

# LA RESPONSABILITA' SOLIDALE NEL DISTACCO COMUNITARIO

a cura di

Dario Messineo

e Laura Grasso<sup>1</sup>

## Abstract

Il presente scritto affronta il tema della responsabilità solidale nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali, soffermandosi sulla retribuzione minima spettante ai lavoratori dipendenti di aziende comunitarie che prestano la loro attività in Italia, in regime di distacco temporaneo, in applicazione del principio di parità di trattamento.

Si affronta, inoltre, la tematica dei potenziali intrecci con altre forme di responsabilità solidale presenti nel nostro ordinamento giuridico ed in particolare con quelle disciplinate negli artt. 29 del D.Lgs. 276/2003 e 1676 c.c.

## 1. Introduzione

La figura del distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale è stata disciplinata dalla Direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996, che si inserisce nel quadro delle norme dettate dal Trattato della Comunità europea in materia di prestazione di servizi<sup>2</sup>.

Detta normativa si è resa necessaria in considerazione della transnazionalizzazione dei rapporti di lavoro, allo scopo di dettare la legislazione applicabile e di armonizzare le normative degli stati membri per definire la protezione minima cui deve attenersi, nel paese ospite, il datore di lavoro che distacca dipendenti a svolgere un'attività lavorativa, a carattere temporaneo, nell'ambito di una prestazione di servizi.

In linea generale, la citata Direttiva è volta al superamento delle incertezze "che possono compromettere l'applicazione della libera prestazione di servizi, aumentando la sicurezza giuridica e consentendo di individuare le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori che, a titolo temporaneo, eseguono lavori in uno Stato membro diverso dallo Stato la cui legislazione disciplina il rapporto di lavoro"<sup>3</sup>. Tale direttiva è stata recepita dal D.Lgs. n. 72 del 25 febbraio 2000 che all'art. 1 ha individuato diverse ipotesi di distacco:

1. da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso una propria filiale situata in Italia;
2. da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa;
3. da parte di un'azienda di un diverso Stato membro, nell'ambito di un contratto commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto ecc.), stipulato con un committente (destinatario della prestazione di servizi transnazionale) avente sede legale o operativa nel territorio italiano.

Si ricorda, inoltre, che un lavoratore può essere distaccato anche nell'ambito della somministrazione transnazionale di lavoro ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 72/2000.

Da quanto sopra premesso appare evidente, quindi, che il distacco comunitario non coincide con il distacco disciplinato dal diritto interno, in quanto ricomprende anche fattispecie quali l'appalto di servizi disciplinato negli artt. 1655 c.c. e 29 D.Lgs. n. 276/2003 o la somministrazione di lavoro di cui agli artt. 20 e ss. del medesimo Decreto Legislativo.

## 2. La responsabilità solidale nel D.Lgs. n. 72/00

---

<sup>1</sup> L'Avv. Dario Messineo è anche coordinatore amministrativo e responsabile U.O. affari legali e contenzioso della D.P.L. di Cuneo e componente del Centro Studi presso la D.G. ispettiva del Ministero del Lavoro. La Dott.ssa Grasso Laura è anche ispettore del lavoro presso la DPL di Torino. Gli autori dichiarano che ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.

<sup>2</sup> Infatti il fondamento giuridico del provvedimento risiede negli artt. 47.2 e 66 TCE.

<sup>3</sup> V. Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni l'applicazione della direttiva 96/71/CE negli stati membri del 25/07/2003.

L'attività lavorativa resa dal lavoratore distaccato nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, deve essere espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento.

Il D.Lgs. n. 72/00, tuttavia, pone anche in capo all'impresa distaccataria l'obbligo di corrispondere, in solido con l'impresa distaccante, i trattamenti retributivi spettanti ai lavoratori inviati a prestare temporaneamente attività nel territorio italiano, in due ipotesi: nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali (art. 3, comma 3 D.Lgs n. 72/00) e nell'ambito della somministrazione transnazionale di lavoro (art. 4 D.Lgs. n. 72/00).

