



### **La flessibilità approda negli appalti endoaziendali**

a cura di Vitantonio Lippolis – Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DTL di Modena\*

*L'appaltatore può impiegare anche lavoratori somministrati e intermittenti nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali svolte presso il committente. Lo prevedono due recenti note, per mezzo delle quali il Ministero del Lavoro ha risposto ad altrettanti interPELLI (il [n.37/11](#) ed il [n.38/11](#)), presentati rispettivamente dagli Ordini professionali degli Avvocati e dei Consulenti del lavoro.*

*Con l'intento di massimizzare la flessibilità produttiva soprattutto in periodi (come quello attuale) caratterizzati da elevate e repentine fluttuazioni congiunturali, gli operatori economici sono spinti a ricercare modelli di organizzazione dei fattori produttivi che siano in grado di adattarsi con altrettanta rapidità ai mutevoli contesti in cui essi operano. È peraltro comunemente risaputo che, in base ai principi sui cui si fonda l'economia marginalista, uno dei fattori produttivi col maggiore grado di anelasticità sia rappresentato proprio dal lavoro.*

#### **L'utilizzo dei lavoratori somministrati**

Al fine di rendere, dunque, maggiormente flessibile l'organizzazione produttiva delle imprese appaltatrici con specifico riguardo alle prestazioni contrattuali dalle medesime svolte all'interno delle rispettive committenti (c.d. *appalti endoaziendali*), il Consiglio nazionale dell'Ordine Forense ha posto la questione relativa alla legittimità dell'utilizzo dei lavoratori somministrati<sup>12</sup> nell'ambito di detti appalti.

Tale dubbio discende dal fatto che il Legislatore domestico ha sempre considerato con sospetto i contratti d'appalto a bassa intensità organizzativa (c.d. *labour-intensive*)<sup>13</sup> quali possibili "paraventi" dietro i quali, nella realtà, spesso si celano patologici fenomeni interpositori posti in essere con finalità elusive della disciplina legislativa e contrattuale.

Per valutare il corretto svolgimento di un appalto endoaziendale risulta dunque necessario verificare la presenza di una serie di requisiti che la legge e la giurisprudenza

\* Membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interPELLI. Membro del gruppo nazionale del MLPS che risponde ai quesiti in materia di Durc e di LUL. Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

<sup>12</sup> Art.20, D.Lgs. n.276/03: "Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro (...)"

<sup>13</sup> Cfr. art.2127 c.c. secondo il quale "È vietato all'imprenditore di affidare ai propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi. In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati"; nonché l'art.1, della L. n.1369/60 (abrogata) la quale stabiliva che "È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono. E' altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari. È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante. Le disposizioni dei precedenti commi si applicano altresì alle aziende dello Stato ed agli enti pubblici, anche se gestiti in forma autonoma, salvo quanto disposto dal successivo art.8. I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni".

ritengono essenziali<sup>14</sup>. Per fare ciò la Direzione Generale dell'Attività Ispettiva, per mezzo dell'interpello n.37/11, prende le mosse dalle condizioni che le varie pronunce giurisprudenziali<sup>15</sup> hanno nel tempo fissato per avvalorare la liceità degli appalti endoaziendali.

<b>Appalto endoaziendale: condizioni di liceità</b>		
È il contratto svolto dall'appaltatore all'interno dell'impresa committente per l'esecuzione di lavori, opere o servizi		Possano formare oggetto del contratto tutte le attività strettamente inerenti il ciclo produttivo del committente.
		Le attività oggetto del contratto devono essere in ogni caso in grado di fornire un autonomo risultato produttivo.
		Nell'esecuzione della prestazione dedotta in contratto deve risultare sempre ben individuabile un'organizzazione e una gestione autonoma da parte dell'appaltatore.
		Il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto va esercitato direttamente da parte dell'appaltatore senza limitare il proprio intervento, invece, alla mera gestione amministrativa del rapporto di lavoro.
		Il committente deve assumere su di se in modo chiaro ed inequivoco i rischi economici e la responsabilità del risultato pattuito.

Per chiarire ulteriormente la questione è utile, inoltre, richiamare la definizione contenuta nell'art.1655 c.c., secondo cui 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 un corrispettivo in denaro. Questa definizione dell'istituto va, tuttavia, declinata e aggiornata in base alla più recente disciplina contenuta nell'art.29, co.1, del D.Lgs. n.276/03 in virtù della quale

*“il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, 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, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa”.*

Con questa ricostruzione emergono, dunque, le caratteristiche distintive dei due istituti:

- ➔ nell'appalto legittimo, l'appaltatore esercita un potere organizzativo e direttivo sui lavoratori e ne assume il rischio di impresa;
- ➔ nella somministrazione di manodopera, il datore di lavoro (agenzia autorizzata) si limita a fornire manodopera contro corrispettivo, senza esercitare alcun potere direttivo e organizzativo, né assumere il rischio d'impresa; in questo contratto, difatti, i lavoratori *“svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”.*

<sup>14</sup> Sul punto vedasi anche la completa disamina contenuta nella Circolare del Ministero del lavoro n.5 dell'11 febbraio 2011 e il relativo commento riportato sul n.14 del 4 aprile 2011 della presente rivista.

