

Subappaltatore vincolato all'attività principale anche se la sua è diversa

Il subappaltatore è costretto a corrispondere il trattamento economico previsto dal Ccnl strettamente connesso con l'attività oggetto di appalto e ciò anche se l'attività subappaltata è diversa. È questa la criticità che emerge dalla lettura del nuovo comma 1-bis inserito nell'articolo 29 del Dlgs 276/2003 a opera del Dl 19/2024.

Il tema dei contratti collettivi applicati dal subappaltatore è certamente al centro del dibattito per evitare che ci siano speculazioni retributive anche a discapito della sicurezza dei lavoratori. Il decreto 19/2024 ha cercato di dare una risposta, ma la norma rischia di creare effetti collaterali non sostenibili.

Il nuovo comma 1-bis stabilisce, nel settore privato, tre regole:

- al personale impiegato nell'appalto e nel subappalto devono essere garantite retribuzioni adeguate;
- le adeguate retribuzioni sono rappresentate dal trattamento economico non inferiore a un Ccnl di riferimento;
- il Ccnl di riferimento è quello strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Quindi le retribuzioni adeguate sono quelle riferite al Ccnl più applicato in ragione dell'attività oggetto di appalto e non anche del subappalto. Però, il più delle volte il subappalto riguarda attività che sono diverse da quelle oggetto di appalto. E dunque una norma così scritta rischia di produrre un effetto collaterale non sostenibile dalle imprese.

La conseguenza concreta della norma è questa. Ipotizziamo un appalto per la costruzione di un immobile e che l'appaltatore decida di subappaltare la realizzazione degli impianti, ossia un'attività ricompresa nell'oggetto del contraente principale ma certamente diversa nello specifico. In questo caso, non isolato, il Ccnl relativo all'appalto principale nel suo complesso è probabilmente riconducibile al settore edilizia. Il Ccnl relativo al subappalto, in caso di azienda specializzata nell'impiantistica, è quello riconducibile al settore metalmeccanici. Per come è scritta la norma, l'impresa subappaltatrice che applica legittimamente il Ccnl della metalmeccanica (Industria o artigiani, spesso piccole medie imprese) firmato da Cgil, Cisl, Uil, in una condizione simile, secondo la norma, sarebbe tenuta a erogare ai propri dipendenti una retribuzione non inferiore a quanto stabilito dal Ccnl edilizia firmato dalle medesime sigle sindacali.

Nel settore pubblico non sembra andare meglio. Infatti, l'articolo 11 del Dlgs 36/2023 (codice degli appalti pubblici) stabilisce 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 rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

Nel successivo articolo 119, comma 12, è stabilito che il subappaltatore è tenuto ad applicare i «medesimi» contratti collettivi nazionali di lavoro del contraente principale, qualora 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. Nel pubblico, dunque, si stabilisce addirittura che il subappaltatore deve «applicare il medesimo» Ccnl del contraente principale.

Al di là della valutazione sulla legittimità costituzionale della norma contenuta nel codice appalti, appare opportuno intervenire su questa materia nel senso che il Ccnl di riferimento nel subappalto dovrebbe essere sempre individuato in ragione dell'oggetto della specifica attività affidata.