

I DIPENDENTI

LE IMPOSTE

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## I paletti su retribuzioni e previdenza

## Due anni per saldare i contributi

L'eventuale inadempienza chiama in causa anche chi commissiona i lavori

A CURA DI  
Alessandro Rota Porta

Il regime di responsabilità solidale negli appalti privati guarda anche a retribuzione, contribuzione e premi assicurativi oltre ai nuovi vincoli di natura fiscale introdotti la scorsa estate. Sono invece escluse dall'obbligo le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Ma quando scatta la tutela solidaristica? Dopo le modifiche previste dal decreto legge 5/2012, l'intervento più recente sul campo è stato operato dalla riforma del lavoro (legge 92/2012), che ha innovato l'articolo 29 della legge Biagi: il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con gli eventuali subappaltatori, a corrispondere ai lavoratori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, i trattamenti retributivi e contributivi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto. In caso pertanto di inadempienza dell'appaltatore/subappaltatore, la norma chiama in causa il committente.

## L'arco temporale

L'arco temporale dei due anni va inteso con riferimento all'appalto in generale ovvero - nelle ipotesi di responsabilità nei confronti dei subappaltatori - con riferimento al termine del singolo lavoro di subappalto (nota del Lavoro n. 7140/2012).

Si realizzano quindi due tipi di tutela nei confronti del lavoratore impiegato nell'appalto, coinvolgendo tutti gli obblighi propri del rapporto di lavoro:

- la prima è relativa alle retribuzioni;
- poi c'è quella previdenziale e assistenziale.

Chi appalta deve quindi rispettare i presupposti di legge, anche per evitare rivendicazioni da parte dei lavoratori impiegati nell'appalto: superati i due anni, questi possono proporre azione diretta contro il committente, nonché contro tutti i soggetti collocati "a monte" della filiera, per conseguire quanto dovuto riguardo al contratto di appalto, entro i limiti del debito residuo del committente verso l'appaltatore. Si tratta di una tutela omnicomprensiva e tra le pretese esigibili rientrano anche il Tfr e l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso. Sono invece esclusi gli emolumenti di altra natura, quali - per esempio - le indennità risarcitorie.

La solidarietà sul trattamento di fine rapporto è riferita - come chiarito dal decreto legge 5/2012 - alle sole quote maturate nel periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Oltre ai lavoratori, anche gli enti previdenziali e assistenziali sono interessati al recupero degli oneri legati alla retribuzione: così come per i trattamenti retributivi, anche per i crediti contributivi e assicurativi, la responsabilità può essere fatta valere nel limite temporale di due anni. Come chiarito dalla circolare del lavoro 5/2011, al di là dei termini della solidarietà, resta comunque ferma l'ordinaria prescrizione quinquennale prevista per il recupero contributivo nei confronti del datore di la-

voro inadempiente.

## Non solo i subordinati

La circolare Inps 106/2012 ha inoltre ribadito che il regime di solidarietà tutela tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, quindi non solo quelli subordinati, ma anche quelli impiegati nell'appalto con altre tipologie contrattuali (per esempio collaboratori a progetto), o quelli non regolarizzati purché utilizzati direttamente nell'opera o nel servizio oggetto dell'appalto. Anche la circolare Inail 54/2012 è intervenuta a illustrare la vigenza dei diversi regimi di responsabilità, a seguito delle modifiche legislative dello scorso anno.

## I riscontri

Diventa dunque importante adottare tutte le cautele possibili. Per esempio con il riscontro di alcuni aspetti formali: iscrizione al registro delle imprese, elaborazione del Lul (libro unico del lavoro), possesso del Durc (documento unico di regolarità contributiva), eccetera. Anche visionando il modello di comunicazione preventiva obbligatoria (Unilav) che l'appaltatore/subappaltatore deve aver inviato online al Centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro, il committente/appaltatore può verificare che l'assunzione dei lavoratori impiegati nell'appalto/subappalto sia stata effettuata correttamente. Così come vanno considerati gli aspetti sulla sicurezza sul lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I TASSELLI



I riferimenti per evitare la responsabilità solidale



## I CONTRIBUTI



## LE DIFFERENZE



## I CONTRATTI



## LE TUTELE

- I committenti imprenditori o datori di lavoro nei confronti degli appaltatori e/o subappaltatori rispondono per: trattamenti retributivi (comprese le quote di Tfr); contributi; premi assicurativi
- La responsabilità solidale si prescrive in due anni: questo termine si riferisce all'azione dell'Inps e dell'Inail nei confronti del responsabile solidale, mentre resta ferma l'ordinaria prescrizione per il recupero contributivo nei confronti del datore di lavoro inadempiente