Il comma 3, dell'art. 3, del D.Lgs. 72/00 dispone che gli imprenditori che appaltano servizi transnazionali, da eseguirsi nell'interno delle proprie aziende con organizzazione e gestione da parte di un appaltatore transnazionale, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore stesso un trattamento minimo inderogabile e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiore a quello spettante ai propri lavoratori dipendenti. In ordine al termine entro cui far valere tale responsabilità solidale la norma dispone che il lavoratore distaccato possa rivalersi sull'impresa committente durante l'esecuzione del contratto e fino ad un anno dopo la data di cessazione del medesimo.

Dalla lettura del dettato normativo si evince, innanzitutto, che la responsabilità solidale riguarda esclusivamente le ipotesi di distacco che si estrinsecano attraverso **l'appalto interno di servizi transnazionali**, ad esclusione, quindi degli appalti esterni<sup>4</sup> e degli appalti d'opera.

Si evince, altresì, che le imprese committenti sono tenute in solido con le imprese comunitarie appaltatrici a garantire ai lavoratori distaccati da queste ultime, parità di trattamento retributivo e normativo con i lavoratori dipendenti dalle stesse imprese committenti.

Tale previsione normativa si colloca nel solco della disciplina dettata dall'art. 3 comma I, del D.Lgs. 72/2000 che impone *in primis* alle imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea, in qualità di datori di lavoro, di applicare al rapporto di lavoro instaurato con i dipendenti distaccati, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in favore dei lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe, nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono temporaneamente la propria attività<sup>5</sup>.

La legislazione applicabile in materia di condizioni di lavoro ai lavoratori distaccati segue, quindi, il principio "lex loci laboris" (ovvero principio di territorialità) in base al quale il lavoratore è assoggettato alla legislazione dello Stato di esecuzione della prestazione lavorativa, al fine di garantire standard di tutela "uguali o analoghi sull'intero territorio nazionale"<sup>6</sup>.

Pertanto, le imprese che operano distacchi transnazionali sono tenute a rispettare, i livelli minimi di condizioni di lavoro fissati dalla normativa legale, regolamentare, amministrativa e contrattuale collettiva maggiormente rappresentativa, dello Stato di esecuzione della prestazione di lavoro.

Laddove il distacco si realizzi tramite un contratto di appalto, anche le imprese che appaltano servizi transnazionali saranno obbligate ad assicurare i livelli minimi di tutela, in solido con le imprese distaccanti.

Nello specifico, poiché durante il periodo del distacco, nell'ambito dell'appalto di servizi transnazionale, l'attività lavorativa viene svolta in Italia, troveranno applicazione, le norme italiane (fonti del diritto e contratti collettivi di lavoro) che disciplinano le seguenti materie:

---

<sup>4</sup> Gli appalti interni sono da intendersi non in senso topografico ma in senso economico funzionale, tenuto conto cioè dell'ingerenza dell'appalto sul ciclo produttivo dell'impresa committente. V. M. ROCCELLA, *Manuale di Diritto del Lavoro*, 2005, p. 376.

<sup>5</sup> Tale parità di trattamento trova la sua giustificazione in generale negli artt. 49 e 50 TCE che ostano a che uno Stato membro vieti ad un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro di spostarsi liberamente nel suo territorio con tutto il suo personale, oppure a che detto Stato membro sottoponga lo spostamento del personale di cui trattasi a condizioni più restrittive. Invero, imporre tali condizioni al prestatore di servizi di un altro Stato membro discriminerebbe questo prestatore rispetto ai suoi concorrenti stabiliti nel paese ospitante che possono avvalersi liberamente del proprio personale, e pregiudicherebbe conseguentemente la capacità dello stesso di fornire la prestazione (v. tra le altre, sentenza 27 marzo 1990, causa C-113/89, Rush Portuguesa, Racc. pag. I-1417, punto 12).

<sup>6</sup> Sul punto v. circolare INPS n. 83 del 01/07/2010.