<sup>15</sup> *Ex multis* C. Cassazione, Sent. n.15337/02.

Dal confronto dei due istituti si evince, pertanto, con sufficiente limpidezza come non vi sia un'aprioristica preclusione del legislatore all'utilizzo di lavoratori somministrati nell'ambito di un legittimo contratto di appalto.



Arguisce, conseguentemente, il Ministero del Lavoro che **l'utilizzo, da parte dell'impresa appaltatrice, di lavoratori somministrati è compatibile nell'ambito di un qualsivoglia contratto di appalto (quindi anche endoaziendale), purché questo venga svolto secondo i canoni di legittimità previsti dalla legge e avvalorati dalla giurisprudenza.** Spetterà conseguentemente all'appaltatore scegliere, sulla scorta della libertà d'iniziativa economica consacrata dall'art.41 della nostra Costituzione, se farvi ricorso oppure no.

D'altronde lo stesso Dicastero, con la circolare n.7/05, aveva già avuto modo di affermare in passato che

*“L'attribuzione del potere direttivo e di controllo all'utilizzatore e l'ulteriore precisazione che durante la somministrazione il lavoratore esegue la prestazione nell'interesse dell'utilizzatore comporta che il lavoratore in somministrazione possa svolgere la propria prestazione per la realizzazione di un contratto di appalto. Analogamente il lavoratore in somministrazione potrà anche essere anche inviato in distacco presso un altro utilizzatore. In entrambe le ipotesi tale possibilità è ovviamente subordinata, rispettivamente, alla genuinità dell'appalto e alla sussistenza dei requisiti dell'interesse e della temporaneità relativamente al distacco”.*

### **L'impiego di lavoratori intermittenti**

Passando all'ulteriore quesito sciolto dal Ministero del Lavoro con la risposta a interpellato n.38 del 21 settembre 2011, va subito detto che la questione non riguarda, in linea di principio, l'utilizzo *tout court* del lavoro intermittente nell'ambito degli appalti di lavoro o di servizi (tema questo certamente non revocabile in dubbio, posto che non esistono al riguardo preclusioni di sorta) quanto, piuttosto, se sia o meno conforme a legge l'inquadramento – da parte dell'appaltatore – con tale tipologia contrattuale dei propri dipendenti da adibire a mansioni di “operatore socio sanitario” presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un appalto di servizi.

L'interrogativo posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro discende dalla circostanza che, per poter far legittimamente ricorso al “*job on call*”, è necessario che ricorrano determinati requisiti di carattere soggettivo (con riguardo ai lavoratori impiegati) o, alternativamente, di carattere oggettivo (con riferimento alla tipologia di attività svolta dai lavoratori a chiamata).

Difatti, secondo gli artt.33 e ss. del D.Lgs. n.276/03<sup>16</sup>, con il contratto di lavoro intermittente il prestatore si pone a disposizione del datore di lavoro che lo può utilizzare, secondo le proprie esigenze, nel rispetto di un periodo di preavviso che, salva diversa pattuizione, non può essere inferiore a un giorno lavorativo. Caratteristica principale del lavoro intermittente è, dunque, l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa, ma semplice attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (la *c.d. disponibilità*), e fasi in cui vi è un'effettiva prestazione di lavoro.

<sup>16</sup> Questo istituto contrattuale è stato caratterizzato da vicissitudini piuttosto travagliate, poiché dopo l'originaria introduzione nel nostro ordinamento per mezzo del Decreto attuativo della L. n.30/03 (Legge Biagi), è stato successivamente cancellato dal panorama normativo ad opera dell'art.1, co.45, della L. n.247/07 (attuativo del Protocollo del 23 luglio 2007 su lavoro, previdenza e competitività) in funzione di un'esclusiva preferenza per i lavoratori occupati a tempo indeterminato e pieno, e successivamente (dal 25 giugno 2008) nuovamente reintrodotta dal D.L. n.112/08, convertito nella L. n.133/08.

In virtù delle particolarità che caratterizzano tale istituto, si potrebbe provocatoriamente definire, più che un vero e proprio contratto di lavoro, una sorta di “preliminare di contratto”, in forza del quale le parti disciplinano in anticipo i termini e le modalità in base alle quali si svolgeranno successivamente i singoli rapporti di lavoro che di volta in volta – secondo le esigenze del datore di lavoro - verranno di fatto posti in essere fra le parti.

