

ESTERNALIZZAZIONI E SICUREZZA: L'APPALTO

(Marco Lai)

Premessa

I modelli di organizzazione di impresa sembrano decisamente orientati al decentramento produttivo ed alle esternalizzazioni. Ci si concentra sulle proprie *core competencies*, sulla propria vocazione industriale, affidando le altre attività, non sempre accessorie o marginali, ad imprese specializzate al fine di un miglioramento dell'efficienza e di una riduzione dei costi, in un mercato sempre più competitivo e globalizzato.

L'impresa classica da tecnostruttura integrata e verticistica tende a diventare "una rete estesa di unità semiautonome o autonome con forme elastiche di coordinamento"¹. Si parla appunto di modello "a rete", se non addirittura di un vero e proprio "labirinto"², dove le connessioni sono più importanti delle gerarchie, ed in cui il diritto del lavoro, stretto tra resistenze ed adattamenti, rischia di essere confinato in una prospettiva tutto sommato marginale.

Non sono del resto infrequenti forme di "esternalizzazione interna", mediante le quali si cedono a terzi parti del processo produttivo, che poi si riacquistano tramite appalti, talora con utilizzo delle stesse attrezzature e capitale umano impiegato in precedenza, venendosi così a combinare al meglio i vantaggi del decentramento giuridico-formale con l'esigenza di contiguità spaziale delle produzioni. E' l'immagine dell'impresa "contenitore", simile alla configurazione di un aeroporto o di un cantiere navale, caratterizzata dalla compresenza di una pluralità di imprese o di enti, per attività complementari o coesenziali al processo produttivo primario³.

Si conferma inoltre la tendenza al venir meno di alcuni connotati tipici del rapporto di lavoro tradizionalmente inteso, quali la necessaria coincidenza tra datore di lavoro formale e datore di lavoro effettivo; separazione che si verifica, ad esempio, tanto nella somministrazione di manodopera quanto nel distacco, pur rientrando entrambe le fattispecie sempre nell'area del lavoro subordinato⁴.

In tale contesto di disintegrazione/riorganizzazione dell'attività produttiva, rispetto alla quale non si intravedono nuovi principi unificanti sul piano delle regole, come assicurare che la flessibilità dei rapporti di lavoro, per certi versi funzionale alla competitività ed allo sviluppo, non si traduca in una flessibilità se non in un arretramento delle tutele ?

Richiamando la metafora del labirinto si è osservato che "...spetta al diritto del lavoro il compito di srotolare un moderno filo di Arianna, utile ad orientare i soggetti individuali e collettivi permettendo loro di non smarrirsi nei processi di decentramento..."⁵.

¹ Cfr. R. De LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2007, I, p.4.

² Cfr.A.PERULLI, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata:problemi e prospettive*,in *Riv.it.dir.lav.*, 2007, I, p.29.

³ Cfr. ancora R.DE LUCA TAMAJO, cit. pp.6 ss.

⁴ Cfr. in particolare R.DEL PUNTA, *Statuto dei lavori ed esternalizzazioni*, in *Dir.rel.ind.*,2004, pp.218 ss.

⁵ Cfr. A.PERULLI, cit., pp.31.

La rimodulazione delle tutele nei processi di esternalizzazione è chiamata ad operare sia sul piano dei diritti individuali sia sul piano dell'azione collettiva, tramite ad esempio la valorizzazione di accordi di gruppo o di rete di imprese e lo sviluppo della dimensione di "sito" produttivo e territoriale. Si è peraltro sottolineato come alla flessibilità dei sistemi organizzativi dovrebbe corrispondere una "nuova nozione flessibile di *employeur*", improntata al principio di effettività, al fine di una più stringente condivisione delle responsabilità tra una pluralità di datori di lavoro circa gli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro⁶.

Gli istituti maggiormente legati alle esternalizzazioni sono: l'appalto, la somministrazione di manodopera, il distacco, il trasferimento d'azienda.

