

SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. 143/21 del 9-10-2021

Disciplina del subappalto – Nota Inl

La nota Dell'Ispektorato nazionale del lavoro n. 1507 del 6-10-2021 affronta il tema della regolamentazione del subappalto **in ambito pubblico**.

Il chiarimento si riferisce alla modifica apportata al comma 14 dell'art. 105 del Dlgs n. 50/2016¹ dal comma 1 lett. b) punto 2 dell'art. 49 del DI 77/2021.

La nuova norma garantisce ai lavoratori dipendenti del subappaltatore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione del medesimo ccnl a condizione che le attività oggetto di subappalto:

- coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure
- riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.

Le attività in subappalto devono essere ricomprese nell'oggetto dell'appalto, non devono:

- essere marginali o meramente accessorie rispetto all'opera o al servizio complessivamente appaltato, oppure
- far parte della categoria prevalente (in questo ultimo caso, tuttavia, le lavorazioni devono essere incluse nell'oggetto sociale del contraente principale).

Queste specifiche evitano che il subappaltatore che svolge un'attività diversa da quella prevalente dell'appalto (si pensi al caso classico dell'impiantista che opera in un appalto edile) debba di fatto applicare un ccnl improprio.

Rimane a nostro avviso un problema di non poco conto quanto il subappaltatore svolge un'attività uguale a quella prevalente, ma appartiene a una tipologia societarie diversa. Il caso può essere quello di un appalto edile nel quale l'appaltatore applica il ccnl della cooperazione e subappalto lavori edili a una impresa artigiana che applica il relativo ccnl.

Se gli ispettori riscontrano, in relazione ai singoli istituti retributivi o normativi (es. ferie, permessi, orario di lavoro, disciplina delle tipologie contrattuali), condizioni inferiori rispetto a quelle previste dal CCNL applicato dall'appaltatore, *potranno adottare provvedimento di disposizione ex art. 14 D.Lgs. n. 124/2004 inteso a far adeguare il trattamento da corrispondere per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto*.

L'adeguamento retributivo comporta, di conseguenza, una rideterminazione dell'imponibile ai fini contributivi che dà luogo ai conseguenti recuperi.

Sui differenziali retributivi e contributivi non corrisposti si consolida il regime di responsabilità solidale, di cui agli artt. 29 D.Lgs. n. 276/2003 e 1676 c.c., espressamente richiamato dal comma 8 dello stesso art. 105.

La nota riepiloga anche le norme correlate e alcune sentenze.

- L'art. 30, comma 4, del Dlgs n. 50/2016 stabile che "al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più

¹ *Comma 14 Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.*

rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente".

- Il Ministero del lavoro, con nota prot. n. 14775 del 26-7-2016 che riprende il parere Anac n. 6 del 4-2-2015, chiarisce che per individuare il ccnl conta è essenzialmente l'oggetto del contratto di appalto.
- Il Consiglio di Stato, sezione III – con sentenza 25/02/2020, n. 1406 – ha affermato che l'art. 30, comma 4, del D.Lgs. n. 50 del 2016, "nell'imporre l'applicazione al personale impiegato nel servizio oggetto di gara un contratto collettivo (in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, nonché) "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto", intende riferirsi al contratto che meglio regola le prestazioni cui si riconnette la singola commessa pubblica e che dovranno essere rese dalla categoria dei lavoratori impiegati nell'espletamento del servizio, ad esse riferendosi secondo un criterio di prossimità contenutistica".
- Il Consiglio di Stato, con decisione n. 5574/2019, aveva previsto che, in materia di appalti pubblici, "la scelta del contratto collettivo da applicare rientra dunque nelle prerogative di organizzazione dell'imprenditore e nella libertà negoziale delle parti, con il limite però che esso risulti coerente con l'oggetto dell'appalto (in termini Cons. Stato, V, 1° marzo 2017, n. 932; V, 12 maggio 2016, n. 1901; III, 10 febbraio 2016, n. 589)".