

# Appalti, ai lavoratori la paga dei contratti più rappresentativi

## Il trattamento economico

La legge di conversione del Dl 19/2024 precisa quali accordi considerare

Obbligo di pagare una retribuzione "conforme" ai minimi previsti dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi per tutti i soggetti presenti nella filiera degli appalti. Con una norma introdotta dal Dl 19/2024 e modificata in sede di conversione in legge, il legislatore introduce un principio importante: il costo del lavoro non può essere un elemento di concorrenza tra le imprese appaltatrici ma, piuttosto, deve derivare dall'applicazione di regole uniformi.

Questo principio si traduce nell'introduzione, nell'ambito degli appalti e dei subappalti di opere e servizi, del diritto dei lavoratori coinvolti a ricevere un trattamento economico e normativo complessivo che non sia inferiore a quanto previsto dai contratti collettivi.

La norma riguarda tutti i lavoratori subordinati impiegati negli appalti,

senza distinzioni per tipologia contrattuale: si applica, quindi, anche ai lavoratori somministrati, a quelli a tempo determinato e a quelli operanti in regime di distacco.

Il rinvio ai contratti collettivi, modificato in sede di conversione in legge, ha natura selettiva: il trattamento economico e normativo da usare come parametro di riferimento, infatti, andrà ricercato all'interno di quei contratti individuati da tutte le norme di stampo lavoristico come parametro di riferimento necessari, quelli sottoscritti, anche a livello territoriale o aziendale, dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (come recita l'articolo 51 del Dlgs 81/2015). È stato cancellato, quindi, il riferimento al contratto collettivo «maggiormente applicato», che aveva suscitato diversi dubbi interpretativi.

La norma contiene un ulteriore criterio di individuazione del contratto: deve essere quello «applicato nel settore e per la zona» dell'appalto.

Sono indicatori che in alcuni casi possono essere interpretabili (soprattutto il riferimento alla zona è suscettibile di letture divergenti e sembra più che altro scaturire da un refuso) ma, in

ogni caso, il principio che viene fissato è chiaro: non si possono cercare "scorciatoie" nella gestione del costo del lavoro, applicando retribuzioni fissate da contratti collettivi che non hanno niente a che fare con l'attività appaltata.

Da notare che la legge fissa questo criterio solo per il trattamento economico e normativo spettante al dipendente: questo vuol dire che ciascun datore di lavoro resta libero di applicare il contratto collettivo che ritiene più adeguato, pur dovendo integrare la retribuzione con un'indennità sufficiente a garantire il rispetto del parametro minimo fissato dal legislatore, ove necessario. Tale indennità, peraltro, sarà dovuta solo nel periodo di esecuzione dell'appalto o del subappalto: una volta cessate le relative attività, ciascun datore tornerà ad applicare il trattamento contrattualmente dovuto al personale, senza il vincolo aggiuntivo introdotto dal Dl 19/2024.

Con la legge di conversione è stato superato anche il dubbio sulla applicabilità del principio anche ai subappalti, che sono – ovviamente – a pieno titolo destinatari della stessa disciplina, non essendoci alcuna ragione logica e sistematica per adottare una regola diversa.