

APPALTI E D.U.R.C.

Le novità legislative ed i dubbi interpretativi

di Pierfrancesco Zecca

La "calda estate" del lavoro in Italia sembra non volersi proprio concludere. In questo contesto di grandi innovazioni annunciate e di poche realizzate, si collocano gli interventi in tema di appalti e semplificazioni normative, iniziate con il "decreto del fare" d.l. n. 69/2013 (conv. in l. n. 98/2013) e proseguite con il "pacchetto lavoro" d.l. n. 76/2013 (conv. in l. n. 99/2013). Infatti, se dapprima l'art. 50 del d.l. n. 69/2013 modificava l'art. 35, comma 8, del d.l. n. 223/2006, abolendo la responsabilità solidale tra committente ed appaltatore in relazione al versamento della sola IVA, il seguente d.l. n. 76/2013 ha specularmente previsto l'inclusione dei lavoratori autonomi, tra i soggetti per i cui crediti retributivi e contributivi è prevista la responsabilità solidale. Insomma riforme che se per un verso allargano le maglie della responsabilità solidale nel caso di appalti di opere e servizi quanto all'aspetto fiscale, dall'altro decidono di attuare un sistema di garanzia ad ampio spettro di tutti i lavoratori coinvolti nello svolgimento dell'appalto, senza distinzioni tra subordinati o meno.

Le novità più importanti riguardano l'ambito fiscale se si considera la previsione di responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, in riferimento al versamento degli oneri tributari, derivanti dalle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente e nel limite del corrispettivo dovuto, con decorrenza dal 22 giugno 2013.

Quanto all'estensione del regime di solidarietà anche per i lavoratori autonomi, la previsione, di cui alla l. n. 99/2013, è stata oggetto di successivo chiarimento della circolare n. 35/2013 del Ministero del Lavoro. Difatti, la

gorie di lavoratori possano farsi rientrare nel regime di solidarietà retributivo-contributiva, ossia co.co.co. e co.co.pro impiegati nell'appalto, escludendo i lavoratori autonomi che debbano assolvere in via esclusiva ai relativi oneri, in quanto un'interpretazione differente condurrebbe ad un'illegittima sovrapposizione tra soggetto tutelato e trasgressore. Tuttavia, si precisa che, allo stato attuale, l'unica via per vincere la responsabilità solidale resta l'acquisizione da parte del committente, o appaltatore, dell'idonea documentazione attestante l'assolvimento degli oneri di versamento erariali prima del pagamento delle spettanze. In merito, degne di nota sono le novità in tema di acquisizione e durata del DURC, il Documento di Regolarità Contributiva, la cui disciplina regolatoria è stata anch'essa oggetto di modifiche dall'art. 31 del d.l. n. 69/2013 e successiva legge di conversione n. 98/2013. E difatti, la nuova normativa sposta l'obbligo della acquisizione del DURC sulle stazioni appaltanti, sia negli appalti pubblici sia privati, esonerando le imprese dal presentare la documentazione a supporto di quanto autocertificato e ne estende la durata da 90 a 180 giorni nella prima formulazione, ridotta poi a 120 dalla l. n. 98/2013, con decorrenza dal 28 agosto 2013. Intento primario dell'intervento è semplificare soprattutto i rapporti tra privati e pubblica amministrazione, ma anche dare la possibilità alle imprese di poter esercitare la propria *mission* operativa seppure con parziali situazioni d'irregolarità nei versamenti, specie se in presenza di crediti da vantare nei confronti della PA.. Tuttavia le problematiche interpretativo-applicative della novella hanno determinato l'intervento a

comunicazioni del 5 luglio e del 5 settembre e di seguito della circolare n. 36 del 6 settembre 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tra le specificazioni in esse contenute vi sono: durata di 120 giorni del DURC anche per contratti diversi da quelli per i quali è stato richiesto, nonché la validità del documento per la verifica della dichiarazione sostitutiva relativa alla sussistenza del requisito generale di cui all'art. 38, comma 1, lett i), del d.lgs. 163/2006, che decorre dalla data indicata nel certificato di verifica anziché da quella del rilascio, coprendo sia la fase di aggiudicazione sia di stipula del contratto. Da ultima, si segnala la recente circolare dello scorso 21 ottobre n. 40 dello stesso Ministero del Lavoro d'intesa con gli istituti previdenziali, che ha fornito le prime indicazioni operative per la corretta applicazione dell'art. 13-bis, comma 5, del d.l. n. 52/2012 e d.m. 13.03.2013, in tema di DURC, in presenza di una certificazione che attesti la sussistenza ed importo di crediti certi, liquidi ed esigibili, pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati dall'impresa nei confronti della PA.. In tal caso, gli enti preposti al rilascio del DURC, quali istituti previdenziali e Casse edili, ai sensi dell'art. 2 del decreto, dovranno rilasciare tale attestazione di regolarità contributiva anche in presenza di debiti previdenziali e/o assicurativi e/o premi e/o relativi accessori,

dei predetti crediti certificati e su richiesta del soggetto titolare degli stessi. Dunque, si preannuncia un "autunno caldo" per il nostro legislatore, che ha imparato come l'arte della "legiferazione in via d'urgenza" richieda particolare destrezza ed abilità, ma soprattutto lungimiranza nel prevedere i correttivi quasi sempre necessari per chiarire, a sé stesso, agli operatori del settore ed agli utenti, le proprie determinazioni.

Il tema della responsabilità solidale negli appalti presenta implicazioni trasversali, sotto il profilo dei rapporti di lavoro, fiscali ed amministrativi considerando la disciplina degli appalti pubblici, ma anche di sicurezza sociale. Tutto ciò non può e non deve essere trascurato nell'attuale momento storico, in cui sicurezza e tutela dei lavoratori, non possono ancorarsi ad un certificato o "bollino" di presunta regolarità, ma bensì la semplificazione degli adempimenti formali deve essere la prima chiave di un rilancio della macchina produttiva del Paese.