L’obiettivo principale perseguito dal Legislatore con l’introduzione di tale tipologia contrattuale è stato certamente quello di dare una veste giuridica a prestazioni di lavoro caratterizzate da discontinuità e intermittenza, per giungere a una regolarizzazione di una serie di prestazioni in tutto o in parte sommerse.

Si rammenta che il contratto a chiamata va stipulato in forma scritta ai fini della prova e che sono previste le seguenti **circostanze nelle quali è espressamente vietato farvi ricorso**<sup>17</sup>:

- ✚ sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ✚ presso le imprese con più di 15 dipendenti ove si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della L. n.223/91, salva diversa disposizione contenuta negli accordi sindacali intervenuti. Tale divieto non è tuttavia assoluto, ma si riferisce all’assunzione di lavoratori intermittenti da adibire alle stesse mansioni per le quali si è provveduto alla riduzione di personale;
- ✚ presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto intermittente;
- ✚ nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell’art.28 del D.Lgs. n.81/08 e s.m.i. (Tusic).

Inoltre, come anticipato, si fa presente che questa particolare forma di contratto non sempre è attivabile. Difatti, per evitare possibili abusi, il legislatore ha previsto la possibilità di farvi ricorso solo quando ricorra **almeno una delle seguenti condizioni**:

- ➔ per le prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati;
- ➔ per le prestazioni rese nei periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno previsti dall’art.37, del D.Lgs. n.276/03<sup>18</sup>;
- ➔ svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via transitoria, individuate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

Con riguardo all’ipotesi *sub b)*, la circolare n.4/05 del Ministero del Lavoro ha meglio declinato il concetto di “**periodi predeterminati**” genericamente utilizzato dal legislatore, affermando che il lavoro a chiamata è generalmente praticabile:

- ▶ per il fine settimana (periodo che intercorre tra le ore 13,00 del venerdì pomeriggio e le 6,00 del lunedì mattina);
- ▶ per le festività natalizie (periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio);
- ▶ per le festività pasquali (periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell’Angelo);
- ▶ nel corso delle ferie estive (periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre).

<sup>17</sup> Art.34, co.3, D.Lgs. n.276/03 (in definitiva si tratta degli stessi divieti stabilite dall’art.20, co.5, del medesimo Decreto per il contratto di somministrazione).

<sup>18</sup> Art.37, D.Lgs. n.276/03: “1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l’indennità di disponibilità di cui all’articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. 2. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.”

L'interpretazione così fornita dal Dicastero appare, dunque, piuttosto ampia e tale, in ogni caso, da andare incontro alle esigenze operative di molte realtà aziendali (si pensi, ad esempio, ai pubblici esercizi quali bar e ristoranti per i quali le necessità sono alquanto flessibili e territorialmente mutevoli).

Per quanto riguarda, invece, l'ipotesi legittimante indicata alla lettera *sub c*), nell'attesa che l'istituto venga compiutamente disciplinato dalla contrattazione collettiva dei vari settori produttivi, è necessario, invece, far riferimento al D.M. 23 ottobre 2004 che, operando un materiale rinvio alla tabella allegata al R.D. n.2657/23<sup>19</sup>, ha individuato una serie di attività<sup>20</sup> (alcune delle quali peraltro desuete, in quanto facenti riferimento a mestieri e situazioni oggi non più attuali) per le quali è oggettivamente ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

Fra le varie attività previste dal R.D. n.2657/23, al n.13, è indicata l'attività svolta dal *"Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro (oggi Direzione Territoriale del Lavoro, n.d.r.), previo parere del medico provinciale"*.

Ed è proprio a questa previsione che l'Interpello in commento fa riferimento per dirimere la questione. Difatti la D.G.A.I., fondando il proprio avviso sul dato letterale, ritiene che l'elemento rilevante ai fini dell'individuazione delle ipotesi oggettive contemplate al n.13 del R.D. non sia propriamente la qualificazione del datore di lavoro, quanto, piuttosto, l'espletamento della prestazione all'interno delle strutture sanitarie di "tipo ospedaliero" ivi espressamente indicate. Sulla base di questa considerazione, pertanto, **il Ministero del Lavoro afferma essere legittimo l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un appalto di servizi.**

### **Liceità degli appalti aventi ad oggetto servizi infermieristici o di assistenza**

In merito, tuttavia, a tale particolare tipologia di appalti, e in relazione alle potenziali implicazioni interpositorie che questa attività si presta a rivestire, l'interpellata Direzione Generale non si è lasciata sfuggire l'occasione per ribadire un principio che, peraltro, aveva già in passato risolutamente affermato su sollecitazione della DTL di Modena<sup>21</sup>: **il ricorso allo strumento dell'appalto di servizi nell'ambito di strutture o aziende ospedaliere va valutato con particolare attenzione.** Difatti, si legge nell'interpello n.38/11, per le prestazioni infermieristiche o di assistenza socio sanitaria svolte nei reparti di cura *"appare difficile riscontrare una autonoma organizzazione e reali margini di autonomia gestionale dell'appaltatore, considerato lo strettissimo legame, sotto il profilo funzionale, tra il personale medico e il personale di assistenza, legame che riduce fortemente, fino ad annullarlo, il permanere di un reale "potere direttivo" in capo allo*

<sup>19</sup> Questo Regio Decreto, si rammenta, fu emanato per l'individuazione delle attività discontinue cui non si applicava il normale regime sull'orario di lavoro.

