



**Giovanni Gregorio**

Avvocato civilista  
Patrocinante in Cassazione

# La responsabilità solidale del committente nell'appalto e nel sub-appalto: un rischio di cui tenere conto

La responsabilità solidale del committente è uno dei rischi che le aziende devono inevitabilmente affrontare quando affidano in appalto o in sub-appalto la realizzazione di un'opera o la prestazione di un servizio.

Questa responsabilità si configura quando la legge considera l'impresa committente responsabile insieme all'appaltatrice e alla subappaltatrice degli obblighi che gravano su queste ultime nei confronti dei loro stessi dipendenti e collaboratori impiegati nell'appalto.

Proprio perché tali lavoratori si trovano spesso ad operare presso i locali o i cantieri della committente e poiché quest'ultima è, in ultima analisi, la beneficiaria della loro attività, la legge, a tutela dei lavoratori medesimi, estende all'impresa committente le conseguenze negative di eventuali inadempimenti o illeciti posti in essere dall'appaltatrice e/o della subappaltatrice ai loro danni.

Per rendersi conto dei rischi in cui incorre la committente per effetto della c.d. responsabilità solidale, basti considerare come, di regola, si articola un appalto, ad esempio, nel settore dell'edilizia. La committente affida i lavori di costruzione o di ristrutturazione di un immobile a un'impresa (c.d. "general contractor" o impresa affidataria), che, a sua volta, se preventivamente autorizzata dalla committente, affida in sub-appalto la realizzazione di una parte dei lavori medesimi ad altre imprese (imprese esecutrici). Ad esempio, il general contractor esegue i lavori edili di costruzione dell'edificio, mentre affida in sub-appalto la realizzazione degli impianti elettrici, di quelli idraulici, di quelli antincendio e l'installazione dei pannelli fotovoltaici ad altre imprese esecutrici, specializzate in questi settori. In questi casi, se una delle imprese sub-appaltatrici non adempie agli obblighi assunti verso i propri dipendenti, per tali inadempimenti possono essere considerate responsabili, oltre naturalmente alla sub-appaltatrice, anche il general contractor e la committente.

L'appalto è molto diffuso anche in altri settori, come, ad esempio, quello della produzione industriale per la costruzione e la manutenzione di macchinari e impianti caratterizzati dall'elevato valore tecnologico. Più in generale, questo contratto viene utilizzato nei settori più disparati per gestire i servizi più diversi, quali le pulizie, il catering, la logistica e i trasporti, ecc...

Da una parte, quindi, l'appalto si presenta come un contratto molto duttile, che si adatta alle esigenze più disparate del procurement delle aziende; dall'altro, però, bisogna considerare la complessa normativa che lo regola, per effetto della quale l'impresa committente potrebbe essere considerata corresponsabile di eventuali condotte illecite dell'appaltatrice e delle sub-appaltatrici.

### 1. Le possibili conseguenze della responsabilità solidale del committente

A seconda delle situazioni, la responsabilità solidale del committente, può tradursi in:

- obbligo di pagare la retribuzione e i contributi previdenziali e assicurativi dei dipendenti dell'appaltatore e del sub-appaltatore;
- obbligo di risarcire i danni subiti dai medesimi lavoratori per gli infortuni sul lavoro; nei casi più gravi - e più rari - vi può essere anche un'estensione alla committente della responsabilità penale dell'appaltatore o sub-appaltatore per le lesioni personali subite dai propri lavoratori a causa della violazione delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- obbligo di verificare che l'appaltatore abbia versato all'erario le ritenute fiscali dallo stesso effettuate sulla retribuzione dei propri dipendenti.

### 2. La responsabilità solidale del committente per la retribuzione dei dipendenti dell'appaltatore

La responsabilità solidale del committente può, quindi, far sorgere un obbligo di quest'ultimo di pagare i compensi dei dipendenti dell'appaltatore e del sub-appaltatore impiegati nell'appalto. Questa conseguenza è prevista dall'art. 1676 del codice civile e dall'art. 29 della Legge Biagi, che prevedono però due regolamentazioni tra loro differenti.