In questa sede ci occuperemo della disciplina degli appalti, alla luce dei ripetuti interventi degli ultimi mesi, che sembrano muoversi tuttavia al di fuori di un disegno tecnico complessivo, come invece richiederebbe la rilevanza della materia⁷. Di seguito richiameremo brevemente la disciplina lavoristica per poi soffermarci su quella concernente la sicurezza del lavoro. Altri aspetti da considerare, che non saranno trattati in questa sede, riguardano la normativa sugli appalti pubblici, di cui al d.lgs.n.163/2006, c.d. "Codice degli appalti"⁸, e successive modifiche ed integrazioni e soprattutto le prospettive di revisione contenute nel ddl (n.1507, Senato) concernente "*misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*" (c.d. Testo unico sulla sicurezza del lavoro)⁹, in via di definitiva approvazione parlamentare¹⁰.

Appalto e lavoro

La disciplina dell'appalto, qualificato dall'art.1655 ss cod.civ. (come "*..il contratto col 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 un corrispettivo in danaro*") è stata oggetto di significative innovazioni contenute principalmente nell'art.29, d.lgs.n. 276/2003, attuativo della c.d. "Legge Biagi" (n.30/2003), con le modifiche ed integrazioni apportate l'anno successivo dal d.lgs.n.251/2004¹¹.

Con l'avvento della nuova legislatura prima la legge n.248/2006, di conversione del c.d. "decreto Bersani" (decreto legge n.223/2006), sul punto in parte non ancora operativa, e poi la Legge Finanziaria 2007 (legge n.296/2006) sono intervenute nuovamente in materia, nel senso di un'ulteriore estensione del regime di responsabilità solidale tra committente ed appaltatore.

Ai sensi dell'art.29, comma 1, d.lgs.n.276/2003, il contratto di appalto "*..si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, 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,*

⁶ Cfr. più ampiamente sul punto A.PERULLI, cit., pp.60 ss.

⁷ Cfr. G.FALASCA, *Con la Finanziaria cambia la disciplina degli appalti*, in *Guida Lav.*, n.4/2007, p.41.

⁸ Per le norme inerenti la sicurezza del lavoro cfr. P.SOPRANI, *Nuovo codice degli appalti e sicurezza del lavoro*, in *ISL*, 2006, n.9, inserto.

⁹ Sullo schema originario di Testo Unico, del 16 febbraio 2007, cfr. M.LAI, *T.U. sulla sicurezza: principi e criteri direttivi della delega*, in *DPL*, 2007, pp.768 ss.

¹⁰ Il ddl in oggetto è stato approvato dal Senato in data 27 giugno 2007.

¹¹ Sulla nuova disciplina cfr., tra gli altri, : R.DEL PUNTA, *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in *AA.VV.*, *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, pp.161 ss.; M.MAGNANI, *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, in M.MAGNANI e P.A.VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino, 2005, pp.283 ss; M.TIRABOSCHI, *Somministrazione, appalto di servizi, distacco*, in M.TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi, Commentario allo schema di decreto attuativo della legge delega sul mercato del lavoro*, in *Guida Lav.*, suppl. n.4/2003.

nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa". La legittimità dell'appalto non dipende più dunque, come in passato, in base alla presunzione legale di cui all'art.1, comma 3, della legge n.1369/1960, dal possesso dei mezzi di produzione (capitali, macchine ed attrezzature) in capo all'appaltatore; bensì rilievo decisivo assume l'esercizio di un effettivo potere direttivo ed organizzativo nei confronti del personale impiegato da parte dell'appaltatore, tale da non configurarlo come semplice intermediario.

Si è rilevato come l'art.29, comma 1, non abbia fatto altro che recepire l'elaborazione giurisprudenziale in materia che, a partire dagli anni '90, aveva dedotto la consistenza imprenditoriale dell'appaltatore, a seconda dei casi, dal possesso del *know-how* caratteristico dell'attività economica interessata (come ad esempio nelle imprese di consulenza informatica) o dall'esercizio di un potere di direzione e di coordinamento organizzativo sui lavoratori (nei settori a bassa intensità di capitale, tipico esempio gli appalti per servizi di pulizie)¹²; d'altro lato la stessa dottrina sottolinea come nell'espressione dell' "*organizzazione dei mezzi necessari*" possa comprendersi anche quella strumentazione materiale che risulti indispensabile a connotare l'attività imprenditoriale (si è riportato l'esempio di una cooperativa di facchinaggio che non posseda in proprio "i muletti")¹³.