<sup>20</sup> Il Ministero del Lavoro, per mezzo della Circolare n.4 del 2 febbraio 2005 contenente le prime istruzioni operative sul contratto di lavoro intermittente, ebbe modo di precisare al riguardo che i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il Regio Decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, e che non rileva neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione, essendo questo compito rinviato *ex ante* alla contrattazione collettiva o, in assenza, al Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui spetta il compito di individuare, mediante un'elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

<sup>21</sup> Cfr. Ministero del Lavoro, risposta a quesito Prot. n.15749 del 27/11/2007.

stesso appaltatore". Conseguentemente - in presenza di siffatti appalti - andrà effettuata, di volta in volta, una rigorosa e ponderata valutazione alla luce delle sopra indicate condizioni di liceità imposte dalla legge e ai coerenti principi enucleati dalla giurisprudenza<sup>22</sup>.

### **Il badge per i lavoratori impiegati negli appalti e nei subappalti**

Con specifico riguardo agli appalti di che trattasi, si rammenta la necessità di dotare i lavoratori coinvolti di apposito cartellino di identificazione. Difatti l'art.26, co.8, D.Lgs. n.81/08 e s.m.i., riprendendo la disposizione originariamente introdotta dall'art.36-bis, co.3 del D.L. n.223/06 (c.d. *Decreto Bersani*), estende a tutto il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice svolto in qualunque settore di attività produttiva, anche se esercitata in forma autonoma (es. artigiani), l'obbligo di essere muniti di un'apposita tessera di riconoscimento (c.d. *badge*).

La finalità di questa disposizione è quella di rendere palese e immediata la suddivisione, su un medesimo luogo di lavoro, tra i lavoratori appartenenti ai vari datori di lavoro anche per facilitare le operazioni di accertamento da parte del personale ispettivo.

Si fa presente che la norma prevede un duplice precetto: da un lato la necessità per il datore di lavoro di munire il personale occupato negli appalti della tessera di riconoscimento; dall'altro un corrispondente obbligo, in questo caso però a carico del singolo lavoratore che ivi svolge la propria attività, di portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento. Si rappresenta che l'obbligo in parola grava anche sui lavoratori autonomi (artigiani, soci, co.co.pro. ecc), che operano negli stessi appalti.

A seguito delle modifiche introdotte dall'art.5 della L. n.136/10<sup>23</sup> (normativa antimafia) la tessera di riconoscimento deve oggi riportare:

- ▶ la fotografia del lavoratore;
- ▶ le generalità del lavoratore;
- ▶ il nome del datore da cui lo stesso dipende;
- ▶ la data di assunzione;
- ▶ in caso di subappalto la data e gli estremi dell'autorizzazione (ovvero la data di richiesta di autorizzazione al subappalto rispetto alla quale si è formato il silenzio-assenso);
- ▶ per i lavoratori autonomi l'indicazione del committente.

Anche se, invero, la legge non lo indica esplicitamente, si ritiene tuttavia che questo obbligo gravi specificatamente sul personale impiegato proprio negli appalti endoaziendali (e non anche negli appalti di lavori, opere o servizi che vengono eseguiti autonomamente e direttamente presso la sede dell'appaltatore/subappaltatore).

---

<sup>22</sup> Cfr. C. Cass., sent. 21 luglio 2006, n.16788 nella quale si legge: "soltanto in alcune ipotesi eccezionali (da accertare rigorosamente) l'autonoma imprenditoriale può essere ravvisata essenzialmente nella predisposizione della sola organizzazione del lavoro", in quanto "la regola generale richiede che l'attività appaltata sia supportata da mezzi e capitali propri dell'appaltatore". In questa sentenza la S.C. precisa, altresì, con riferimento agli appalti interni - caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, che il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera sussiste "tutte le volte in cui l'appaltatore/datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo".

<sup>23</sup> Art.5, L. n.136/10: "La tessera di riconoscimento di cui all'articolo 18, comma 1, lettera u), del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, deve contenere, oltre agli elementi ivi specificati, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), del citato D.Lgs. n.81/08 deve contenere anche l'indicazione del committente".