

Con sentenza n. 254/2017 del 07.12.2017, la **Corte Costituzionale** ha esteso alla sub-fornitura industriale l'ambito applicativo del regime di responsabilità solidale previsto dalla legge Biagi (D.Lgs. n. 276/2003) per gli appalti di servizi. Di conseguenza, le imprese che decidono di esternalizzare in tutto o in parte un processo produttivo ricorrendo alla subfornitura **saranno coobbligate con il subfornitore nel pagamento di eventuali debiti retributivi e contributivi dei dipendenti di quest'ultimo**. I committenti, di fronte alla certezza di essere responsabili per tutti i debiti dei fornitori, dovranno avere cura di valutare, al momento della stipula del contratto di fornitura, l'affidabilità del fornitore; tale accortezza non consentirebbe, comunque, ai committenti di evitare il pagamento dei debiti del fornitore, con la conseguenza di spostare in capo a un soggetto che non ha alcuna responsabilità un onere economico che, spesso, può assumere dimensioni molto rilevanti.

Si tratta, in realtà, di materia non nuova e la sentenza della Corte Costituzionale ha semplicemente esteso le tutele già previste dalla Legge Biagi per i lavoratori in appalto ai lavoratori in contratti di fornitura/subfornitura

Nello specifico, la Corte Costituzionale ha deciso che il regime della responsabilità solidale del committente-appaltante con quella dell'appaltatore rispetto ai crediti dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore stesso (retribuzioni, premi, TFR, contribuzioni, premi assicurativi), già previsto dal D.Lgs. 276/2003, si deve estendere anche quando il rapporto è di fornitura/subfornitura industriale.

In altri termini, le imprese che esternalizzano in tutto o in parte un processo produttivo ricorrendo alla subfornitura (ex L.192/1998) e che quindi si avvalgono di un'impresa fornitrice per la produzione di prodotti finiti o semilavorati, sono equiparate alle appaltanti in un rapporto di appalto e quindi sono considerate altrettanto responsabili per i crediti retributivi e contributivi dei dipendenti della subfornitrice.

Ciò chiarito, non è possibile eludere la norma di legge per cui in caso di contenzioso avente ad oggetto mancati versamenti di retribuzioni o contributi, i lavoratori del fornitore/subfornitore possono agire direttamente anche nei confronti del committente/fornitore, forse più *in bonis* rispetto al soggetto direttamente inadempiente.

Per rendere meno concreto il rischio di incorrere nella responsabilità solidale sopra descritta e comunque almeno per "limitare i danni" per il fornitore/committente, possono esserci degli accorgimenti che comportano un controllo più stringente sull'attività del fornitore/subfornitore/appaltatore.

Il fornitore/committente può:

1. **Richiedere sempre il DURC**, periodicamente aggiornato, al fine di verificare la regolarità contributiva. E' un'attestazione che offre qualche garanzia anche se si sono visti casi di falsificazione.
2. **Richiedere il LUL periodico** per verificare almeno formalmente il regolare pagamento delle retribuzioni ma non offre le stesse garanzie del DURC in quanto documento di parte che riporta il numero e i nominativi dei dipendenti del subfornitore ma non la circostanza che ad una tale data detti lavoratori abbiano percepito effettivamente stipendio-premi-TFR.

3. **Più utile è sicuramente pretendere di avere mensilmente un documento riportante il nome dei lavoratori con loro dichiarazione sottoscritta in originale attestante il ricevimento regolare dello stipendio integrale (e connessi) del mese di riferimento** (potrebbe non essere possibile richiedere le quietanze rilasciate dai lavoratori al momento della paga degli stipendi perché ormai si ricorre ai bonifici e non sarebbe possibile, perché in violazione della normativa sulla privacy, richiedere le distinte dei bonifici fatti ai singoli lavoratori perché il fornitore/committente verrebbe a conoscenza dell'entità degli stipendi, dato considerato personale e quindi sensibile e come tale protetto).
4. **Richiedere al subfornitore/appaltatore idonee garanzie fideiussorie**
5. **Concordare l'accantonamento di una quota del corrispettivo dovuto per la fornitura** al fine di coprire eventuali inadempienze del subfornitore/appaltatore nei confronti dei propri dipendenti
6. **Subordinare il pagamento di quote di corrispettivi alla prova dell'avvenuto pagamento regolare ed integrale di retribuzioni e contributi.**

Le soluzioni di cui sopra vanno inserite nel contratto di fornitura/subfornitura/appalto come specifiche clausole fondamentali e perentorie: ciò è facile per i contratti non ancora sottoscritti perché così fin dall'inizio del rapporto il fornitore/committente previene le conseguenze di inadempienze del subfornitore riservandosi il diritto di risolvere il contratto in caso di mancata consegna della documentazione richiesta alla firma o successivamente alle scadenze periodiche concordate.

Per i contratti già in essere si può ricorrere alla integrazione contrattuale intesa come postilla sottoscritta dalle parti. In questo caso però, oltre alla trattativa e alla necessità che controparte accetti detta integrazione, la tutela per il fornitore/committente si avrebbe per il futuro potendo non avere copertura per il periodo pregresso mentre non ci sarebbe alcun problema se il subfornitore documentasse la regolarità retributiva e contributiva per il passato.

Bisogna, tuttavia, fare attenzione al fatto che le forme di tutela del fornitore/committente sopra elencate difficilmente possono “salvarlo” dall'essere convenuto in causa, in forza del vincolo di solidarietà, nel caso di richieste da parte del lavoratore dipendente del subfornitore/appaltatore per mancato versamento di retribuzioni o contributi. Il committente/fornitore chiamato in causa dovrà convenire in giudizio il subfornitore/appaltatore diretto responsabile e debitore principale ma sarà decisione discrezionale del giudice adito ammettere detta chiamata in causa.

In caso di condanna del fornitore per fatti del subfornitore, il fornitore dovrà agire in regresso contro l'inadempiente.