

---

**RESPONSABILITA' SOLIDALI NEI CONTRATTI DI APPALTO**

---

**LA RESPONSABILITA' SOLIDALE DEL COMMITTENTE NEGLI APPALTI**

Al fine di tutelare i lavoratori impiegati negli appalti la legge pone a carico del committente un regime di responsabilità solidale per eventuali inadempienze dell'appaltatore verso i prestatori di lavoro.

L'**art. 29 del d. lgs. n. 276/2003** stabilisce infatti che il committente privato imprenditore è responsabile, in solido con l'appaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per 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"*.

Il committente è tenuto a pagare le retribuzioni e i contributi e premi assicurativi anche se ha già integralmente pagato il corrispettivo dell'appalto, fatta salva la sola facoltà di agire in regresso nei confronti dell'appaltatore-datore di lavoro inadempiente per il recupero delle somme versate.

**La responsabilità solidale di cui all'art. 29 citato si applica:**

- **indipendentemente dalla sussistenza di un credito dell'appaltatore verso il committente**, di talché quest'ultimo risponderà verso i lavoratori dell'appaltatore anche nell'ipotesi in cui abbia già corrisposto interamente il prezzo dell'appalto;
- **ai crediti per retribuzioni del lavoratore, ai crediti degli enti previdenziali per contributi e premi assicurativi;**
- **ai crediti dei lavoratori sia subordinati che autonomi** (in forza dell'estensione a questi ultimi prevista dall'art. 9 del D.L. 76/2013);
- **non solo all'appalto di opere o servizi ma anche alla subfornitura e, più in generale, a tutti i contratti che hanno ad oggetto prestazioni di fare** (secondo quanto statuito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 254/2017).

Quanto ai crediti del lavoratore, va precisato che **la responsabilità solidale del committente riguarda i soli crediti maturati dal prestatore di lavoro nel periodo di durata dell'appalto e in ragione della prestazione resa per la realizzazione dell'opera o del servizio commissionati.**

Sotto tale profilo, pertanto, la responsabilità del committente (o dell'appaltatore-subcommittente nel caso di subappalto) **è limitata alle sole competenze retributive e alle quote di TFR e competenze differite (quali tredicesima e quattordicesima mensilità) riferibili al periodo in cui il lavoratore è stato impiegato nell'appalto.**

Tale precisazione consente di limitare la responsabilità solidale alla sola quota di retribuzioni riferite al periodo di esecuzione dell'appalto e alla prestazione resa nel caso in cui i lavoratori dell'appaltatore siano impiegati promiscuamente presso più appalti in favore di più committenti, ciascuno dei quali risponderà, pertanto, per la sole retribuzioni correlate alla prestazione svolta nell'ambito del proprio appalto.

**L'espressione "trattamenti retributivi" va interpretata in maniera rigorosa**, tenuto conto che la norma estende la responsabilità ad un soggetto che è comunque estraneo al rapporto di lavoro.

Ciò significa che il committente (o subcommittente) è tenuto in solido a corrispondere al lavoratore soltanto gli **emolumenti aventi natura strettamente retributiva** e non anche risarcitoria o mista (sia retributiva che risarcitoria).

Sulla scorta di tale principio, **la responsabilità solidale** di cui all'art. 29 citato **viene esclusa per:**

- **le indennità dovute per licenziamento illegittimo;**
- **l'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento comunicato successivamente alla cessazione dell'appalto;**
- **l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute;**
- **i buoni pasto o l'indennità di mensa.**

La responsabilità solidale del committente verso il lavoratore è sottoposta a un **termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto.**

A tal fine non è sufficiente al lavoratore inviare al committente entro i due anni dalla cessazione dell'appalto una richiesta stragiudiziale per il pagamento delle retribuzioni, ma egli dovrà entro tale termine depositare il ricorso in Tribunale al Giudice del Lavoro.

Pertanto, se il lavoratore non agisce in giudizio nei confronti del committente entro i due anni dalla cessazione dell'appalto nulla potrà più pretendere dal medesimo.