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima delle ferie annuali retribuite;
- c) tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; (il presente punto non si applica ai regimi pensionistici integrativi di categoria);
- d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione<sup>20</sup> temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro; (provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani);
- f) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

In particolare sulla tariffa minima salariale la Direttiva 96/71/CE stabilisce che la nozione di tariffa minima salariale "è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato"<sup>7</sup>.

In questo senso, anche la Commissione<sup>8</sup> conferma che gli Stati membri hanno l'obbligo di verificare l'effettiva equivalenza delle condizioni di lavoro ed in particolare l'applicazione delle retribuzioni minime, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario, indipendentemente dal Paese di stabilimento del datore di lavoro<sup>9</sup>.

Al riguardo occorre ricordare che, pur non sussistendo in Italia un trattamento minimo salariale legalmente definito, la fissazione dello stesso è contenuta nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto del principio di proporzionalità della retribuzione, secondo l'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 36 Cost. Si ritiene, inoltre, che nella nozione di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento aventi causa nel rapporto di lavoro, al lordo di qualsiasi contributo (previdenziale e assistenziale) e ritenuta fiscale (IRPEF)<sup>10</sup>.

La citata Direttiva precisa, altresì, che "le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio"<sup>11</sup>.

Nell'ambito del settore edile, inoltre, si ritiene applicabile al lavoratore in distacco comunitario la tariffa salariale minima stabilita dalla contrattazione collettiva provinciale, in quanto ad essa viene riconosciuto il carattere dell'applicabilità generale nel territorio di riferimento. Il trattamento retributivo, infatti, deve tenere conto di quanto garantito dalle Casse Edili, qualora le imprese comunitarie non abbiano già posto in essere, presso un organismo pubblico o di fonte contrattuale, quegli adempimenti finalizzati a garantire gli stessi standard di tutela derivanti dagli accantonamenti imposti dalla disciplina contrattuale vigente nel nostro Paese.<sup>12</sup>

Non trova applicazione, invece, la legge italiana per quanto riguarda gli aspetti contributivi.

Tale esclusione trova la sua giustificazione nel fatto che la materia previdenziale per i lavoratori distaccati dalle imprese comunitarie è regolata dal principio di "personalità", opposto al principio di "territorialità" vigente, invece, in materia di condizioni di lavoro. Pertanto nell'ipotesi di distacco intracomunitario, ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, occorre riferirsi al regime di previdenza contributiva ed assistenziale obbligatoria previsto dalla legislazione del Paese di invio del lavoratore e non al regime italiano<sup>13</sup>, fermo restando che la retribuzione su cui calcolare l'imponibile, e la relativa contribuzione, sarà determinata secondo il principio di parità di trattamento, come sopra specificato.

---

<sup>7</sup> Cfr. art. 3.1 Direttiva 96/71/CE.

<sup>8</sup> V. comunicazione n. 304 del 2007.

<sup>9</sup> Cfr. la risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n. 33 del 12 ottobre 2010.

<sup>10</sup> Detto comma deve essere letto in combinato disposto con il principio di parità di trattamento fissato nel medesimo art. 3, n. 8, della direttiva, rispetto alle imprese nazionali appartenenti alla categoria professionale o industriale interessate che si trovano in una situazione analoga. La medesima disposizione precisa che si ha parità di trattamento quando le imprese sono soggette ai medesimi obblighi ed in assenza di un sistema di applicazione *erga omnes* dei contratti collettivi o delle decisioni arbitrali, occorre avvalersi di quegli obblighi in genere applicabili a tutte le imprese simili appartenenti al settore interessato o di quelli conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale.

<sup>11</sup> Cfr. art. 3.7 Direttiva 96/71/CE.

<sup>12</sup> Sul punto si veda TAR Sezione Autonoma per la Provincia di Bolzano n. 140/2005 e Consiglio di Stato sentenza n. 928/2006.

<sup>13</sup> V. l'art. 14 Regolamento CEE n.1408/1971 e l'art. 12 del Regolamento CEE n. 883/2004.

