non integra locazione di fondo rustico, né ricade nel campo di applicazione della normativa sui contratti agrari e viene stipulato in deroga a qualsiasi normativa speciale agraria, essendo disciplinato dagli artt. 1655 e seguenti c.c.;

- che l'Appaltatore è consapevole della rilevanza che i tempi di esecuzione delle attività necessitano al fine di garantire la massima efficacia degli interventi oggetto di questo contratto.

convengono

1. Premesse

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2. Oggetto dell'appalto

L'Appalto ha per oggetto l'esecuzione di operazioni manuali e/o meccaniche necessarie alla coltivazione di..... indicati nell'Allegato n. secondo il tariffario e le operazioni agronomiche specificate nell'ALLEGATO n..... Offerta del; che è parte integrante del presente contratto.

L'Appaltatore non potrà apportare alcuna variazione al fondo, alle sue pertinenze e al

Le predette attività di gestione saranno eseguite in conformità alle normative in materia, nonché nel rispetto delle norme ambientali e delle disposizioni di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Appalto include altresì l'approntamento di tutte le misure antinfortunistiche previste dalla normativa in materia.

Il mancato rispetto della normativa antinfortunistica da parte dell'Appaltatore o delle persone che impiegherà nell'esecuzione delle opere determinerà la risoluzione del presente contratto per inadempimento grave dell'Appaltatore medesimo, che dovrà rimborsare al Committente gli eventuali anticipi pagati e tutti gli oneri relativi ad eventuali sanzioni a carico di quest'ultimo, salvo il maggior danno.

3. Sub-appalto

L'Appaltatore non è autorizzato a sub-appaltare l'esecuzione del presente appalto, se non previa autorizzazione scritta del Committente.

4. Corrispettivo

All'Appaltatore, per gli interventi specificati nell'Allegato ..) è previsto il pagamento di un corrispettivo pari a **Euro** per l'offerta N°....., tutte nell'anno

oltre IVA, di cui €% = (euro/00) per i costi relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori impegnati nell'appalto, da pagarsi come segue:

-a fine di ogni intervento con emissione di fattura che verrà pagata a giorni data fattura fine mese.

I pagamenti di cui sopra saranno disposti dal Committente a condizione che l'Appaltatore rispetti i termini dell'esecuzione delle opere stabiliti al successivo punto 5 e gli obblighi di cui al successivo punto 6.

All'Appaltatore è fatto assoluto divieto di cedere i crediti rivenienti dal presente accordo.

5. Programma dei Lavori

I lavori oggetto del presente contratto dovranno essere eseguiti entro ile avranno inizio ilsalvo avverse condizioni meteo e/o fisiologiche delle piante.

Il Responsabile dell'Appaltatore, in accordo con il Referente del Committente come indicato nel successivo art. 7, definirà le modalità di esecuzione delle singole attività lavorative nonché il periodo entro il quale iniziarle e terminarle.

L'accesso alle colture dovrà sempre essere comunicato al Referente del Committente.

Il rispetto di tale procedura si dichiara essenziale a favore del Committente.

6. Tecnici e maestranze

L'Appaltatore, nell'esecuzione dell'opera, impiegherà personale proprio, tecnicamente preparato, regolarmente assunto e inquadrato nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale sotto

il profilo retributivo, previdenziale, assicurativo e tributario. In particolare l'appaltatore si impegna ad applicare al personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto, il contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con le effettive attività da espletare nell'ambito dell'appalto.

Il Committente potrà in qualsiasi momento verificare la documentazione tributaria, lavoristica, assicurativa, previdenziale del personale impiegato nelle attività oggetto del presente contratto.

L'Appaltatore si impegna al più scrupoloso rispetto della normativa in materia di sicurezza del lavoro previste dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In particolare agli obblighi di formazione e informazione del personale, alla idoneità medica del lavoratore allo svolgimento della mansione assegnata, all'uso dei dispositivi di protezione individuale e all'esposizione del tesserino di riconoscimento da parte del ciascun lavoratore.

L'Appaltatore porrà in essere ogni misura di sicurezza e antinfortunistica e renderà edotto il personale dei rischi specifici della propria attività, al medesimo è devoluta tra l'altro la vigilanza del personale nonché il rispetto delle norme antinfortunistiche.

L'Appaltatore consegnerà al Committente il DURC aggiornato prima dell'inizio attività e poi con cadenza quadrimestrale (120 gg).

In difetto, il Committente avrà il diritto di sospendere i pagamenti dovuti sino all'esibizione dei documenti sopraindicati.

Nei casi previsti di redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI) lo stesso è allegato al presente contratto.

