

## Appalto: ambito di applicazione e ultime novità in materia di solidarietà

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 18 Aprile 2017

analizziamo cosa implica il ritorno della solidarietà per i contratti di lavoro inseriti nel contesto di un appalto: in particolare vediamo alcune opzioni per difendersi dal rischio di una responsabilità solidale illimitata

Per la sua brevità, la definizione codicistica di appalto, contenuta nell'articolo 1655 c.c., ci restituisce la descrizione di un contratto ricco di elementi necessari ai fini della sua genuinità.

L'appalto, infatti, è quel contratto con il quale **una parte assume**, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, **il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, a favore di un altro soggetto**.

Uno degli aspetti più importanti è sicuramente quello correlato ai **rapporti di lavoro instaurati dall'appaltatore e dall'eventuale subappaltatore**, il quale diventa particolarmente rilevante in caso di assenza di genuinità.

Diversamente, **l'appalto è considerato autentico (o "genuino")** quando l'appaltatore non è un mero intermediario, ma abbia una **propria organizzazione di mezzi, assuma il c.d. "rischio d'impresa"** nella realizzazione dell'opera e sia in possesso di un adeguato, e possibilmente comprovato, **bagaglio di conoscenze specifiche e di elevata professionalità in capo al personale impiegato**.

In assenza di tali requisiti di genuinità, si realizza il fenomeno della c.d. **"interposizione illecita di manodopera"** con la possibilità del lavoratore impiegato nell'appalto non autentico, di chiedere la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del committente**, con qualsiasi atto scritto (anche di natura extragiudiziale) idoneo a rendere nota la propria volontà, **al più tardi entro 60**

**giorni dalla cessazione dell'attività resa in favore dell'appaltatore.**

Si rammenta inoltre che, in presenza di indici di sfruttamento dei lavoratori, è prevista l'applicazione di **sanzioni di natura penale.**

Sono esempi di indici rivelatori di condizioni di **sfruttamento**:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale;
- la violazione della normativa relativa all'orario di lavoro e ai riposi;
- le violazioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come accennato in premessa, vi è stato un recente intervento normativo (**D.L. n. 25/2017** in vigore dal 17 marzo scorso per il quale si attende, comunque, la conversione in legge) che ha **parzialmente riformato la disciplina della responsabilità solidale.**

In particolare, **sono state soppresse le disposizioni**, contenute nell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 che prevedevano:

- il beneficio della **preventiva escussione**;
- **la possibilità, da parte della contrattazione collettiva nazionale** sottoscritta dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, **di derogare alla disciplina della responsabilità solidale**, individuando metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.

Oltre ad aver eliminato la possibilità, da parte dei CCNL, di modificare e dettagliare la disciplina della solidarietà, in pratica, ad oggi, **il committente può essere chiamato a rispondere dei debiti collegati al contratto d'appalto anche prima dell'appaltatore**, dovendo pagare direttamente al lavoratore tutte le somme dovute a titolo retributivo e contributivo, fatta salva la successiva facoltà rivalsa nei confronti dell'appaltatore.

**Restano comunque esclusi da tale disciplina i committenti “persona fisica” che non esercitano attività di impresa o professionale.**

Il citato decreto, quindi, non va a toccare, nella sostanza, la disciplina della solidarietà fra committente ed appaltatore, che restano entrambi obbligati, entro 2 anni dalla cessazione dell'appalto, con riferimento ai crediti da lavoro verso i lavoratori coinvolti nell'appalto (la responsabilità investe la retribuzione complessivamente intesa, comprese le quote di TFR, i compensi, i contributi previdenziali e i premi assicurativi); **la solidarietà non opera, invece, rispetto alle sanzioni civili**, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Ciò che è venuto meno, è la possibilità, azionabile da parte del committente in presenza di debiti di lavoro, di chiedere che l'azione esecutiva del lavoratore fosse promossa prima verso l'appaltatore e il subappaltatore, e solo in secondo momento risponderne con il proprio patrimonio.

Infine, si rammenta che **qualora il committente, in qualità di responsabile in solido con l'appaltatore, abbia eseguito il pagamento** delle retribuzioni, contributi previdenziali e premi assicurativi dovuti, **è tenuto ad assolvere, gli obblighi del sostituto d'imposta**, a norma di quanto previsto dall'art. 28 c. 2 D.Lgs. n. 175/2014.

Come è possibile, dunque, **difendersi o quanto meno contenere gli effetti della responsabilità solidale** sui crediti da lavoro?

La via per la “salvezza” passa attraverso le verifiche documentali che il committente deve operare sull'appaltatore e che quest'ultimo, a sua volta, opera sul subappaltatore.

Infatti è importante richiedere la seguente documentazione, la cui presenza e adeguata verifica permette di fotografare la situazione dei rapporti economici tra appaltatori e subappaltatori e i loro dipendenti:

- DURC attestante la regolarità contributiva, in corso di validità;
- Quietanza modello F24 pagati e attestazioni di versamento Casse Edili, se presenti;
- Modelli Unilav dei dipendenti assunti, prorogati e in distacco;

- Libro Unico del Lavoro;
- Denuncia contributiva mensile (modello Uniemens);
- Attestazione di consegna dei cedolini paga (firmata dai lavoratori) e quietanza di pagamento delle retribuzioni.

Per rafforzare l'importanza di tale esibizione documentale si suggerisce di indicare l'obbligatorietà della sua produzione direttamente nel contratto d'appalto e di **subordinare, ovviamente, il pagamento del corrispettivo al buon esito della verifica.**

18 aprile 2017

Sandra Paserio e Giulia Vignati