



Studio Commercialisti Associati

Dott. Turrina Walter Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Poltronieri Davide Commercialista
Dott. Lanza Federica Consulente del Lavoro

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare Studio N. 11 / 2012 del 21/12/2012

Oggetto: la responsabilità solidale negli appalti e subappalti.

La responsabilità solidale in materia di retribuzioni e contribuzioni INPS e INAIL è disciplinata dall'art. 29, co. 2, del D.Lgs. 279/2003, come modificato dall'art. 4, co. 31, della L. 28.6.2012 n. 92, rubricata *«Riforma del mercato del lavoro»*.

Tale norma recita così: *«Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazione dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, 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 **subappaltatori** entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per la sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento»*.

Considerato che tale norma è rivolta agli appalti e ai subappalti di opere e servizi, di seguito saranno analizzati gli aspetti critici previsti dalla disciplina.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Viene chiarito che i soggetti interessati alla responsabilità solidale in ambito retributivo e contributivo negli appalti sono due:

- il **l'appaltatore**: che è responsabile solidalmente per le inadempienze da parte dei subappaltatori;
- il **il committente**: che è responsabile solidalmente per le inadempienze da parte degli appaltatori e degli eventuali subappaltatori;



Studio Commercialisti Associati

Dott. Turrina Walter Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Poltronieri Davide Commercialista
Dott. Lanza Federica Consulente del Lavoro

La condizione affinché sussista un profilo di responsabilità solidale in capo al committente è che questo sia un imprenditore oppure un datore di lavoro. Sono esclusi da tale disciplina:

- le persone fisiche che non esercitano attività d'impresa o attività professionale;
- le pubbliche amministrazioni.

Per quanto attiene l'esenzione dei committenti pubblici, occorre precisare che tale orientamento,

affermato espressamente dal Ministero del Lavoro, non è pienamente condiviso da una parte consistente della dottrina e della giurisprudenza.

Spostando il *focus* sui soggetti tutelati dal regime di responsabilità solidale, va detto che la norma richiama in via generale tutti i ~~lavoratori~~, senza fornire un elenco preciso di tali soggetti. Stante il richiamo generale al concetto di lavoratore, la dottrina ritiene, unanimemente, che tale tutela operi:

- verso i lavoratori subordinati;
- verso i lavoratori assunti con altre forme contrattuali (quali ad esempio i co.co.co., i co.co.pro., gli associati in partecipazione, ecc.);
- ed anche verso i lavoratori irregolari (c.d. lavoratori in nero).

OGGETTO DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Sotto il profilo retributivo, il committente o l'appaltatore sono solidalmente responsabili per:

- tutti i trattamenti retributivi spettanti ai lavoratori;
- la quota di trattamento di fine rapporto di lavoro.

Per quanto attiene il trattamento di fine rapporto di lavoro, il Ministero del Lavoro ha chiarito che la responsabilità solidale è limitata esclusivamente alle quote maturate ~~in~~ *relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto*.

Sotto il profilo contributivo, è previsto che il committente o l'appaltatore siano solidalmente responsabili in relazione:

- ai contributi previdenziali e assistenziali;
- ai premi assicurativi dovuti.

Per entrambe le fattispecie, bisogna chiarire che la responsabilità solidale è limitata a quanto dovuto in relazione al **periodo di esecuzione del contratto**.

In caso di mancato versamento da parte dell'appaltatore o subappaltatore degli oneri contributivi, il regime di solidarietà è esteso anche alle somme dovute a titolo a titolo di interessi moratori sul debito contributivo (sia previdenziale che assicurativo). Viceversa, la responsabilità solidale non opera in merito alle sanzioni civili e alle sanzioni amministrative, sempre connesse al mancato adempimento degli obblighi previdenziali da parte degli appaltatori o degli eventuali subappaltatori.