Sotto il profilo previdenziale, quindi, Il distacco comunitario rappresenta una deroga temporanea al principio di territorialità della legislazione nazionale di sicurezza sociale, che prevede l'applicabilità, al lavoratore che si sposti da uno Stato all'altro, della legislazione del Paese in cui si svolge l'attività lavorativa, indipendentemente dalla residenza del lavoratore (cd. territorialità dell'obbligo assicurativo).

Il principio della territorialità dell'obbligo assicurativo<sup>14</sup> è sostanzialmente rivolto alla salvaguardia dei regimi previdenziali pubblici allo scopo di garantire, anche con riferimento al lavoratore non residente, la fonte di finanziamento primaria della sicurezza sociale. Nel distacco, in deroga al suddetto principio, viene consentito al lavoratore inviato dal proprio datore di lavoro, di prestare la propria attività lavorativa in altro Stato membro e di poter essere assoggettato alla legislazione previdenziale del Paese di provenienza. In definitiva, se il principio della territorialità dell'obbligo assicurativo mira a tutelare i sistemi previdenziali, con il distacco, invece, l'intento del legislatore comunitario è quello di assicurare la tutela del lavoratore distaccato, che viene posto nelle condizioni di mantenere posizione assicurativa unica, evitando il frazionamento dei trattamenti pensionistici presso Istituti assicuratori di Paesi diversi<sup>15</sup>.

Da ciò consegue che dall'ambito oggettivo dell'obbligazione solidale dell'appaltatore di servizi transnazionali sono esclusi trattamenti previdenziali. Ciò, peraltro, appare chiaro dall'esame dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. 72/2000 che menziona espressamente l'aspetto retributivo e normativo, mentre non richiama il regime previdenziale.

L'altra ipotesi di responsabilità solidale prevista nel D.Lgs. n. 72/00 si realizza nel caso in cui un lavoratore venga distaccato nell'ambito della **somministrazione transnazionale di lavoro**. L'art. 4 del decreto citato prevede, infatti, il rispetto da parte delle agenzie con sede in altro Stato membro, della disciplina dettata per le agenzie italiane in ordine al trattamento da riconoscere ai lavoratori temporanei<sup>16</sup>. Ne consegue che pure nell'ipotesi di lavoro somministrato da agenzie comunitarie troverebbe applicazione l'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, il quale sancisce il diritto del lavoratore somministrato ad un trattamento economico e normativo "complessivamente" non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, nonché la responsabilità solidale di quest'ultimo per l'adempimento dei crediti retributivi del lavoratore medesimo (art. 23, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 276/2003).

### ***3. Raffronto tra la responsabilità solidale prevista nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali e le altre forme di responsabilità solidale in materia di appalti***

Nel nostro ordinamento in materia di responsabilità solidale nell'ambito degli appalti, si distinguono due previsioni normative: l'art. 1676 c.c. e l'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 (cosiddetta Legge Biagi).

L'art. 1676 c.c., inserito nella disciplina dettata dal codice civile in materia di appalti, attribuisce ai lavoratori che hanno prestato la loro attività per eseguire un'opera o un servizio, alle dipendenze dell'appaltatore, un'azione diretta (soggetta all'ordinaria prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c.) contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto in termini di differenze retributive, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore.

L'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003, disposizione normativa di natura speciale, introduce, in favore del lavoratore, una tutela rafforzata rispetto a quella prevista dall'art. 1676 c.c., in quanto estende l'obbligo solidale non soltanto alle differenze retributive ma anche ai contributi previdenziali<sup>17</sup> senza il limite del costo dell'appalto, sebbene circoscriva l'azione di responsabilità nel termine di 2 anni dalla cessazione dell'appalto.

La tutela prevista dall'art. 1676 c.c., in tema di distacco transnazionale, dunque, opera in via residuale, ovvero laddove il lavoratore non abbia fatto valere la responsabilità solidale di cui all'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 e comunque solamente sino a concorrenza del debito del committente verso l'appaltatore.

