

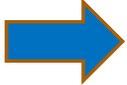
## **APPALTO Art. 1655 c.c.**



**“L’APPALTO È IL CONTRATTO CON IL QUALE UNA PARTE ASSUME , CON ORGANIZZAZIONE DEI MEZZI NECESSARI E CON GESTIONE A PROPRIO RISCHIO, IL COMPIMENTO DI UN OPERA O DI UN SERVIZIO, VERSO IL CORRISPETTIVO IN DENARO.”**

---

## Gli elementi che contraddistinguono l'appalto sono:

-  1. Organizzazione dei fattori produttivi: autonomia dell'appaltatore all'organizzazione dei fattori produttivi;
-  2. Assunzione del rischio d'impresa;
-  3. Autonomia dell'appaltatore nei confronti del committente.

## RESPONSABILITA' SOLIDALE DEL COMMITTENTE PER CREDITI RETRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI DEI LAVORATORI IMPIEGATI NELL'APPALTO

Il D.Lgs 276/2003 prevede che, in caso d'appalto, il committente IMPRENDITORE sia obbligato in solito con l'appaltatore nei confronti del dipendente (anche i parasubordinati) nei confronti degli Istituti che vantano i crediti (Inps, Inail) e dell'Erario per ritenute derivanti dal rapporto di lavoro.

- Il limite temporale per far valere la responsabilità solidale nei confronti del committente da parte del lavoratore e degli Istituti è di 2 anni dalla cessazione dell'appalto;
- Il committente prima di effettuare i pagamenti deve avere prova che l'appaltatore/subappaltatore abbia adempiuto agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro:
  - ✓ DURC Documento unico regolarità contributiva;
  - ✓ DURF Documento unico regolarità fiscale;
  - ✓ MoCOA (Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti) supporta i processi di verifica della congruità degli adempimenti contributivi delle imprese affidatarie in termini di manodopera regolarmente denunciata.
- La responsabilità solidale del committente sussiste per l'ammontare complessivo del credito.

Il committente nel valutare il valore dell'appalto deve verificare che l'azienda garantisca una corretta valutazione del costo del lavoro e dei costi legati alla sicurezza che non possono essere soggetti a ribasso.

## **RESPONSABILITA' DEL COMMITTENTE IN MATERIA DI SICUREZZA SUI POSTI DI LAVORO**

Il Testo Unico sulla sicurezza sul posto di lavoro pone in capo al committente una responsabilità solidale per gli infortuni accorsi ai lavoratori utilizzati nell'appalto.

La solidarietà del committente con appaltatore e subappaltatore è per i danni che il lavoratore ha subito e per i quali non risulta l'indennizzo da parte dell'INAIL.

Obbligo della predisposizione dei seguenti documenti:

- DUVRI (documento unico valutazione rischi per interferenze);
- POS (Piano operativo sicurezza);
- PSC (Piano sicurezza coordinamento).

## **Art. 186 Contratto d'appalto (Codice della crisi d'impresa)**

Se il Curatore, previa autorizzazione del comitato dei creditori, non dichiara di voler subentrare nel contratto dandone comunicazione all'altra parte nei termini di 60 gg dalla apertura della procedura il contratto si scioglie.

*« Nel caso di apertura della liquidazione giudiziale nei confronti dell'appaltatore, il rapporto contrattuale si scioglie se la considerazione della qualità soggettiva dello stesso appaltatore è stato motivo determinante del contratto, salvo che il committente non consenta, comunque, la prosecuzione del rapporto.»*

## Art 189 RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATI

- Il rapporto di lavoro in essere alla data della liquidazione giudiziale è sospeso fino a quando il curatore con l'autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori, decide il recesso o il subentro
  - Il recesso ha effetto dalla data di apertura della procedura di liquidazione
  - Il subentro dalla comunicazione effettuata ai dipendenti
  
- Entro 30 gg dalla apertura della procedura, il liquidatore deve inviare all'Ispettorato Territoriale, dove è stata aperta la procedura, l'elenco dei dipendenti ancora in forza alla data della apertura della procedura
  - Su istanza del curatore il giudice delegato può riconoscere una proroga di altri 30 gg quando l'azienda ha in essere più di 50 dipendenti.
  
- Nel caso in cui non vi siano le condizioni per la continuazione o il trasferimento d'azienda il curatore procede **senza indugio** alla risoluzione del rapporto.
  
- I rapporti si considerano risolti di diritto decorsi 4 mesi dalla apertura della liquidazione se il curatore non abbia comunicato il suo subentro e se il curatore o il direttore dell'Ispettorato del lavoro, che ritengono sussistere possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o ramo, facciano istanza al giudice, almeno 15 gg prima della scadenza dei 4 mesi per una proroga del medesimo termine.

- Stessa istanza può essere presentata anche dal singolo dipendente che potrà “beneficiare” della proroga.
- Il Giudice Delegato, può assegnare al curatore una proroga massima di 8 mesi entro la quale lo stesso curatore deve decidere se subentrare o recedere dal contratto stesso. Nel caso il curatore faccia passare i termini senza alcuna decisione, i rapporti di lavoro si considerano risolti di diritto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale e viene riconosciuto ad ogni singolo dipendente, ancora in forza, una indennità non soggetta a contribuzione pari a un minimo di due mensilità a un massimo di Otto. Tale indennità è considerata in prededuzione;
- Le dimissioni proposte tra la data di apertura della procedura, fino alla decisione del curatore vengono rassegnate per giusta causa con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale
- Il curatore decida di non subentrare, licenziamento collettivo Legge 223/ 91  
(i commi da 2 a 8 dell’art. 4 della legge 223/91 sono derogati dalle disposizioni indicate dall’art 189 comma 6)

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI Legge 223/91

- ✓ Aziende che occupano più di 15 dipendenti e intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di tempo di 120 gg
- ✓ Comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali in cui vengono indicati:
  - Motivi che determinano la situazione di eccedenza;
  - Motivi tecnici organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare o limitare il licenziamento;
  - Numero, e profilo professionale del personale eccedente;
  - Tempi di attuazione del programma di licenziamento collettivo;
  - eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale;
- ✓ Entro 7 gg dal ricevimento della comunicazione il sindacato deve chiedere di procedere all'esame congiunto
  - fase sindacale (durata massima 45 gg);
  - fase amministrativa (durata massima 30gg) presso la Regione se non c'è stato l'accordo alla prima fase

## **TRASFERIMENTO D'AZIENDA art. 2112 c.c.**

Con il trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata e che conserva nel trasferimento la propria identità.

- ✓ Nel trasferimento ciò che viene trasferito è l'organizzazione dei mezzi produttivi idonei a fornire un prodotto o un servizio;
- ✓ Il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti facenti parte dell'azienda oggetto del trasferimento prosegue immutato con il cessionario;
- ✓ Il cedente e il cessionario sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore aveva alla data del trasferimento;
- ✓ Il lavoratore conserva tutti i diritti, vengono trasferiti:
  - il TFR,
  - i ratei delle mensilità aggiuntive, ferie, Rol ....

Le aziende che hanno complessivamente più di 15 dipendenti il cedente e il cessionario devono seguire la procedura prevista dall'art. 47 L 428/90.

- ✓ Devono dare comunicazione alle OO SS almeno 25gg prima che si sia perfezionato l'atto di trasferimento

- ✓ L'art 47 L. 428/90 al comma 5 riconosce alle aziende sottoposte a fallimento (liquidazione giudiziale) concordato preventivo la possibilità di trasferire, previo accordo sindacale, solo parte dei dipendenti in deroga a quanto stabilito dall'art 2112 c.c.
- ✓ Il lavoratore trasferito, può liberare il cedente dalla solidarietà derivante dal trasferimento sottoscrivendo un verbale ai sensi degli art. 410 cpc e 411cpc