Studio Commercialisti Associati

Dott. Turrina Walter *Commercialista – Revisore Contabile*
Rag. Poltronieri Davide *Commercialista*
Dott. Lanza Federica *Consulente del Lavoro*

ASSENZA DI LIMITI QUANTITATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE

La norma **non prevede limiti quantitativi** alla responsabilità solidale del committente per i debiti contributivi o retributivi gravanti sull'appaltatore o subappaltatore.

Viene quindi previsto un regime di tutela molto favorevole per il lavoratore, a discapito del committente. Infatti, quest'ultimo a prescindere dall'aver provveduto al pagamento (totalmente o parzialmente) del corrispettivo pattuito per l'esecuzione del contratto di appalto, è obbligato solidalmente, nei limiti delle somme afferenti al periodo di esecuzione del contratto di appalto e riferite esclusivamente ai lavoratori impegnati direttamente nell'esecuzione dell'opera o prestazione di servizio prevista, a:

- corrispondere ai lavoratori dell'appaltatore o del subappaltatore l'intero ammontare delle retribuzioni loro spettanti;
- versare l'intero importo della contribuzione previdenziale e dei premi assicurativi dovuti (più gli interessi di mora, come già precedentemente precisato).

Se da una parte il legislatore non ha previsto limiti quantitativi alla responsabilità solidale, dall'altra ha stabilito che tale vincolo venga meno dopo 2 anni dalla conclusione o cessazione dell'appalto.

Trascorsi quindi due anni dalla cessazione dell'appalto (ed eventualmente trascorsi due anni dalla cessazione del subappalto), i lavoratori e gli Istituti (INPS, INAIL, ecc.) interessati non potranno più invocare la responsabilità solidale del committente (ed eventualmente dell'appaltatore).

Resta salvo, l'ordinario termine di prescrizione quinquennale con cui gli Istituti possono procedere alla notifica all'obbligato principale degli atti necessari per il recupero di eventuali contributi omessi.

ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE

La norma non prevede alcuna specifica procedura (a differenza di quanto accade in ambito fiscale) che determini l'esclusione dalla responsabilità solidale in ambito retributivo e contributivo.

Tuttavia, stabilisce che in sede di contrattazione collettiva, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale, potranno stabilire *metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità contributiva e retributiva complessiva degli appalti*.

Di fatto, in questo momento, finché non verranno aggiornati i contratti collettivi con l'indicazione di apposite procedure necessarie per portare a conoscenza dei soggetti obbligati in solido la regolarità contributiva degli appaltatori ed eventualmente dei subappaltatori, **non è possibile escludere il vincolo della responsabilità solidale**.

Sulla base di quanto sopra affermato, quindi, per poter ridurre il rischio incombente sul committente o sull'appaltatore non è sufficiente essere in possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), che tuttavia deve essere obbligatoriamente presentato dall'appaltatore o dal subappaltatore per l'assegnazione di appalti pubblici e per l'esecuzione di appalti privati nel settore dell'edilizia.



Studio Commercialisti Associati

Dott. Turrina Walter Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Poltronieri Davide Commercialista
Dott. Lanza Federica Consulente del Lavoro

Allo scopo è quindi opportuno chiedere all'appaltatore/subappaltatore il rilascio di apposita attestazione da parte dei loro professionisti (commercialista o consulente del lavoro) nella quale si dichiara che la azienda ha provveduto regolarmente al pagamento delle retribuzioni e degli oneri contributivi/assicurativi nel periodo di durata del contratto di appalto/subappalto.

Lo Studio è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, cordiali saluti.

LA PRESENTE CIRCOLARE HA ESCLUSIVO FINE INFORMATIVO. NESSUNA RESPONSABILITA' LEGATA AD UNA DECISIONE PRESA SULLA BASE DELLE INFORMAZIONI QUI CONTENUTE POTRA' ESSERE ATTRIBUITA ALLO SCRIVENTE, CHE RESTA A DISPOSIZIONE DEL LETTORE PER OGNI APPROFONDIMENTO O PARERE