In ordine alla responsabilità solidale prevista nella Legge Biagi, è opportuno precisare che l'art. 29 sostituisce la disciplina di cui alla L. n. 1369/1960 sul divieto di interposizione di manodopera.

---

<sup>14</sup> Tale principio è sancito dal regolamento CEE n. 1408/1971.

<sup>15</sup> M. GARIBALDI, *Distacco in ambito comunitario: il punto dell'INPS*, in *Guida al Lavoro*, n. 30/2008.

<sup>16</sup> Tale disciplina in passato era contenuta nella L. n. 196/1997, mentre oggi si trova negli artt. 20 – 28 del D.Lgs. n. 276/2003.

<sup>17</sup> Si ricorda che l'art. 35, comma 34, del d.l. n. 223/2006, convertito con modificazioni in L. n. 248/2006 aveva ampliato il regime di responsabilità solidale anche al versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente. Tale comma è stato tuttavia abrogato dal d.l. 3 giugno 2008, n. 97, convertito con modificazioni dalla l. 2 agosto 2008, n. 129.

L'art. 3, comma 1, L. n. 1369/1960 stabiliva che gli imprenditori che appaltano opere e servizi da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo non inferiore a quelli spettanti dai lavoratori da loro dipendenti. L'art. 4 prevedeva, altresì, che il lavoratore poteva rivalersi sull'imprenditore appaltante durante l'esecuzione del contratto di appalto e sino ad un anno dopo la cessazione dell'appalto.

Con l'abrogazione della L. n. 1369/1960, il D.Lgs. 276/2003 ha dettato una nuova disciplina in materia di solidarietà negli appalti senza più distinguere tra appalti esterni ed appalti introaziendali (e senza più prevedere regole di parità di trattamento in favore dei dipendenti), ampliando l'ambito soggettivo di operatività non solo al committente imprenditore ma a qualsiasi datore di lavoro che risulta obbligato in solido non solo con l'appaltatore ma con qualsiasi eventuale subappaltatore<sup>18</sup>, nel limite di due anni dalla cessazione dell'appalto<sup>19</sup>.

Da un'attenta lettura delle predette disposizioni normative e dal raffronto con la disciplina comunitaria, si evince che l'impianto del D.Lgs. n. 72/00, è stato concepito proprio con l'intento di ricondurre la fattispecie della responsabilità solidale nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali, nel quadro dell'ancora vigente Legge n. 1369/1960<sup>20</sup>. Con l'abrogazione della L. n. 1369/1960 e l'introduzione dell'art. 29 del D.Lgs. 276/2003 non si possono, invece, non cogliere le differenze che ora contraddistinguono la responsabilità solidale disciplinata nel diritto interno (art. 29 D.Lgs. n. 276/2003) e quella prevista in materia di appalti di servizi transnazionali (art. 3 D.Lgs. n. 72/2000), in quanto quest'ultima:

- è limitata agli imprenditori e non a tutti i datori di lavoro, in ordine all'ambito soggettivo;
- è limitata ai trattamenti retributivi e normativi, e non anche a quelli previdenziali, in ordine all'ambito oggettivo (garantiti, tuttavia, in misura non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori dipendenti dal committente in ossequio al principio di parità di trattamento, non previsto, invece, nella disciplina dell'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003);
- è limitata agli appalti di servizi transnazionali (e non anche agli appalti di opere) e agli appalti interni (e non anche agli appalti esterni);
- può essere fatta valere durante l'esecuzione del contratto e sino ad un anno dopo la data di cessazione del medesimo.

Anche rispetto all'obbligazione solidale di cui all'art. 1676 c.c., la responsabilità solidale prevista in materia di appalti di servizi transnazionali presenta notevoli differenze sia in ordine alla tipologia di appalto (solo appalto di servizi e non anche appalto di opere e solo appalto interno e non anche esterno) sia in ordine al limite temporale (un anno invece che cinque), sia in ordine al *quantum* riconoscibile al lavoratore (non limitato a quanto dovuto dal committente all'appaltatore al tempo in cui viene proposta l'azione).