- Se un appalto è realizzato senza il rispetto dei requisiti previsti dalla legge, si trasforma in somministrazione irregolare di manodopera (appalto illecito): scattano le sanzioni civili e penali (ammenda di 50 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata)
- Si configura invece la somministrazione fraudolenta se c'è l'intento specifico di eludere le norme di legge o di Ccnl applicato al lavoratore: l'ammenda al punto precedente è maggiorata di 20 euro

- I contratti collettivi nazionali di lavoro possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti al fine di attuare il regime di responsabilità solidale (articolo 29 del Dlgs 276/2003)
- Uno spiraglio in questo senso potrebbe essere rappresentato dai contratti di prossimità (Dl 138/2011), che, nell'ambito degli obiettivi individuati dalla norma, possono derogare a disposizione di legge e/o contrattuali

- Va prestata attenzione alla regolarità dei versamenti all'erario delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente e quelli dell'Iva sulle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di appalto/subappalto
- Il committente, tra i vari controlli, può anche riscontrare alcuni aspetti formali: per esempio, iscrizione al registro delle imprese, elaborazione del Lul, possesso del Durc, verifica dei modelli Unilav sul personale assunto

## Non c'è somministrazione

## L'autonomia organizzativa fa la differenza

## L'appalto doc evita effetti sulla titolarità del rapporto

L'affidamento a terzi di fasi lavorative è ormai una prassi frequente nell'ambito dei processi produttivi. Per questo motivo diventa fondamentale l'individuazione dei limiti di genitorialità dell'appalto e realizzare gli affidamenti con le metodologie corrette, perché il reticolo di responsabilità tra le parti attrici del contratto si presenta molto complesso. Qualora, infatti, il processo di esternalizzazione non dovesse essere stato costituito in maniera corretta scattano le sanzioni previste in caso di appalto illecito: si realizza così una somministrazione di manodopera irregolare o fraudolenta e la costituzione, in capo all'utilizzatore, del rapporto di lavoro degli addetti impiegati nell'appalto/subappalto.

La bussola applicativa della materia - oltre che dai diversi interventi giurisprudenziali - si può rinvenire nella circolare del ministero del Lavoro 5/2011, che ha operato una vera e propria ricognizione del quadro giuridico degli appalti.

È opportuno ricordare alcune definizioni. Il contratto d'appalto è disciplinato dall'articolo 1655 del Codice civile e dall'articolo 29 del Dlgs 276/2003; per tale si intende il contratto con il quale l'appaltatore assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'esecuzione di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore del committente. I tratti che lo differenziano dalla somministrazione di lavoro vanno ricercati nei requisiti che l'appaltatore deve possedere: in primo luogo l'organizzazione dei mezzi,

che si manifesta in un'attività direttiva e di coordinamento dei diversi elementi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio. Deve sussistere un'entità imprenditoriale, con conseguente rischio economico in capo all'appaltatore, anche con riferimento all'esercizio del potere direttivo e organizzativo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto. Inoltre, l'appaltatore deve essere dotato di un ampio margine di autonomia rispetto al committente, nel senso che la gestione materiale dei fattori produttivi deve sottrarsi all'ingerenza di quest'ultimo. Con riferimento agli appalti che non richiedono un rilevante impiego di beni strumentali, in cui la consistenza organizzativa dell'appaltatore sia esigua, riducendosi all'organizzazione del lavoro (per esempio ai servizi di pulizia), la liceità dell'appalto può anche risultare da un accertamento su chi di fatto esercita il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati. In quest'ottica, la distinzione tra appalto e somministrazione di lavoro consiste nella diversità dell'oggetto: un "fare" nell'appalto, dove l'appaltatore fornisce al committente un'opera o un servizio, da realizzare tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi e assumendosi il rischio d'impresa; un "dare" nella somministrazione, nella quale il somministratore si limita a fornire a un terzo forza lavoro da lui assunta. Pertanto l'organizzazione dei mezzi, requisito imprescindibile dell'appalto genuino, si deve intendere in senso ampio.

Vi sono poi altre fattispecie contrattuali - per esempio le diverse declinazioni delle forniture di opere o servizi - che non prevedono l'applicazione del regime solidaristico ex articolo 29 comma 2, della legge Biagi: sul punto è intervenuta la circolare del Lavoro 17/2012, riferita al settore dei trasporti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA SICUREZZA



rispetto ai quali saranno i singoli datori di lavoro a rispondere senza il coinvolgimento di committente o eventuali altri soggetti.