Il rilievo preminente della soggezione del lavoratore al potere direttivo/organizzativo dell'appaltatore rispetto agli strumenti utilizzati è stato a più riprese affermato in giurisprudenza (cfr., tra le ultime, Trib.Milano n.4110/2006, in un caso di affidamento in appalto ad una cooperativa del servizio di lettura di contatori per conto di una società di energia elettrica, con utilizzo di palmari di proprietà della società appaltante)¹⁴.

Il comma 2, dell'art.29, d.lgs.n.276/2003, come da ultimo sostituito dal comma 911, art.1, della Legge Finanziaria 2007, viene a delineare il nuovo regime di solidarietà passiva del committente: "*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 e i contributi previdenziali dovuti*".

Rispetto alla formulazione precedente (di cui all'art.6, comma 1, d.lgs. n.251/2004)¹⁵, il regime di responsabilità solidale del committente, imprenditore o datore di lavoro, in tema di corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto, presenta tre principali novità:

- ?? opera in via generale, eliminando ogni riferimento a diverse previsioni poste dalla contrattazione collettiva nazionale;
- ?? viene esteso da uno a due anni, sempre comunque a decorrere dalla data di cessazione dell'appalto;
- ?? si applica, seguendo un indirizzo già ricavabile in via interpretativa, anche per le obbligazioni delle imprese subappaltatrici (per cui i dipendenti del subappaltatore possono azionare i loro diritti anche nei confronti del committente)^{16 17}.

¹² Cfr. in particolare R.DEL PUNTA, *Il nuovo divieto di appalto di manodopera*, in *DPL*, 2005, pp.1955 ss.

¹³ Cfr. R.DEL PUNTA, da ultimo citato,.

¹⁴ In *il Sole-24 ore*, mercoledì 11 aprile 2007.

¹⁵ "*Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti*".

¹⁶ Cfr. G.FALASCA, *Con la Finanziaria cambia ancora la disciplina degli appalti*, cit., p.40; F.NATIVI, *La nuova disciplina degli appalti*, dispensa, convegno su "Appalto e Sicurezza del lavoro, Centro Studi Nazionale Cisl, Firenze, 20 febbraio 2007; F.ROTONDI, *Appalto, lavori atipici, P.A. e maternità: novità della Finanziaria*, in *DPL*, 2007, p.223; P.SOPRANI, *Sistema prevenzionistico e di igiene del lavoro: effetti della manovra*, in *DPL*, 2007, pp.297 ss.

¹⁷ Rimane in vigore in quanto non modificato dalla Legge Finanziaria 2007 quanto stabilito dall'art.29, comma 3-ter, in base al quale "*fermo restando quanto previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale*".

E' peraltro da precisare che il regime di responsabilità solidale tra committente, appaltatore e subappaltatori, oltre ai trattamenti retributivi e contributivi, si estende anche alle obbligazioni fiscali, ai sensi dell'art.35, comma 34, ultimo periodo, della legge n.248/2006, sul punto di immediata operatività¹⁸.

Più in generale in raffronto alla disciplina disposta dalla legge n.1369/1960, sul divieto di intermediazione di manodopera, espressamente abrogata dall'art.85, comma 1,lett.c), del d.lgs.n.276/2003, è da osservare che se da un lato viene ripreso ed ampliato, nei termini sopra indicati, anche con riguardo agli appalti extraziendali ed ai datori di lavoro non imprenditori, il principio della responsabilità solidale, dall'altro non è più contemplato l'altrettanto rilevante principio della parità di trattamento, economico e normativo, all'interno dello stesso luogo di lavoro tra dipendenti dell'appaltante e dipendenti dell'appaltatore (previsto dall'art.3, della citata legge n.1369/1960); il che rappresenta una vistosa difformità rispetto a quanto invece stabilito in tema di somministrazione di lavoro (art.23, comma 1, d.lgs.n.276/2003), financo in contraddizione con le stesse finalità della normativa, potendo dar luogo ad una sorta di competizione al ribasso¹⁹.