Premesse le sopra menzionate distinzioni, è opportuno analizzare come interagisce la disciplina dettata in materia di solidarietà nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali con quella prevista nel diritto interno per gli appalti di servizi in generale.

Come esposto nel paragrafo precedente, infatti, al lavoratore distaccato deve essere assicurata la parità di trattamento con i lavoratori del paese ospite, e tale parità riguarda pure il diritto del lavoratore di vedersi riconosciute le medesime tariffe minime salariali previste per i lavoratori italiani che effettuino prestazioni lavorative subordinate analoghe, e conseguentemente il diritto di esercitare le azioni di responsabilità solidale alle medesime condizioni garantite nel paese ospite.

A parere di chi scrive, l'art. 3 del D.Lgs. 72/00, costituisce norma di riferimento in materia di solidarietà nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali, garantendo al lavoratore distaccato una "tutela minima".

Laddove, tuttavia, il lavoratore distaccato non eserciti l'azione di responsabilità prevista nella predetta legge di recepimento della Direttiva comunitaria, lo stesso non potrà vedersi privato della tutela di cui all'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003, nonché, in via residuale dell'art. 1676 c.c., proprio in virtù del principio per il quale al lavoratore distaccato devono essere assicurate le medesime condizioni di lavoro previste per i lavoratori italiani.

---

<sup>18</sup> A seguito della modifica apportata dalla Legge Finanziaria del 2007 n. 296/2006.

<sup>19</sup> A seguito della modifica apportata dalla Legge Finanziaria del 2007 n. 296/2006. Prima di tale riforma l'azione di responsabilità era esperibile entro un anno dalla cessazione dell'appalto.

<sup>20</sup> S. MARETTI, *Il recepimento della direttiva CEE sul distacco dei lavoratori*, in *Mass. Giur. lav.*, 2000, p. 1156.

In tal caso si riconoscerebbe al lavoratore distaccato la possibilità di esercitare l'azione di responsabilità solidale per il recupero dei propri crediti retributivi<sup>21</sup> fino a 2 anni dalla cessazione dell'appalto (art. 29 D.Lgs. n. 276/2003), o comunque, in via residuale, nel termine di cinque anni (art. 1676 c.c.) e limitatamente alla concorrenza del debito che il committente vanta nei confronti dell'appaltatore.

Sul tema della responsabilità solidale nell'ambito degli appalti di servizi transnazionali è intervenuto il Ministero del Lavoro<sup>22</sup> il quale precisa che, qualora risultino comprovate forme "patologiche" di ricorso a prestazioni di lavoro o di servizio, in regime di distacco comunitario, senza garanzia di un equivalente trattamento nei confronti dei lavoratori interessati, al fine di tutelare i crediti retributivi il personale ispettivo potrebbe adottare la diffida accertativa<sup>23</sup>. Tale provvedimento, avente ad oggetto il differenziale retributivo accertato in sede ispettiva, riguarderà il datore di lavoro (impresa comunitaria distaccante) e l'impresa committente stabilita in Italia, quest'ultima in quanto responsabile in solido del credito retributivo, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 72/2000, nonché dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003.

Questa interpretazione risponde ad una duplice finalità: da un lato, consente all'impresa stabilita in Italia di avere piena conoscenza, sin dall'inizio, del procedimento che la vede interessata, in quanto obbligata solidale; dall'altro, informa i lavoratori coinvolti della presenza dell'obbligato solidale, quale ulteriore salvaguardia dei crediti retributivi accertati.

---

<sup>21</sup> Devono comunque ritenersi esclusi i crediti contributivi, alla luce del generale principio di personalità che regola la materia previdenziale.

<sup>22</sup> Vedi interpello n. 33/2010 del Ministero del lavoro.

<sup>23</sup> Ex art. 12 D.Lgs. 124/2004. Sulla diffida accertativa sia consentito il richiamo a D. MESSINEO e L. GRASSO, *La diffida accertativa. Nuove prospettive di applicazione concreta*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 45/2008, inserto.