È importante segnalare che, secondo la Corte di Cassazione, **il termine di decadenza di due anni si applica alla sola azione del lavoratore e non anche a quella promossa dagli enti previdenziali, che rimane assoggettata al solo termine di prescrizione di cinque anni.**

Va ricordato che **il D.L. 25/2017 ha soppresso la possibilità per il committente di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio del datore di lavoro-appaltatore**, di talché il lavoratore può decidere di agire direttamente anche solo nei confronti del committente e non solo all'esito di un tentativo infruttuoso nei confronti del datore di lavoro.

In considerazione di tutto quanto sopra esposto, la responsabilità solidale del committente negli appalti prevista dall'art. 29 del D.LGS. 276/2003, per le sue caratteristiche – riferita sia ai crediti retributivi che previdenziali, possibilità di agire anche solo nei confronti del committente, senza necessità di escutere preventivamente l'appaltatore-datore di lavoro e indipendentemente dalla sussistenza di un credito residuo dell'appaltatore – e per la possibilità, secondo l'interpretazione della Cassazione, che gli enti previdenziali agiscano anche a distanza di molti anni dalla cessazione dell'appalto, con sicuro pregiudizio per le possibilità di fruttuoso recupero nei confronti dell'appaltatore delle somme versate, costituisce un serio rischio che il committente deve tenere in debita considerazione sin dalla fase di scelta del contraente cui affidare in appalto lavori o servizi.

È opportuno, pertanto, che il committente inserisca nel contratto di appalto adeguati strumenti e procedure di controllo per la verifica della correttezza degli adempimenti retributivi e contributivi da parte dell'appaltatore.

In tal senso, potrebbe essere anche utile prevedere, oltre ai basilari adempimenti contrattuali (quali esibizione periodica del DURC, del LUL e dei prospetti paga quietanzati dai lavoratori), l'obbligo per l'impresa appaltatrice, anche al di fuori delle ipotesi di applicazione del D.L. 124/2019, di trasmettere mensilmente un elenco nominativo di tutti i lavoratori impiegati direttamente nell'esecuzione dell'opera o dei servizi commissionati, con il dettaglio delle ore lavorate e l'ammontare della retribuzione corrisposta collegata a tale prestazione.

In proposito, giova ricordare che l'art. 4 del **D.L. n. 124/2019, c.d. Decreto Fiscale 2020**, ha disposto che, **a decorrere dal 1° gennaio 2020, i soggetti che affidano a un'impresa il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a euro 200.000, tramite contratti di appalto o subappalto, sono tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o subappaltatrice copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali operate sulle retribuzioni dei lavoratori** direttamente impiegati nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente.

Le imprese appaltatrici sono, pertanto, tenute a trasmettere al committente (e le imprese subappaltatrici anche all'appaltatore subcommittente), entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza dei versamenti contributivi e fiscali:

- le deleghe di pagamento fiscale e previdenziale;
- un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, con il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;
- l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione e il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

La nuova normativa introduce, pertanto, l'obbligo del committente (la cui mancata osservanza è sanzionata dalla legge) di controllare l'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese con le ritenute operate ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'opera o del servizio appaltato e di sospendere il pagamento del corrispettivo dell'appalto finché perdura l'inadempimento e sino a concorrenza del 20% del prezzo complessivo dell'opera o del servizio (ovvero per un importo corrispondente alle ritenute non versate).

L'articolato **meccanismo di controllo** sopra descritto **non si applica qualora l'impresa appaltatrice o subappaltatrice presenti al committente il DURF**, rilasciato dall'Agenzia delle Entrate, la cui funzione è di certificare la regolarità in materia di tributi, imposte e tasse nell'ambito dei contratti di appalto.

Pertanto, qualora l'impresa appaltatrice o subappaltatrice sia in possesso del DURF:

- **il committente è esente dalla responsabilità solidale** sotto il profilo **fiscale** per le somme dovute in relazione alla prestazione lavorativa svolta durante l'appalto;
- **non è tenuto ad effettuare il controllo sulle ritenute fiscali** operate dalle imprese appaltatrici-subappaltatrici sulle retribuzioni dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Avv. Daniela Turello – [turello@studiobrc.com](mailto:turello@studiobrc.com)