Il fatto peraltro che il d.lgs.n.276/2003 abbia abrogato integralmente la legge n.1369/1960 non significa che sia venuto meno il divieto di interposizione di manodopera. La dottrina e soprattutto la giurisprudenza hanno avuto modo di precisare che ricorre al riguardo "*una abrogazione senza abolizione*" del reato, dal momento che alcuni fatti puniti dalla l.n.1369/1960 costituiscono ipotesi di reato anche alla luce della nuova normativa²⁰. L'appalto privo dei suoi requisiti essenziali, oltre a consentire al lavoratore di chiedere al giudice "*la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze*" dell'utilizzatore (ai sensi dell'art.29, comma 3-bis)²¹, espone infatti il committente e l'appaltatore/intermediario alle sanzioni penali di cui all'art.18, comma 5 bis²².

Appalto e sicurezza del lavoro

Come noto il settore degli appalti e dei subappalti è da tempo segnalato tra quelli maggiormente esposti a pericolo e fonte di gravi incidenti²³.

Il d.lgs. n.626/1994 prevede un più penetrante coinvolgimento del datore di lavoro committente nell'attività di prevenzione a favore, oltre che dei propri dipendenti, dei lavoratori autonomi e dei dipendenti delle imprese appaltatrici.

Ai sensi del 1° comma, dell'art.7, il datore di lavoro ha innanzitutto l'obbligo di verificare "*anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato,*

¹⁸ Sul regime di responsabilità solidale in materia di appalti e subappalti di cui all'art.35, commi 28/33, della legge n.248/2006, non ancora operativo per mancanza delle norme di attuazione, cfr. G.FALASCA, *La legge di conversione cambia ancora il regime di responsabilità per appalti e subappalti*, in *Guida lav.*, 2006, n.36, pp.26 ss. Sul problematico raccordo di tale disciplina con quanto disposto dall'art.29, d.lgs.n.276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, cfr. F.NATIVI, cit.

¹⁹ "Non si riesce a capire perché ci si dovrebbe rivolgere allo *staff leasing* quando ci si può rivolgere ad una impresa appaltatrice che oltretutto può operare sottocosto, così come operano sottocosto, per dirne un'altra, le società cooperative di lavoro", in tal senso R.DEL PUNTA, *Statuto dei lavori ed esternalizzazioni*, cit., p.223.

²⁰ Cfr., tra le altre, Cass.pen. 26 gennaio 2004, n.2583, Cass.pen. 25 agosto 2004, n.34922, Cass. Pen. 21 novembre 2005, n.41701.

²¹ In tali ipotesi si applica il disposto di cui all'art.27, comma 2, in tema di somministrazione irregolare.

²² Ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento di minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

²³ Cfr. COMMISSIONE LAVORO SENATO, *Documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro*, 22 luglio 1997, relatore C.SMURAGLIA, pp.18-19.

l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera" (lett.a) e di fornire agli stessi "dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività" (lett.b).

Il primo obbligo menzionato non è altro che uno sviluppo del principio della c.d. *culpa in eligendo*, propria del datore di lavoro, in cui la verifica dell'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, è solo uno dei possibili strumenti identificativi dell'affidabilità dell'impresa appaltatrice o del lavoratore autonomo (in tal senso depone l'utilizzo della congiunzione *anche*). Altri, e forse più penetranti, elementi possono risultare: la conoscenza dei requisiti tecnico-professionali delle maestranze impiegate; i mezzi e le attrezzature disponibili per l'esecuzione dei lavori; l'elenco dei lavori simili eseguiti in precedenza²⁴. Tutte informazioni necessarie per realizzare quel coordinamento di interventi a cui il committente è tenuto in base ai commi successivi.

Il possesso di informazioni "dettagliate" sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate (ad esempio sui cicli lavorativi, le macchine ed impianti, le sostanze ed i preparati pericolosi, nonché circa la presenza o meno dei lavoratori del committente durante l'esecuzione dei lavori) dovrebbe peraltro consentire ai lavoratori autonomi o ai dipendenti delle imprese appaltatrici, a loro volta appropriatamente informati, di operare con la necessaria prudenza in un ambiente che non è conosciuto²⁵. La naturale collocazione di tale documentazione può essere il capitolato di appalto, documento che contiene le norme che regolano il contratto d'appalto²⁶. In merito agli obblighi di informazione del datore di lavoro committente la giurisprudenza ha escluso che destinatari, oltre all'appaltatore (e ai lavoratori autonomi) siano anche i singoli dipendenti del medesimo, che dovranno invece essere adeguatamente informati dal loro datore di lavoro con le rigorose modalità stabilite dall'art.21, del d.lgs.n.626/1994²⁷.