#### 2a. L'obbligo di pagamento della retribuzione secondo il codice civile

La responsabilità solidale del committente per il pagamento della retribuzione dei dipendenti dell'appaltatore è stata regolata per la prima volta dall'art. 1676 del codice civile. Secondo questa norma, i dipendenti dell'appaltatore, che hanno prestato la loro attività nell'appalto, possono agire direttamente nei confronti del committente per ottenere quanto è loro dovuto per l'attività svolta.

La somma che il lavoratore può pretendere nei confronti del committente non può, tuttavia, essere superiore a quella che quest'ultimo deve all'appaltatore al momento della domanda.

In altre parole, il committente deve pagare i dipendenti dell'appaltatore, soltanto se non ha pagato in tutto o in parte il compenso dovuto a quest'ultimo e nei limiti dell'importo che gli deve.

Di conseguenza, in base all'art. 1676 c.c., il committente non corre comunque alcun rischio se ha pagato l'intero prezzo dovuto all'appaltatore.

## **2.b L'obbligo di pagamento della retribuzione secondo la Legge Biagi**

La legge Biagi, entrata in vigore nel 2003, ha invece previsto una nuova regolamentazione, che si è aggiunta a quella del codice civile senza abrogarla. Secondo la nuova legge, il committente è responsabile per le retribuzioni non percepite dai lavoratori dell'appaltatore anche se ha interamente pagato il compenso dovuto a quest'ultimo.

Secondo questa regolamentazione, però, la responsabilità dell'impresa committente ha un preciso limite temporale, che, invece, non è previsto dall'art. 1676 del codice civile. L'art. 29 comma 2 della legge Biagi stabilisce, infatti, che il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per il pagamento delle somme dovute ai lavoratori per il periodo di esecuzione del contratto di appalto a titolo di:

- retribuzione, incluse le quote di TFR,
- contributi previdenziali e premi assicurativi.

Resta escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

I lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'opera possono pretendere il pagamento di quanto loro dovuto non solo nei confronti del proprio datore di lavoro, ma anche nei confronti delle altre imprese della catena contrattuale, dalla sub-appaltatrice al general contractor, fino a risalire al committente originale. L'azione può essere inoltre esercitata anche direttamente dagli Enti previdenziali e assicurativi (ad es. INPS e INAIL) per i contributi non versati. Il committente che esegue il pagamento in luogo dell'appaltatore ha poi diritto di agire nei confronti di quest'ultimo per farsi rimborsare quanto pagato.

## **2.c Le possibili tutele dall'obbligo di pagamento della retribuzione**

La responsabilità solidale del committente per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi dei dipendenti dell'appaltatrice e/o della sub-appaltatrice, così come prevista dall'art. 29 della Legge Biagi, è una sorta di "responsabilità oggettiva" dalla quale l'impresa committente non può, purtroppo, sottrarsi.

Quest'ultima può, però, mettere in atto alcuni accorgimenti per tutelarsi e ridurre al minimo i rischi.

Innanzitutto, dovrà sempre acquisire il certificato di iscrizione alla Camera di Commercio Industria e Artigianato e il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), anche nei casi in cui l'acquisizione di tale documentazione non è obbligatoria per legge.

Il DURC è un'attestazione rilasciata dagli Enti previdenziali e assicurativi (INAIL e INPS), che riporta lo stato dei pagamenti dei contributi dovuti. L'acquisizione di questo documento consente, quindi, al committente di verificare se l'appaltatore è in regola con i versamenti dei contributi dei propri dipendenti. Il DURC, tuttavia, non dà indicazioni in merito al pagamento degli stipendi ai lavoratori, così come non può segnalare la presenza di lavoratori privi di regolare contratto (i c.d. lavoratori "in nero").

In secondo luogo, il committente può diminuire i rischi ottenendo copia del Libro Unico del Lavoro (LUL) per verificare chi sono i dipendenti dell'appaltatore e un'elencazione dettagliata dei lavoratori impiegati nell'appalto. In questo modo, potrà controllare gli accessi e impedire l'ingresso a lavoratori non presenti in elenco. Inoltre, nel caso gli vengano richieste successivamente somme di denaro per retribuzioni o contributi non pagati, potrà verificare se le tali richieste si riferiscono ai lavoratori effettivamente impiegati nell'appalto.

