

In appalti e subappalti privati vale il contratto più applicato

Enzo De Fusco

Dal 2 marzo, data di entrata in vigore del decreto Pnrr (Dl 19/2024), si è complicato il quadro delle regole per individuare il contratto collettivo nazionale (Ccnl) genuino ai fini della gestione del rapporto di lavoro.

Per le retribuzioni minime ai fini del pagamento dei contributi e per la partecipazione ad appalti e subappalti pubblici bisogna continuare a fare riferimento al contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni «comparativamente» più rappresentative. Per gli appalti e subappalti privati, invece, il nuovo articolo 29, comma 1-bis, del Dlgs 276/2003 fa riferimento ai trattamenti economici non inferiori a quelli previsti dal Ccnl maggiormente «applicato» nel settore e nella zona. E per fruire dei benefici contributivi e normativi, in tema di retribuzioni, bisogna ancora individuare il Ccnl comparativamente più rappresentativo.

Questo è il caos di regole che emerge all'indomani dell'approvazione del Dl 19/2024, le quali, essendo da subito efficaci, proiettano ancora di più imprese e professionisti nell'incertezza.

Il riferimento al contratto «maggiormente applicato» è stato fatto per la prima volta con la legge delega in corso di discussione in Parlamento (Atto Senato 957) la quale, una volta attuata, avrebbe dato uniformità di regole sui diversi ambiti giuslavoristici. Invece, il Dl 19/2024 anticipa una parte del contenuto della legge delega e, dunque, pone diversi problemi applicativi.

I contratti maggiormente applicati

Il primo problema è l'individuazione del soggetto legittimato a stabilire quale sia il Ccnl maggiormente applicato atteso che il Dl 19/2024 non stabilisce nulla in proposito. D'altronde l'assenza di una indicazione legislativa chiara in tal senso presta il fianco a un notevole contenzioso.

Un secondo problema riguarda il criterio di misurazione. Sul punto, un utile riferimento è contenuto nell'articolo 1, comma 2, lettera a) della delega, laddove si prevede di definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati «in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti».

Nel Dl 19/2024 quest'ultimo riferimento scompare del tutto, indebolendo di molto qualsiasi iniziativa sarà assunta in attuazione della disposizione sul piano amministrativo.

Il terzo problema è dato dal riferimento alla territorialità che introduce il Dl 19/2024, facendo riferimento al settore e alla «zona» senza fornire ulteriori specifiche.

Il sostantivo utilizzato dal legislatore porta a escludere certamente un'indagine nazionale, ma allo stesso tempo lascia aperta un'area di incertezza per indentificare rispetto a cosa vada individuata la «zona» (rispetto alla sede legale dell'azienda, all'assunzione del lavoratore, allo svolgimento delle lavorazioni, eccetera).

Su questo punto la delega, forse perché consapevole delle criticità di questo riferimento, si limita a richiamare la maggiore applicazione di «settore» senza alcun riferimento alla zona (articolo 1, comma 2, lettera b). Un analogo richiamo, però, è contenuto nel Codice appalti (articolo 11, comma 1), in cui è stabilito che al personale impiegato in 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». Nel Dl 19/2024, invece, scompare l'ulteriore precisazione contenuta nel Codice appalti («nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro»), lasciando più enigmatica l'interpretazione del nuovo requisito.

Probabilmente introdurre il comma 1-bis all'articolo 29 del Dlgs 276/2003 senza un adeguato coordinamento che assicura la legge delega rischia di creare più problemi che benefici. Per questo motivo è auspicabile che la nuova norma venga eliminata in sede di conversione del decreto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA