

**Appalti.** Linee guida Anac sulle misure da inserire nei bandi per tutelare la stabilità occupazionale

# Circoscritte le clausole sociali

Di norma la riassunzione per i servizi ad alta intensità di manodopera

**Giuseppe Latour**

■ Clausole sociali a perimetro ristretto. Le clausole che, in fase di cambio di esecutore negli appalti pubblici, puntano a tutelare il personale utilizzato dall'impresa uscente non legheranno mani e piedi gli operatori che subentrano. Saranno, invece, obbligatorie solo in casi limitati e, comunque, dovranno tenere in considerazione l'organizzazione aziendale dell'impresa che subentra.

Dice questo la bozza di linea guida appena messa in consultazione dall'Autorità anticorruzione, guidata da Raffaele Cantone, che punta a dare indicazioni sulle modalità di applicazione di un istituto che, nella sua attuale formulazione, si prestava a interpretazioni molto differenziate.

La questione nasce dall'intervento che, ad aprile del 2017, ha rivisto il codice appalti (articolo 50 del D.lgs 50/2016): se nella prece-

dente versione era prevista una semplice facoltà di inserimento delle clausole sociali all'interno dei bandi, la riforma ha sovvertito di parecchio l'impostazione originaria, parlando di un vero e proprio obbligo.

## IPALETTI

Il riassorbimento del personale può essere imposto solo se compatibile con l'organizzazione del nuovo affidatario

Questo obbligo, però, andava misurato con precisione, viste alcune ambiguità del testo: esattamente l'obiettivo del documento appena pubblicato dall'Autorità.

La prima precisazione, allora, è che le clausole non andranno inserite in tutti i bandi. Un vincolo

esplicito c'è solo per gli appalti «ad alta intensità di manodopera»: sono quelli nei quali il costo del lavoro ha un peso preponderante. Per gli altri, c'è solo una facoltà. Mentre, secondo l'interpretazione dell'Anac, è addirittura «non proponibile» la clausola negli appalti di forniture o in caso di prestazione lavorativa scarsamente significativa.

Non è tutto. Anche quando c'è l'obbligo, ci sono altri paletti da tenere in considerazione. Serve, ad esempio, «che il contratto di cui si tratta sia oggettivamente assimilabile a quello in essere». Se, magari, cambia l'oggetto dell'esecuzione, non sono possibili tutele. Oppure, se il nuovo contratto prevede l'utilizzo di meno persone, l'obbligo grava «solo nei limiti del nuovo fabbisogno».

Una volta inserita la clausola, poi, «la giurisprudenza, anche comunitaria, ha chiarito che» la

Quotidiano del  
**Lavoro**

24



**OMESSI CONTRIBUTI**

**Niente condanna se si è fatto il possibile**

di **Salvatore Servidio**

**N**on condannabile per omissioni il versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali l'imprenditore che si è attivato per salvare l'azienda.

[quotidianolavoro.ilsole24ore.com](http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com)

La versione integrale dell'articolo

sua applicazione «non comporta un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento del personale utilizzato dall'impresa uscente». Bisogna, cioè, sempre tenere in considerazione l'organizzazione aziendale dell'impresa che subentra (si veda pezzo in basso).

Altra tutela riguarda, infine, la fase di sottoscrizione del contratto. La clausola dovrà «essere espressamente prevista» nella documentazione di gara ed essere «espressamente accettata» dall'impresa. Non basterà un'indicazione generica, ma servirà un'analisi approfondita del contratto in corso: numero di unità utilizzate, monte ore, contratto nazionale applicato, qualifica, livelli retributivi, scatti di anzianità. L'affidatario, insomma, non potrà mai essere chiamato a sottoscrivere un accordo in bianco.

© RIPRODUZIONE RISERVATA