Entrambi i datori di lavoro (committente e impresa appaltatrice) devono poi cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, e coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva, ad esempio in caso di pluralità di appalti o di subappalto (art.7,2° comma), dove "coordinare significa senza dubbio collegare razionalmente le varie fasi dell'attività in corso....-mentre- cooperare è qualcosa di più, perché vuol dire contribuire attivamente, dall'una e dall'altra parte, a predisporre ed applicare le misure di prevenzione e protezione necessarie"²⁸.

Si precisa peraltro che spetta al datore di lavoro committente l'onere di promuovere la cooperazione e il coordinamento, non potendo estendersi tale obbligo solo ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, rispetto ai quali non si può attribuire una responsabilità al committente (art.7, 3° comma)²⁹.

²⁴ Cfr. Coordinamento delle Regioni e delle Province autonome, *Linee guida per l'applicazione del D.Lgs. n.626/94*, Ravenna, 1999, documento n.6, p.195.

²⁵ Sulla nozione ampia di "rischio ambientale" ed il conseguente obbligo informativo del committente, cfr. in particolare Cass.pen., 17 ottobre 2003, in c. Luciano e altro, in *ISL*, 2004, pp.597 ss. , con nota di P.Soprani, in un caso di infortunio mortale occorso ad un lavoratore autonomo incaricato di procedere all'installazione dell'insegna luminosa di un locale, precipitato a terra causa la caduta della controsoffittatura lungo la quale si stava muovendo.

²⁶ Cfr. *Linee guida....ult. cit.*, p.190.

²⁷ Cfr. in tal senso Cass. pen, 5 dicembre 1998, in c. Duilio, in *ISL*, 1999, p.96.

²⁸ Cfr. A.CULOTTA, M. DI LECCE, G.C.COSTAGLIOLA, *Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 1996, p.181.

²⁹ Ciò non esclude tuttavia la configurabilità di un profilo di colpa generica a carico del datore di lavoro committente, nel caso in cui egli possa rendersi conto delle condizioni di estremo pericolo in cui sono eseguiti i lavori. Per la

L'obbligo di cooperazione e di coordinamento riguarda dunque i rischi comuni a cui possono andare incontro i dipendenti delle due parti per effetto dell'esecuzione dell'appalto³⁰.

E' dunque il ribaltamento dell'ottica precedente: da un onere di non ingerenza si passa infatti ad un vero e proprio obbligo di iniziativa, penalmente sanzionato³¹, a carico del committente³².

Non hanno alcuna rilevanza in materia, dovendosi considerare nulle, le eventuali clausole contrattuali di trasferimento del rischio e di responsabilità trattandosi di norme di diritto pubblico che non possono essere derogate da determinazioni pattizie³³.

E' da sottolineare che la giurisprudenza ha esteso i principi posti dall'art.7, d.lgs.n.626/1994, anche ai casi di subappalto, dal momento che la condizione dell'appaltatore rispetto a quella del subappaltatore è sostanzialmente equivalente a quella del committente³⁴.

Una notevole estensione dell'ambito di applicazione dell'art.7, d.lgs.n.626/1994, non limitata, come in precedenza, ai soli "appalti interni", è stata operata dalla legge Finanziaria 2007. Ai sensi infatti del comma 910, dell'art.1, di suddetta legge, l'alinea del comma 1, dell'art.7, d.lgs.n.626/1994 è stata sostituita nel modo seguente: "*il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima.*". Si mette dunque in rilievo la responsabilità del datore di lavoro committente rispetto a tutta la catena dell'appalto e del subappalto, anche sul versante "esterno", dovendosi intendere in tal senso il riferimento "*all'intero ciclo produttivo*". Si dà risalto pertanto al profilo funzionale più che topografico dell'appalto, venendo ad interessare tutte le lavorazioni collegate all'organizzazione produttiva del committente, a prescindere dalla collocazione fisica delle stesse³⁵.

Con l'aggiunta del comma 3-bis, all'art.7, d.lgs.n.626/1994, si prevede inoltre la responsabilità in solido dell'imprenditore committente con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, "*per tutti i danni per i quali il lavoratore dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*". Ci si è interrogati sull'effettiva portata della previsione, dal momento che in base al principio c.d. "di automaticità" delle prestazioni, di cui all'art.2116 cod.civ., il lavoratore rientrante nell'obbligo assicurativo, in caso di infortunio o di malattia professionale, è comunque tutelato dall'Inail, anche nel caso in cui il proprio datore di lavoro non abbia provveduto al pagamento del premio.

A ben vedere la norma non è priva di rilievo. Essa infatti innanzitutto trova applicazione per quelle attività, pur residuali, tuttora escluse dall'ambito di estensione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali³⁶; in relazione poi al c.d. danno

responsabilità del committente in caso di appalto di lavori altamente pericolosi, in violazione di regole minime di prudenza e sicurezza, cfr. Cass.pen., 8 ottobre 2003, in c.Scalia, in *ISL*, 2003, p.720. Sull'art. 7, 3° comma, d.lgs.n.626/1994, cfr., anche per riferimenti, Cass. pen., 29 novembre 2005, in c. Limonta, in *ISL*, 2006, p.57.

³⁰ Cfr. A.CULOTTA, M. DI LECCE, G.C.COSTAGLIOLA, *cit.*, p.182. Per il significato ed i limiti della cooperazione tra appaltante e appaltatore, cfr. in particolare Cass.pen.,20 settembre 2002, in c. Zanini e altro, in *ISL*, 2004, p.75, con nota di P.SOPRANI.

³¹ L'obbligo in questione (art.7, 3° comma, d.lgs.n.626/1994) è punito a carico del datore di lavoro e del dirigente, ai sensi dell'art.89, 2° comma, lett.b) e a carico del preposto, ai sensi dell' art.90, 1° comma, lett.b).

³² Cfr. B.DEIDDA, *La responsabilità penale delle figure previste dal decreto 626/94*, in *Ambiente e Sicurezza sul lavoro*, 1996, n.9, p.15. Per la verifica dell'avvenuto coordinamento ad opera del datore di lavoro committente cfr. la circolare del Ministero del lavoro n.8/2001.

³³ Cfr., tra le ultime, Cass. pen. 21 giugno 2006, in c.Clemente e altro, in *ISL*,2006, p.748.

³⁴ Cfr., tra le altre, Cass. pen., 16 luglio 2004, in c. Di Tria e altro, in *ISL*, 2004, p.755; Cass. pen. 3 luglio 2006, in c. Beltrami e altri, in *ISL*, 2006, p.569.

³⁵ Cfr., anche per riferimenti, G.FALASCA, *Con la Finanziaria cambia ancora la disciplina degli appalti*, cit. p.39; F.NATIVI, cit.

³⁶ Cfr. al riguardo M.CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2007, pp.434 ss.

biologico, ai sensi dell'art.13, del d.lgs.n.38/2000, l'Inail indennizza, sotto forma di rendita in capitale, solo le menomazioni di grado pari o superiore al 6% e, sotto forma di rendita, i gradi di invalidità superiori al 16%. La responsabilità solidale del committente, appaltatore e subappaltatore, di conseguenza, rimane inoperante sia per la risarcibilità di quelle lesioni di lieve entità (inferiore al 6%) estranee alla copertura assicurativa nonché, e soprattutto, per le ipotesi in cui l'ammontare del danno, liquidato secondo gli ordinari criteri civilistici, ascenda ad una somma superiore all'indennità corrisposta dall'Inail (c.d. "danno differenziale")³⁷. E' infine risarcibile per intero il c.d. "danno morale", per il quale non è previsto alcun tipo di indennizzo da parte dell'Istituto assicuratore³⁸.

³⁷ Cfr. al riguardo, tra le ultime, Trib. Bassano del Grappa, 10 gennaio 2007, in *DPL*, inserto n.13/2007,p.IX.

³⁸ Cfr. F. NATIVI, cit.