

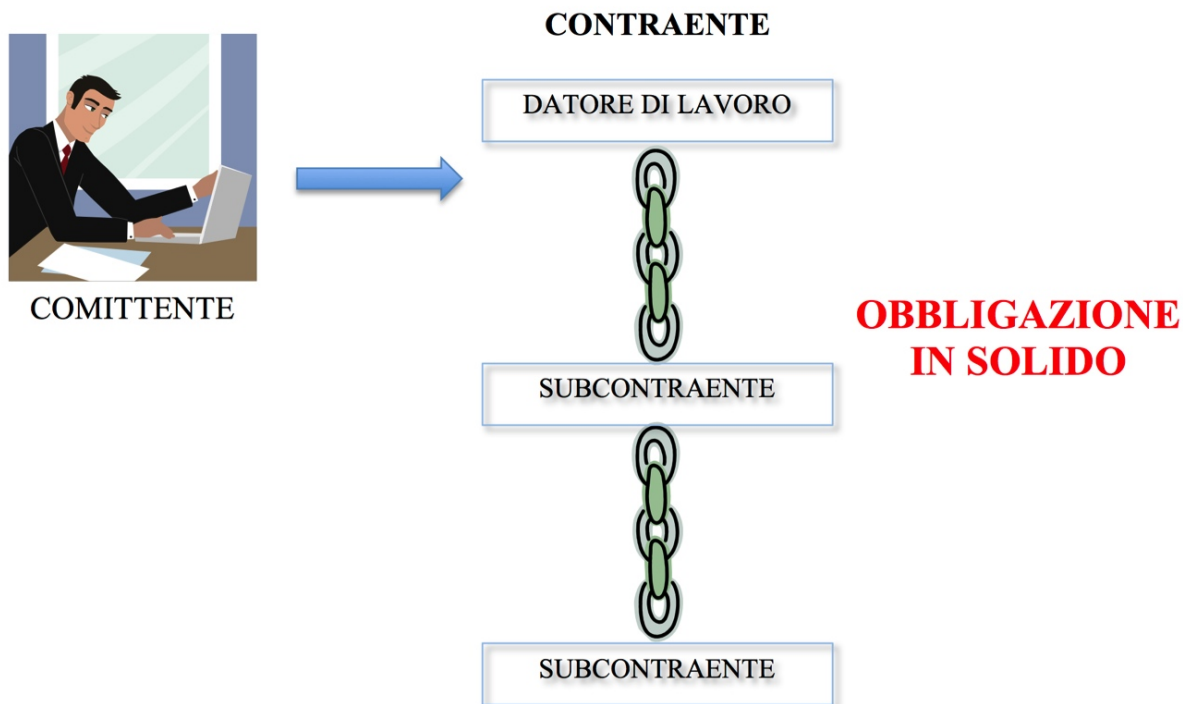
Nel maggio di quest'anno è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale europea **la direttiva 2014/67/UE**, avente ad oggetto l'applicazione della precedente omologa 96/71/CE **sul distacco comunitario dei lavoratori** – inteso quale invio temporaneo di lavoratori in uno Stato dell'UE, in cui va eseguito il contratto avente ad oggetto una prestazione di servizi – e modificativa del regolamento comunitario n. 1024/2012 sulla cooperazione amministrativa. Come noto, la direttiva non è applicabile direttamente negli Stati membri, essendo piuttosto volta ad armonizzarne le discipline nazionali, che vanno emanate entro il biennio dalla sua entrata in vigore.

Tra le disposizioni della direttiva degne di nota vi è senz'altro l'**art. 12, dedicato alla responsabilità solidale di subcontratto**: in estrema sintesi, la norma in parola prevede che, nell'esecuzione di contratti di servizi nel settore edile (art. 12, c. 2, cit.), gli Stati membri possano sancire che, nella filiera dei subcontratti, il contraente diretto del datore di lavoro prestatore di servizi, che distacca i propri lavoratori, sia solidalmente responsabile per le «eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni» (art. 12, c. 1, cit.). In alternativa all'esposta solidarietà, evitabile mediante l'assunzione di comportamenti di diligenza cui ciascuna normativa nazionale attribuisca valore esimente, gli Stati membri possono adottare misure esecutive appropriate, qualora queste appaiano più efficaci nel garantire i diritti dei lavoratori (art. 12, c. 5, cit.).

Ciò che caratterizza il nuovo assetto di regole europeo, quantomeno con riferimento al settore dell'edilizia, attiene alla possibilità di **attivare il rimedio dell'obbligazione in solido soltanto nella catena subnegoziale, tuttavia estendendolo alla totalità dei contratti commerciali** stipulabili in esecuzione di una prestazione di servizi: ne deriva, quindi, che all'esonero dal vincolo solidale riconosciuto al committente appaltatore – e, a determinate condizioni, al medesimo contraente principale – corrisponde l'estensione dell'obbligazione per i trattamenti retributivi ad altre figure contrattuali diverse dall'appalto ed ugualmente diffuse in edilizia, quali il nolo a caldo, la fornitura e posa o la subvezione.