L'Appaltatore ha l'obbligo di fornire preventivamente al referente aziendale del committente tutti i dati identificativi dei propri dipendenti.

L'Appaltatore si impegna inoltre ad accertare che gli eventuali subappaltatori autorizzati adempiano gli obblighi di cui al presente articolo ed effettuino il versamento delle retribuzioni, delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali e assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei propri dipendenti impegnati nell'esecuzione del contratto.

7. Referenti Aziendali

Il Committente dà atto che è la persona di riferimento a cui l'Appaltatore deve rivolgersi per qualsiasi comunicazione relativa all'esito delle operazioni di conduzione oggetto di questo contratto.

Parimenti l'appaltatore dichiara che il referente a cui il committente, o chi per lui, deve rivolgersi per tutto quanto attiene le direttive sul lavoro da svolgere, l'andamento del medesimo, i controlli sul suo svolgimento, le contestazioni e quant'altro afferente alle operazioni previste dal presente contratto, è il signor/a"

8. Attrezzature utilizzate

L'Appaltatore dispone delle attrezzature, manuali o meccaniche, necessarie allo scopo, per le quali si assume ogni responsabilità in ordine alla conformità delle stesse alle normative vigenti e al loro utilizzo in sicurezza.

Il Committente in qualsiasi momento ha facoltà di controllare le certificazioni delle attrezzature utilizzate dall'Appaltatore.

9. Termine di consegna

Come sopra indicato le attività oggetto del presente contratto dovranno essere effettuate entro il

In caso di ritardata esecuzione e/o di ritardata esecuzione delle prestazioni, non giustificata da cause di forza maggiore, il Committente potrà risolvere il contratto fatto salvo il risarcimento dei danni.

10. Recesso unilaterale

Il Committente può recedere in qualsiasi momento dal presente contratto mediante comunicazione da inviarsi all'Appaltatore a mezzo lettera raccomandata A.R. **con preavviso di 30 giorni.**

11. Responsabilità, garanzia e assicurazione

L'Appaltatore è imprenditore ed esegue le opere a proprio rischio, in piena autonomia.

Le opere dovranno essere eseguite a regola d'arte ed in conformità alle linee tecniche del Committente ed essere conformi alle disposizioni legislative e regolamentari che disciplinano l'attività oggetto del presente contratto.

L'Appaltatore assume al riguardo ogni responsabilità per vizi o difetti delle attività svolte o per eventuali violazioni delle predette disposizioni, nonché per ogni eventuale danno al terreno, alle colture e alle pertinenze del fondo o a terzi o conseguenza negativa che dovesse derivare al Committente, ai suoi aventi causa o a terzi in genere, in conseguenza dei suddetti vizi, difetti o violazioni.

L'Appaltatore comunicherà tempestivamente al Committente, con lettera raccomandata A.R. che può essere inviata anche tramite PEC e anticipata via telefax o per posta elettronica, eventuali danni al terreno, alle colture e alle pertinenze del fondo, anche se conseguenti a fenomeni atmosferici e/o ad atti colposi o dolosi di terzi.

A tal fine, l'Appaltatore stipulerà una polizza assicurativa RC terzi e RCO a copertura dei danni derivanti da qualsivoglia ragione connessa e dipendente dal presente accordo, con massimali adeguati all'oggetto contrattuale (e comunque non inferiori a €) e all'entità dei rischi da esso dipendenti. La polizza dovrà altresì prevedere l'estensione ai danni da interruzione o sospensione dell'attività di terzi.

Copia di detta polizza potrà essere richiesta dal Committente in ogni momento unitamente alla prova dell'avvenuto pagamento del premio relativo.

12. Foro competente

Per qualsiasi controversia connessa al presente accordo sarà competente, in via esclusiva, il Foro di

Lì, _____

Il Committente _____

L'Appaltatore _____

Ai sensi degli artt. 1341 e 1342 c.c. le Parti, avuta cognizione di tutte le condizioni pattuite nel su esteso contratto, dichiarano di approvarle tutte, nonché di approvare specificamente quelle di cui ai punti:

2,3,4,5,6,9, 10,11,12.

