INL – Nota n. 1507/2021

20 Ottobre 2021

L'INL, con la nota n. 1507 del 06 ottobre 2021, fornisce indicazioni operative al proprio personale ispettivo in merito alla modifica apportata, dal d.l. n. 77/2021 conv. con l. n. 108/2021, all'art. 105 co. 14° del d.lgs. n. 50/2016 in materia di subappalto nell'ambito dei lavori pubblici.

Nello specifico, l'art. 49 co. 1° lett. b) punto 2 del d.l. n. 77/2021 ha sostituito come segue il primo periodo del citato comma 14: *"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, qualora 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. […]".*

La suddetta disposizione ha introdotto una misura di garanzia per i lavoratori dipendenti del subappaltatore, qualora sussista una delle seguenti condizioni: le attività subappaltate devono essere ricomprese nell'oggetto dell'appalto, secondo quanto previsto nel capitolato, e non essere marginali o meramente accessorie rispetto all'opera (o al servizio) complessivamente appaltato, oppure devono rientrare nella categoria prevalente[1] e, in tal caso, devono essere incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.

Tale norma prevede che, ricorrendo una delle suddette condizioni, i lavoratori del subappaltatore abbiano diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe riconosciuto l'appaltatore/subappaltante al proprio personale impiegato, in ragione del CCNL da questo applicato.

Il CCNL di riferimento, applicato dal contraente principale, va identificato considerando il disposto dell'art. 30 co. 4° del d.lgs. n. 50/2016 in tema di principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti e concessioni, secondo cui *"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"*.

In proposito, l'INL ricorda che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la nota n. 14775 del 26 luglio 2016, ha sottolineato come tale selezione del CCNL vada fatta, in ogni caso, in relazione all'oggetto del contratto di appalto e non alle tipologie di attività esercitate eventualmente dall'operatore economico[2].

Individuato il CCNL di riferimento, applicato dal contraente principale nei termini sopra illustrati, è necessario, quindi, verificare il ricorrere delle condizioni previste dal nuovo

comma 14 dell'art. 105, sopra citato. In tal caso, il subappaltatore 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 medesime attività lavorative.

Per quanto sopra esposto, nei casi in cui gli ispettori del lavoro riscontrino, in riferimento ai singoli istituti retributivi o normativi (es. ferie, permessi, orario di lavoro, disciplina delle tipologie contrattuali), condizioni inferiori rispetto a quelle previste dal CCNL applicato dall'appaltatore, potranno provvedere ad adeguare, adottando un provvedimento di disposizione ex art. 14 d.lgs n. 124/2004[3], il trattamento da corrispondere ai lavoratori interessati per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto.

L'adeguamento del trattamento retributivo comporta, ovviamente, una rideterminazione dell'imponibile ai fini contributivi, dando luogo ai conseguenti recuperi.

L'INL ricorda, infine, che i differenziali retributivi e contributivi sono oggetto di responsabilità solidale (espressamente richiamata dal comma 8 dello stesso art. 105 del d.lgs. n. 50/2016).

[1] Art. 3 comma 1 lett. oo-bis) del d. lgs. n. 50/2016: *"la categoria di lavori, generale o specializzata, di importo più elevato fra le categorie costituenti l'intervento e indicate nei documenti di gara".*

[2] Cfr. Cons. Stato sent. n. 1406/2020 e sent. n. 5574/2019.

[3] *"Disposizioni del personale ispettivo: 1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative. 2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione. 3. La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del presente decreto".*

Fonte: ANCE

INL nota 1507 subappalto in ambito pubblico