La disciplina comunitaria pare riposare sulla seguente considerazione: se l'esecuzione di un contratto di servizi comporta la stipulazione di un solo subcontratto – totale o parziale, è indifferente – l'obbligazione in solido non è necessaria, essendo piuttosto semplice per il committente e, maggiormente, per il contraente principale, verificare la regolarità dei pagamenti

riservati ai lavoratori impiegati nell'esecuzione della prestazione negoziale; viceversa, ove il servizio commissionato generi una pletora di subcontratti, anche solo parziali, la previsione della responsabilità del contraente che ha dato luogo alla catena di subcontratti, in solido con gli altri condebitori, scongiura il rischio di non poter più individuare su quale soggetto imprenditoriale, fra i molteplici che si accavallano e succedono nel cantiere, gravi l'obbligo di pagamento delle retribuzioni, come riassunto nel seguente schema:



In attesa di conoscere le modalità di recepimento della direttiva ad opera dell'ordinamento italiano, non è peregrino interrogarsi sull'**utilità di un modello di responsabilità solidale, quale quello proposto dal recente atto europeo, che ben potrebbe essere adottato nel nostro Paese**, in cui la materia dell'obbligazione in solido è disciplinata dall'art. 29, c. 2, d.lgs. n. 276/2003, differente rispetto all'omologo comunitario con riferimento a molteplici profili, che vanno dai settori

di attività ai destinatari, dalla tipologia contrattuale cui si riferisce alla sua derogabilità, dall’oggetto alla decadenza, come riepilogato nella seguente tabella:

<b>art. 29, c. 2, d.lgs. n. 276/2003</b>		<b>art. 12, c. 1-4, d. 2014/67/UE</b>
committente/datore di lavoro, appaltatori e subappaltatori	DESTINATARI	contraente, datore di lavoro e subcontraenti
tutti i settori produttivi	SETTORE ATTIVITA'	edilizia
trattamenti retributivi e contributivi	OGGETTO	retribuzioni nette arretrate
appalti, anche di servizi di trasporto	TIPOLOGIE CONTRATTUALI	tutte, purché siano subcontratti
contrattazione collettiva e prossimità	DEROGHE	sistema di <i>due diligence</i> alternativo
due anni da cessazione appalto	DECADENZA	non previsto

Se è vero, infatti, che in appena un decennio di vigenza l’istituto ha conosciuto ben cinque revisioni - nell’ordine: il d.lgs. n. 251/2004, la l. n. 296/2006, il d.l. n. 5/2012, la l. n. 92/2012 e d.l. n. 76/2013 - che non sempre ne hanno semplificato la disciplina, è del pari innegabile che l’attuazione della predetta direttiva comunitaria potrebbe costituire l’occasione per ripensare accanto alla funzione di un istituto, che dagli interventi normativi dell’ultimo biennio pare indirizzato più a soddisfare i crediti statali degli oneri assicurativi e contributivi che a garantire i crediti dei lavoratori, anche il modello di responsabilità solidale.

Quest’ultima, infatti, se applicabile nelle sole ipotesi di catena di subcontratti, con esclusione del committente e del contraente principale, nonché per tutti gli accordi commerciali conclusi nell’esecuzione di un’opera o di un servizio, potrebbe costituire uno strumento efficace sotto un duplice profilo: da un lato, perché adottato soltanto quando serve, ovvero sia in un contesto organizzativo caratterizzato da un considerevole sgretolamento verticale dei lavori/servizi commissionati fra più soggetti imprenditoriali, in grado in concreto di scolorire il filo rosso della responsabilità e vanificare le tutele creditorie previste; dall’altro, perché invocabile nella generalità dei subcontratti sottoscritti per l’esecuzione dei servizi, senza distinzione tra tipologie negoziali in ragione del *nomen juris* utilizzato, offrendo al contrario la medesima garanzia per la totalità dei lavoratori coinvolti. Peraltro, che quest’ultima esigenza soddisfi il principio di uguaglianza sostanziale è ricavabile da un condivisibile orientamento curiale, fatto proprio dal medesimo Ministero del lavoro (circ. Min. lav. 11 luglio 2012, n. 17, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), Indice A-Z, voce *Appalto e subappalto*), che ha ritenuto applicabile l’art. 29, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 anche ai

contratti di servizi di trasporto che, ad onta del diverso nome, condividono la medesima natura dell'appalto.

Del resto, se già la prassi applicativa prima e quella operativa poi hanno registrato le ristrettezze esecutive di un rimedio vincolato al mero dato formale, costituito dalla denominazione assegnata al contratto stipulato, prestando quindi il fianco ad immaginabili tentazioni elusive del dettato normativo, **vale la pena ritornare sulla formulazione dell'art. 29, c. 2, per elaborare una risposta dell'ordinamento, che, in quanto fondata sulla sostanza dell'operazione economico-giuridica di volta in volta posta in essere, vi sappia porre rimedio, senza risultare facilmente aggirabile.** L'esposto schema di responsabilità solidale, infatti, avrebbe l'indubbio merito di spostare l'accertamento, tanto ispettivo quanto giudiziale, dalla defatigante ricerca delle tipologie contrattuali impiegate nell'esecuzione della prestazione, alla ben più utile analisi ricostruttiva della funzione economico-sociale concretamente realizzata, prevedendo **l'applicazione del rimedio solidale allorché l'operazione posta in essere afferisca ad una prestazione di servizi**, a prescindere dalla denominazione attribuitale dalle parti.

Il dibattito politico sviluppatosi negli ultimi anni sul mercato del lavoro è stato sovente accompagnato dalla precisazione per cui il provvedimento appena emanato soddisfaceva una richiesta europea, volta a liberalizzare un settore, quale il mercato del lavoro nazionale, in cui è maggiormente percepibile il divario con gli altri Paesi comunitari. *Ce lo chiede l'Europa*, era detto, nella speranza che l'autorevolezza del mittente potesse rendere accettabili misure non sempre condivise fra le forze parlamentari richieste di approvarle.

Con una battuta, sarebbe agevole concludere che quel che valeva ieri per i contratti di lavoro ed oggi per il famigerato art. 18 dello Statuto dei lavoratori, è applicabile anche per altri istituti del diritto del lavoro.

In fondo, è pur sempre l'Europa a chiedercelo.

**Giovanna Carosielli**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@GiovCarosielli

Scarica il pdf 