....., _____

Il Committente _____

L'Appaltatore _____

Allegati:

- Certificato di iscrizione Camera di Commercio, industria e artigianato.
- Autocertificazione dell'Appaltatore sulla Idoneità Tecnico-Professionale
- Documento di Valutazione dei Rischi
- Dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 13-ter del decreto legge 83 del 22 giugno 2012
- DURC

Registro addetti come da allegato n. 4

Dichiarazione come da allegato 5

ALLEGATO 2

MODELLO AUTOCERTIFICAZIONE

Il / La sottoscritto/a.....
Nato/a ail.....nella mia qualità
di.....
....., (eventualmente) giusta procura generale/speciale n.
rep.del.....
Autorizzato/a a rappresentare legalmente la Società
forma giuridica.....con sede legale in
via/piazza.....codice fiscale.....
partita I.V.A.....,

D I C H I A R O:

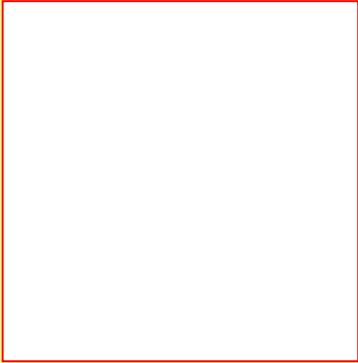
- 1) che il numero di iscrizione al Registro delle Imprese è
- 2) il nominativo del titolare o del legale rappresentante con i relativi dati anagrafici e la carica sociale rivestita:
.....
.....
.....
.....
.....
- 3) di aver preso esatta conoscenza del servizio da effettuare; di essere in grado di eseguire quanto richiesto; di aver valutato il prezzo offerto nel suo complesso remunerativo e di accettare, senza alcuna riserva tutti i patti e le condizioni previsti nella richiesta di preventivo inviato da _____;
- 4) di essere soggetto idoneo allo svolgimento del servizio assegnato e di avere ottemperato a tutte le disposizioni del D.lgs. 81/08 e seguenti e di essere stato informato sui rischi presenti nell'ambiente di lavoro.
- 5) dichiara e garantisce che tutte le macchine e le attrezzature utilizzate nei cantieri sono conformi alla "normativa macchine" e sono a norma rispetto alle dotazioni di sicurezza.
- 6) dopo avere visionato le aree di potatura, ritiene tali zone idonee dal punto di vista della sicurezza del personale nello svolgimento delle operazioni previste dal servizio affidato.

- 7) di non trovarsi in stato di fallimento, liquidazione, di cessazione di attività o di concordato preventivo e in qualsiasi altra situazione equivalente secondo la legislazione vigente;
- 8) che non è mai stata pronunciata una condanna con sentenza passata in giudicato, per un reato che incida sulla moralità professionale o per delitto finanziario;
- 9) di non essere nell'esercizio della propria attività professionale nello stato di aver commesso un errore grave, accertato con qualsiasi mezzo di prova dall'Azienda aggiudicatrice;
- 10) di essere in regola con gli obblighi relativi al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori, in base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e di disporre, a conferma di quanto prima affermato, del DURC (Documento unico di regolarità contributiva) in corso di validità;
- 11) di applicare ai propri dipendenti il contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con le effettive attività da espletare nell'ambito dell'appalto.
(timbro della società/impresa, data, firma del titolare o legale rappresentante)

N.B. Al presente modello deve essere allegata copia fotostatica di un documento di identità del soggetto

ALLEGATO 3

Modello di Cartellino di riconoscimento

Cognome	N° ...
.....	
Nome	
.....	
Qualifica	
.....	
N. di matricola	
.....	
Ditta	
.....	
Datore di lavoro	
.....	
Data di assunzione	

Timbro e Firma

ALLEGATO 5

Modello di Dichiarazione della ditta esecutrice dei lavori

Appaltatrice

Indirizzo azienda.....

Committente.....

DICHIARAZIONE DELLA DITTA APPALTATRICE

Il sottoscritto.....

nato ail residente in

In qualità di legale rappresentante della ditta

DICHIARO

- che l'Impresa è iscritta alla CCIAA di.....

- che gli estremi delle denunce dei lavoratori sono:

- INPS.....

- INAIL.....

- che l'organico medio annuo dell'Impresa, distinto per qualifica, è il seguente:

.....

- che ai lavoratori viene applicato il seguente contratto collettivo di lavoro:

.....

Nominativo RSPP nominato in data.....

Nominativo medico competente.....

Nominativo RLS/RLST

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI REDATTO IN DATA

Allegati:

DURC;

Documento d'identità titolare impresa;

Certificato di iscrizione alla CCIAA;

Registro di cui all'allegato n... .

DATA

Timbro e firma

ALLEGATO 6

Modello di Registro imprese in appalto da conservare presso la ditta appaltatrice

n. progr.	Committente (facoltativo)	Nominativo e partiva IVA/CF della Azienda appaltatrice	Coltura	Tipologia lavorazione in appalto	Ettari oggetto del contratto