



ASSOCIAZIONE IMPRESE GESTIONE RIFIUTI
dal 1992 al servizio delle imprese e dell'ambiente

ALLE AZIENDE ASSOCIATE

Macerata 15.10.2021

Info/162/APPALTI: Modifica disciplina subappalto –Indicazioni dell'INL

<p>APPALTI- MODIFICA DISCIPLINA <u>SUBAPPALTO NEI CONTRATTI PUBBLICI</u> INDICAZIONI DELL'ISPettorATO DEL LAVORO PER EVITARE CONDIZIONI INFERIORI NEI TRATTAMENTI ECONOMICI DEI DIPENDENTI</p>

Si riporta una informativa di interesse delle PA e dei soggetti che contraggono con la PA.

Con la conversione in legge n. 108/2021 del decreto-legge n. 77/2021, pubblicata in Gazzetta Ufficiale lo scorso 30 luglio, sono in vigore le modifiche apportate dal Legislatore alla normativa in materia di subappalti e, per quanto qui di interesse, di trattamenti economici e normativi dei dipendenti dell'impresa subappaltatrice.

Dopo le modifiche intervenute, il comma in questione dispone che 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”.

Ciò nel caso in cui 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”.

In sostanza, come spiega anche la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1507 (allegata) pubblicata lo scorso 5 ottobre, il Legislatore ha inteso introdurre delle garanzie sostanziali in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese subappaltatrici, da applicarsi nei casi in cui le attività subappaltate siano tra quelle principali dell'appalto, e l'azienda subappaltante non includa quelle attività “nel proprio oggetto sociale”.

Tali garanzie consistono nella garanzia di trattamenti economici e normativi equiparati a quelli che l'impresa subappaltante avrebbe garantito ai propri dipendenti per lo svolgimento delle medesime attività.

Appare evidente l'intento della norma, recante la presunzione secondo cui, laddove un'azienda subappalti attività che potrebbe svolgere in proprio, ha lo scopo di eludere i trattamenti dei lavoratori attraverso l'affidamento a terzi di queste attività.

La nota dell'Ispettorato esplicita come il nuovo comma 14 dell'articolo 105 debba essere letto in stretta connessione con la norma generale in materia di appalti pubblici e applicazione dei contratti

collettivi prevista all'articolo 30, comma 4, del d. lgs. n. 50/2016 (obbligo di applicare i contratti collettivi stipulati dai soggetti più rappresentativi e "il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto").

Pur nell'ambito di un sistema che, come noto, consente margini di aggiramento in materia di applicazione di contratti collettivi a causa della nota mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, il Legislatore sembrerebbe voler tutelare i dipendenti del subappaltatore non in senso assoluto, bensì relativamente a quanto previsto per i dipendenti dell'impresa appaltatrice. Di fatto azzerando o comunque riducendo il vantaggio per un'azienda di subappaltare parte delle attività oggetto dell'appalto, quando essa sarebbe in grado di svolgerle direttamente. L'Ispettorato precisa inoltre che, laddove vengano accertate violazioni delle previsioni del nuovo articolo 105, comma 14, si ridetermina l'imponibile ai fini contributivi del differenziale retributivo accertato; ricorda infine che tali situazioni comportano l'applicazione del regime di responsabilità solidale di cui all'articolo 29 del d. lgs. n. 276/2003.C