## La prevenzione

Per evitare la responsabilità solidale da sicurezza lavoro, committente, appaltatori e subappaltatori devono individuare i rischi attraverso il documento di valutazione dei rischi interferenziali (Duvri), previsto sempre dall'articolo 26 del Dlgs 81/2008, adottino concretamente tutte le cautele previste e, infine, dimostrino in modo inequivocabile di aver attentamente vigilato sull'attuazione delle misure di prevenzione e protezione indicate nel documento. Se tale prova non potesse essere fornita, l'infortunio causerebbe non solo la responsabilità penale per lesioni colpose o omicidio colposo connesso all'inosservanza di norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ma anche il vincolo solidale fra committente e appaltatore (ed eventuali subappaltatori) per il pagamento del «danno differenziale» dovuto al lavoratore infortunatosi a causa dell'interferenza non correttamente gestita fra il lavoro di più imprese (o lavoratori autonomi). Si tratta di somme non corrisposte dall'Inail al lavoratore perché i valori delle tabelle dell'istituto per la liquidazione del danno sono più bassi di quelle civilistiche o perché vi sono voci di danno non riconosciute dall'assicurazione pubblica contro gli infortuni. È il caso, per esempio, del danno morale ed esistenziale, del danno da lesione micro-permanente, della riduzione della capacità lavorativa o di altri elementi che compongono l'importo preteso o richiedibile nei confronti di committente, appaltatore ed eventuale subappaltatore in via solidale: il soggetto infortunato, infatti, può rivolgersi indifferente a ciascuno di questi soggetti per chiedere l'intera somma.

G. Taddia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## COLLANA DICHIARATIVI DEL SISTEMA FRIZZERA 2013



Disponibili anche su shopping24.it

**Unico 2013 Società di capitali**  
Pagg. 480 - € 38,00

**Unico 2013 Società di persone**  
Pagg. 408 - € 36,00

**Unico 2013 Persone fisiche**  
Pagg. 708 - € 40,00

**Dichiarazione Irap 2013**  
Pagg. 272 - € 35,00

NELLE MIGLIORI LIBRERIE

GRUPPO24ORE

## I CONTRATTI COLLETTIVI

## L'intesa nazionale può intervenire

La riforma del lavoro è intervenuta sul vincolo della solidarietà degli appalti con alcune modifiche sostanziali, sebbene nell'attuale quadro lavoristico non esistano adeguati strumenti che possano manlevare in maniera agevole il responsabile in solido. Il mero affidamento di un appalto comporta la responsabilità in capo al committente, sebbene lo stesso non abbia commesso alcuna irregolarità. Dopo le modifiche intervenute nel 2012, l'attuale impianto normativo vede comunque la presenza di alcune esimenti dall'alveo della responsabilità poiché precisa che le sanzioni civili possono essere ascritte al solo responsabile dell'adempimento.

Queste tutele consistono nell'attribuzione ai Ccnl del compito di individuare le procedure ad hoc di verifica e i metodi di controllo della regolarità degli appalti nonché nel coinvolgimento dei soggetti della filiera per incapienza dei beni di chi esegue l'opera, in caso di contenzioso in materia di appalti. Secondo quest'ultima disposizione, il debitore solidale (committente imprenditore o datore di lavoro), chiamato a rispondere in sede giudiziale del pagamento unitamente all'appaltatore e agli eventuali subappaltatori, può proporre un'eccezione con la quale chiede che sia preventivamente escusso il

patrimonio di questi ultimi. Sebbene il giudice accerti la responsabilità solidale, l'azione esecutiva può essere promossa nei confronti del committente solo dopo che l'esecuzione verso il patrimonio del responsabile abbia dato esito infruttuoso.

Inoltre, la norma conferma una procedura già esperibile nei casi di responsabilità solidale, che consiste nella possibilità da parte del committente, chiamato a rispondere al posto del responsabile, di richiedere la restituzione di quanto pagato attraverso l'azione di regresso. Infine, merita ricordare come eventuali disposizioni regolatorie del regime di responsabilità nei contratti di appalto possano anche essere disciplinate attraverso lo strumento dei contratti di prossimità, introdotti dall'articolo 8 del Dl 138/2011. In base a questa norma, qualora alle intese sottoscritte a livello aziendale sia sottesa una finalità "nobile" tra quelle individuate dal comma 1 del medesimo articolo, quale - per esempio - la creazione di maggiore occupazione o l'emersione di lavoro irregolare, possono anche essere derogate le disposizioni contrattuali e/o di legge, purché questo non contrasti con i principi costituzionali ovvero con le normative comunitarie e le convenzioni internazionali sul lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA