

Tutela sulle retribuzioni: difficile individuare il contratto

Il nodo del trattamento

Bisogna definire quali sono gli accordi più utilizzati nel settore e nella zona

La parità di trattamento sbarca, in forma solo abbozzata, nell'ambito degli appalti.

È l'effetto del principio contenuto nell'articolo 29, comma 2, del Dl 19/2024, che tenta di rafforzare il contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale tramite una regola destinata a creare molti problemi applicativi.

Secondo la nuova normativa, gli appaltatori e i subappaltatori dovranno riconoscere al personale impiegato un trattamento economico che non sia inferiore a quello previsto dai contratti maggiormente applicati nella zona e nel settore connesso alle attività appaltate.

Il principio ha una finalità molto chiara, quella di impedire che le imprese appaltatrici applichino contratti collettivi poco coerenti con l'attività, al solo scopo di aggiudicarsi un contratto, trasformando il costo del lavoro in una leva indebita di competitività.

Tale principio viene attuato mediante una norma molto complessa, che richiede diversi chiarimenti applicativi.

Il primo tema che merita un approfondimento è il perimetro della norma, che parla del «personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto».

Una formula ampia, che dovrebbe comprendere tutto il personale che svolge attività lavorativa nell'ambito di un appalto, anche se utilizzati sulla base di accordi contrattuali con soggetti esterni (ad esempio in esecuzione di un regolare accordo di somministrazione o di subappalto).

La seconda questione da risolvere riguarda l'oggetto della tutela: questi lavoratori hanno diritto di ricevere un trattamento economico «complessivo» non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona.

Il riferimento non si estende, quindi, a tutto il contratto collettivo, ma il vincolo – più preciso e specifico – riguarda solo il trattamento economico: secondo il testo della norma, questo trattamento dovrà essere valutato comparando il complesso delle voci erogate con quelle spettanti applicando le norme del contratto di riferimento.

Il vincolo non si estende ad altre

disposizioni (ad esempio clausole sociali): le aziende, quindi, restano libere di applicare il contratto collettivo che preferiscono, dovendo tuttavia adeguare i trattamenti economici a quelli previsti dagli accordi di riferimento, qualora siano inferiori.

Un tema spinoso riguarda anche la nozione usata dalla legge per individuare gli accordi che fissano i trattamenti inderogabili.

Il Dl 19/2024 sceglie di non applicare il tradizionale rinvio agli accordi siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma adotta un meccanismo diverso: la retribuzione di riferimento deve essere cercata negli accordi «maggiormente applicati» nel settore e nella zona più vicini all'attività svolta nell'appalto.

Un criterio che potrebbe generare non poche sorprese, soprattutto in quei territori dove c'è un alto tasso di penetrazione di accordi collettivi siglati da organizzazioni non aderenti alle confederazioni sindacali o datoriali comparativamente più rappresentative.

Un criterio reso ancora più difficile da applicare da quell'inciso che impone di ricercare qual è il contratto maggiormente applicato nel settore affine (la legge dice «strettamente connesso») all'attività svolta nell'appalto, che non sempre è univoca e facilmente identificabile (a maggior ragione se si tratta di un subappalto).



La norma non contiene alcun riferimento alle intese stipulate dalle organizzazioni più rappresentative