Il committente potrebbe anche pretendere una fideiussione che garantisca, per due anni dalla fine dell'appalto, eventuali richieste di pagamento delle retribuzioni dei dipendenti.

Egli potrà, infine, chiedere che, durante l'esecuzione dell'appalto, gli sia di volta in volta fornita copia dei bonifici effettuati ai lavoratori a saldo dei loro compensi.

## **3. La responsabilità solidale del committente per le ritenute fiscali sulla retribuzione dei dipendenti dell'appaltatore**

Secondo l'art. 17bis del D.Lgs. 241/1997, questo tipo di responsabilità del committente sussiste soltanto in caso di affidamento in appalto o in sub-appalto a un'impresa dell'esecuzione di opere o servizi di importo complessivo annuo superiore ad € 200.000, a condizione che tali lavori:

- siano caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente;
- siano eseguiti con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo.

In presenza delle condizioni sopra indicate, la committente deve richiedere all'appaltatrice e alle subappaltatrici - che sono obbligate a rilasciarle - copia delle deleghe di pagamento per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente trattenute dall'appaltatrice e dalle subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

Il committente che non adempie a quest'obbligo deve pagare una somma pari alla sanzione irrogata all'appaltatrice o subappaltatrice per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento.

#### **4. La responsabilità solidale del committente per gli infortuni sul lavoro dei dipendenti dell'appaltatore**

Il committente può essere, inoltre, responsabile con l'appaltatore per gli infortuni subiti dai dipendenti di quest'ultimo durante l'esecuzione dei lavori.

##### **4.1 La responsabilità civile del committente: l'obbligo di risarcimento dei danni**

La responsabilità civile del committente per gli infortuni sul lavoro dei dipendenti dell'appaltatore è prevista dall'art. 26, comma 4, Legge Biagi. Secondo questa norma, l'impresa committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL o dell'IPSEMA.

Il committente può, quindi, essere obbligato a risarcire i danni subiti dal lavoratore soltanto se quest'ultimo non è stato indennizzato dall'Ente previdenziale.

Per tutelarsi contro tali eventualità, potrebbe pretendere dall'appaltatore una polizza assicurativa per i danni non indennizzati dall'Ente.

##### **4.2 La responsabilità penale del committente per la violazione delle norme sulla sicurezza**

La responsabilità penale del committente può sorgere soltanto se egli omette di effettuare i controlli previsti dalla legge e se i lavoratori dell'appaltatore e/o del subappaltatore subiscono infortuni particolarmente gravi a causa della violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

I controlli che deve eseguire il committente sono previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 90 di tale decreto, egli deve verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità previste all'allegato XVII dello stesso D.Lgs. 81/2008.

Secondo tale Allegato, per la verifica dell'idoneità tecnico professionale, le imprese esecutrici e le imprese affidatarie, ove utilizzino anche proprio personale, macchine o attrezzature per l'esecuzione dell'opera appaltata, dovranno esibire al committente:

- a) Iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto.
- b) DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) oppure l'autocertificazione prevista dall'art. 29, comma 5 dello stesso D.Lgs. 81/2008.
- c) DURC.

Per essere esente da eventuali responsabilità penali è quindi fondamentale che il committente esegua sempre le verifiche sopra indicate. Diversamente, se non le effettua, potrebbe essere penalmente responsabile, insieme alle imprese appaltatrici e sub-appaltatrici, per gli infortuni dei dipendenti di queste ultime che siano conseguenza della violazione da parte delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e che abbiano causato lesioni gravi o gravissime o la morte del lavoratore.

A questo proposito, infatti, la Corte di cassazione ha stabilito che "In materia di infortuni sul lavoro, in caso di lavori svolti in esecuzione di un contratto di appalto, sussiste la responsabilità del committente che, pur non ingerendosi nella esecuzione dei lavori, abbia omesso di verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa prescelta in relazione anche alla pericolosità dei lavori affidati" (Cass. Pen., Sent. n. 28728 del 22/09/2020).

