

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Rag. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Empoli, 11 Febbraio 2008

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 5

Oggetto: Contratti di appalto e subappalto

Vogliamo ritornare sull'argomento di cui all'oggetto per riepilogare i suoi aspetti più significativi, in quanto nel corso del tempo ci sono state varie evoluzioni normative che prevedono, a tutt'oggi, una serie di obblighi da rispettare e di accorgimenti cui attenersi per evitare di ritrovarsi in situazioni assai spiacevoli sia di natura sanzionatoria che di natura retributiva / contributiva. Tra questi (vedi Ns. circolare bimestrale n. 5/07 e circolare flash n. 12/07), quelli relativi all'elaborazione, da parte del committente, del documento della valutazione dei rischi in cui devono essere specificati anche i costi relativi alla sicurezza sul lavoro da allegare poi al contratto di appalto (per la redazione di questo documento Vi consigliamo di rivolgerVi ai Vostri consulenti della 626), nonché l'obbligo di munire i lavoratori, sia dipendenti che autonomi del tesserino di riconoscimento.

Il contratto di appalto e/o subappalto, spesso viene associato erroneamente solamente al settore dell'edilizia, quando invece può riguardare una platea di aziende ben più vasta: basti pensare quante volte una società e/o un'imprenditore affida all'esterno o anche all'interno della propria azienda alcune lavorazioni e/o fasi di esse; bene, in tal caso ci troviamo di fronte ad un appalto d'opera o di servizio.

Per chiarire il concetto di appalto riportiamo quanto previsto dall'art. 1655 del codice civile e cioè: "Un contratto con il quale una parte assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'esecuzione di un'opera o un servizio verso un corrispettivo in denaro".

In questa disamina non intendiamo affrontare la somministrazione di lavoro (affitto di mano d'opera) in quanto, come più volte precisato, la stessa deve essere utilizzata nei casi previsti dalla legge e dai C.C.N.L., più che altro le aziende devono rivolgersi a quelle società di somministrazione accreditate dal Ministero e non anche a "strani soggetti" "improvvisati", pena la nullità del contratto di somministrazione con le relative conseguenze sanzionatorie.

Dunque, partiamo dal presupposto che in caso di appalto/subappalto di opere e servizi l'appaltante (committente) è **responsabile in solido** con l'appaltatore (esecutore dell'opera o servizio); infatti, nel caso in cui quest'ultimo non corrisponda ai propri lavoratori le retribuzioni o le corrisponda in maniera parziale, oppure non versi i contributi dovuti agli enti previdenziali, gli stessi lavoratori e/o istituti, si rivalgono sull'appaltante (committente). Quindi il consiglio che abbiamo sempre dato e che ribadiamo è quello di

verificare, con molta attenzione, innanzitutto le capacità imprenditoriali, la serietà e la correttezza dell'azienda cui viene appaltata e/o subappaltata la lavorazione e di diffidare da quelle che applicano "prezzi stracciati"; inoltre, durante il rapporto, di porre in essere tutte quelle verifiche per accertare che non vi siano "anomalie" (mediante richiesta degli avvenuti adempimenti previdenziali /assistenziali, dimostrazione che non vengano utilizzati dipendenti "in nero" ecc. ecc.), inoltre, l'appalto affidato ad aziende che non hanno le caratteristiche richieste viene considerato un appalto "non genuino" con le conseguenze meglio descritte nel prospetto che segue.

CARATTERISTICHE DELL'APPALTO "GENUINO"

L'appaltatore deve essere un imprenditore e, come tale:

1. organizzare i mezzi produttivi,
2. sopportare il rischio d'impresa, così come previsto dall'articolo 29 del decreto Biagi,
3. essere "datore di lavoro", esercitando il potere gerarchico ed organizzativo in capo ai propri lavoratori dipendenti.

Dalla nuova formulazione normativa, si ritiene che non si possa più dedurre in modo automatico, che i mezzi debbano essere "di proprietà" dell'appaltatore; tuttavia, se l'appaltatore deve essere un imprenditore che si accolla il rischio di impresa, dovrebbe essere implicito che i mezzi utilizzati per porre in essere l'attività che svolge, siano di sua proprietà e non siano invece di proprietà dell'appaltante che – con modalità più o meno idonee – li cede in uso, locazione ovvero comodato all'appaltatore. Solo laddove i mezzi impiegati siano di poco rilievo, la proprietà degli stessi può non assumere significato.

Ne deriva dunque che la proprietà dei mezzi produttivi non si desume in modo diretto dal testo di legge, che si limita a richiederne "l'organizzazione", ma si desume dalla tecnica normativa utilizzata dal legislatore che identifica l'appaltatore come un vero e proprio imprenditore che – anche attraverso l'esecuzione di un contratto di appalto – deve sopportare il rischio di impresa.

CONSEGUENZE PER APPALTO "NON GENUINO"

Se il contratto viene stipulato al di fuori delle condizioni previste perché possa essere considerato "genuino", il lavoratore dell'appaltatore – se di suo interesse – può ricorrere in sede giudiziale per ottenere la costituzione del rapporto di lavoro presso l'appaltante.

In questo caso, tutti i pagamenti effettuati a titolo contributivo e retributivo dall'appaltatore nei confronti del lavoratore dipendente prima che lo stesso ottenga la costituzione del rapporto di lavoro presso l'appaltante, sono ritenuti validi. Passano invece in carico all'appaltante, tutti gli oneri contributivi e retributivi dalla costituzione del rapporto in poi.

Conseguenze:

- Il dipendente può chiedere in sede giudiziale di essere assunto dall'appaltante
- Sono validi i contributi versati e le retribuzioni erogate dall'appaltatore.

Studio Peruzzi