

Subappalti, vale il contratto del contraente principale

Appalti pubblici

L'Ispettorato del lavoro chiarisce le novità introdotte dal Dl 77/2021 sul Pnrr

Per selezionare il Ccnl bisogna considerare l'oggetto dell'affidamento

Pagina a cura di
Stefano Rossi

Il subappaltatore deve applicare il contratto collettivo del contraente principale. Con la nota 1507 del 6 ottobre 2021, l'Ispettorato nazionale del lavoro è intervenuto per chiarire la portata applicativa della modifica introdotta dal Dl 77/2021 («Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure», convertito dalla legge 108/2021) sul Codice dei contratti pubblici. In particolare, il nuovo comma 14 dell'articolo 105 del Dlgs 50/2016 stabilisce che il subappaltatore 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 degli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

La garanzia per i lavoratori dipendenti del subappaltatore trova applicazione solo se le attività oggetto di subappalto sono ricomprese nell'og-

getto dell'appalto, secondo quanto previsto dal capitolato e non sono, quindi, marginali o meramente accessorie rispetto all'opera o al servizio complessivamente appaltato.

La nota dell'Ispettorato ricorda che in base all'articolo 30, comma 4, del Codice dei contratti pubblici, 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 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.

A questo proposito il ministero del Lavoro con una nota di qualche anno fa (la numero 14775 del 2016), peraltro ricalcando un parere dell'Anac (il numero 6 del 2015), aveva specificato che per selezionare il contratto nazionale è necessario considerare l'oggetto dell'affidamento e non le tipologie di attività esercitate eventualmente dall'operatore economico.

Con la sentenza 1406 del 2020, il Consiglio di Stato ha stabilito che la scelta del contratto collettivo rientra nelle prerogative di organizzazione dell'imprenditore e nella libertà negoziale delle parti, con il li-

mite, tuttavia, che esso risulti coerente con l'oggetto dell'appalto. La connessione con le attività descritte nel capitolato di gara, pertanto, deve riferirsi al contratto che meglio regola le prestazioni alle quali si riconnette la singola commessa pubblica e che dovranno essere rese dalla categoria di lavoratori impiegati nell'espletamento del servizio, riferendosi a esse secondo un criterio di prossimità contenutistica. In definitiva, è necessario procedere a un raffronto tra l'ambito operativo del contratto nazionale secondo i profili professionali e le mansioni ivi descritte, e l'oggetto dell'appalto come definito dal capitolato di gara.

Individuato il contratto collettivo di riferimento applicato dal contraente principale, il subappaltatore che svolge un servizio coerente con l'oggetto dell'appalto, ha l'obbligo di riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale in relazione alle stesse attività lavorative. Del resto, è agevole comprendere come la libertà incondizionata nell'applicare le discipline contrattuali collettive abbia un'inevitabile ricaduta sull'offerta e in maniera mediata sull'effettività del regime concorrenziale. Al personale impiegato, dunque, deve essere garantita una retribuzione proporzionata rispetto all'attività in concreto svolta. Ma anche, sotto un diverso profilo, deve assicurarsi una connessione funzionale tra i profili professionali dei lavoratori e la corretta esecuzione delle prestazioni oggetto della commessa pubblica.



Al personale va riconosciuto un compenso proporzionato rispetto all'attività svolta