

Percorso formativo 1- linea B

Webinar

1

2

3

TUTELA DEL LAVORO, CLAUSOLE SOCIALI E SUBAPPALTO

Avv. Elio Leonetti - *Avvocato amministrativista*

Avv. Giulia Sforza - *Politiche del lavoro Regione Lazio*

La tutela dei lavoratori negli appalti pubblici

- Le direttive europee del 2014 in materia di appalti pubblici e concessioni hanno posto l'attenzione sul perseguimento di obiettivi di rilievo sociale e sul rafforzamento della tutela dei lavoratori
- È stata prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di esigere condizioni particolari in merito alla esecuzione dell'appalto, che possono comprendere – tra l'altro - condizioni economiche, di ordine sociale o relative all'occupazione (art. 70 direttiva 2014/24/UE)
- Le nuove direttive europee hanno in tal modo favorito la diffusione di nuove forme di clausole sociali volte alla tutela dei livelli occupazionali nei casi di cambio appalto

La tutela dei lavoratori negli appalti pubblici

- Tuttavia, la giurisprudenza della CGUE ha assunto una posizione fortemente contraria rispetto alla imposizione di obblighi generalizzati di riassunzione del personale utilizzato nell'appalto cessato, che determinerebbe una ingiustificata limitazione dei principi di concorrenza e di libera circolazione dei servizi

La tutela dei lavoratori nel CCP

- Il D.lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici – CCP) ha recepito le direttive europee del 2014 introducendo una serie di disposizioni finalizzate alla tutela dei lavoratori impiegati nei contratti pubblici
- Nell'ambito di tali disposizioni assume rilievo centrale il tema delle clausole sociali
- Previsione di una espressa definizione di «clausole sociali» quali *«disposizioni che impongono a un datore di lavoro il rispetto di determinati standard di protezione sociale e del lavoro come condizione per svolgere attività economiche in appalto o in concessione o per accedere a benefici di legge e agevolazioni finanziarie»* (art. 3 lett. qqq del CCP)

La clausola sociale del CCP

▪ Art. 50 (Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi)

«Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto».

La clausola sociale nel CCP

- L'attuale formulazione dell'art. 50 deriva da una modifica introdotta nel 2017 finalizzata a rendere **obbligatoria** la clausola sociale in determinati appalti pubblici
- La previsione di una clausola sociale:
 - è **obbligatoria** per i contratti ad alta intensità di manodopera (dove il costo della manodopera è pari almeno al 50% dell'importo del contratto).
 - **non è consentita** per gli appalti di fornitura, gli appalti di natura occasionale e gli appalti di servizi di natura intellettuale.
 - è **facoltativa** in tutti gli altri casi
- L'art. 50 del CCP si applica anche agli appalti «sottosoglia» (cfr. art. 36 CCP come modificato dal DL 76/2020) ed agli appalti nei c.d. settori speciali (cfr. art. 114 del CCP)

La clausola sociale nel CCP

- Finalità:** tutelare la stabilità occupazionale del personale impiegato dall'impresa appaltatrice uscente nell'esecuzione del contratto
- Applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale
- ✓ **coerenza con art. 30, comma 4,** del CCP 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».*
- Rispetto dei principi dell'Unione europea

La portata della clausola sociale

- La norma del CCP non chiarisce tuttavia esattamente il contenuto delle clausole sociali
- Lascia astrattamente ampia possibilità alla stazione appaltante di modulare il contenuto della clausola sociale in sede di definizione della disciplina di gara
- Consistente **ambito di discrezionalità** in capo alla stazione appaltante nella scelta degli obblighi da porre a carico del gestore subentrante
- La clausola sociale **non si applica al personale di imprese subappaltatrici** coinvolte nell'esecuzione dell'appalto

La posizione della giurisprudenza

- ❑ La **giurisprudenza amministrativa** ha delimitato la portata della clausola sociale nell'ottica di un bilanciamento degli interessi tra la tutela della concorrenza e della libertà di iniziativa economica da un lato e la tutela dell'occupazione dall'altro lato
- La previsione della clausola sociale è costituzionalmente e comunitariamente legittima solo se:
 - non comporta un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento di tutto il personale utilizzato dall'impresa uscente;
 - consente una ponderazione con il fabbisogno di personale per l'esecuzione del nuovo contratto e con le autonome scelte organizzative ed imprenditoriali del nuovo appaltatore > l'imposizione di obblighi di riassunzione è compatibile solo se si contempera con l'organigramma dell'appaltatore subentrante e con le sue strategie aziendali
- ❑ Clausole sociali come strumenti flessibili di protezione della continuità dell'occupazione, da applicare senza automatismi anche tenuto conto del contesto tecnico ed organizzativo dell'impresa subentrante

Le Linee Guida Anac n.13

- ❑ **Linee Guida non vincolanti** > forniscono indicazioni sulle modalità di applicazione e di funzionamento della clausola sociale
 - In presenza dei presupposti dell'art. 50 del CCP, la stazione appaltante inserisce la clausola sociale negli atti di gara e l'operatore economico accetta espressamente tale clausola
 - L'obbligo di inserimento della clausola sociale sussiste se il contratto da attivare è oggettivamente assimilabile al quello in essere
 - ✓ La clausola sociale è illegittima qualora non sussista un contratto di appalto nel settore di riferimento ovvero il contratto in essere presenti un'oggettiva e rilevante incompatibilità rispetto a quello da attivare in relazione alle prestazioni dedotte nel contratto

Le Linee Guida Anac n.13

- La fonte dell'obbligo di applicazione della clausola sociale può derivare direttamente dall'art. 50 del CCP ovvero dal CCNL applicato e prescelto dall'operatore economico
- A prescindere dalla fonte che regola l'obbligo di inserimento della clausola sociale (CCNL o bando di gara):
 - l'applicazione della clausola sociale non può comportare un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento del personale utilizzato dall'impresa uscente, dovendo tale obbligo essere armonizzato con l'organizzazione aziendale prescelta dal nuovo affidatario;
 - il riassorbimento del personale può essere imposto nella misura e nei limiti in cui sia compatibile con il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto e con la pianificazione e l'organizzazione definita dal nuovo appaltatore.

Le Linee Guida Anac n.13

- ❑ Nella determina a contrarre le stazioni appaltanti esplicitano i presupposti per l'applicazione della clausola sociale nei casi in cui ci sia l'obbligo ovvero motivano in ordine alla scelta effettuata negli altri casi.
- ❑ Le stazioni appaltanti che inseriscono la clausola sociale devono prevedere nei bandi una serie di informazioni sul personale dell'impresa uscente volte a consentire ai concorrenti di presentare un'offerta consapevole, che tenga conto degli eventuali costi del riassorbimento
- ❑ Le stazioni appaltanti devono poi chiedere ai concorrenti di presentare in sede di offerta un progetto di assorbimento atto a illustrare le concrete modalità di applicazione della clausola sociale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori che beneficeranno della stessa e alla relativa proposta contrattuale (inquadramento e trattamento economico)
- Il progetto di assorbimento costituisce un impegno del concorrente nei confronti della stazione appaltante e degli stessi lavoratori

Le Linee Guida Anac n.13

□ Il rapporto con i contratti collettivi

- Le stazioni appaltanti indicano nella documentazione di gara il **contratto collettivo c.d. leader** applicabile in ragione della pertinenza rispetto all'oggetto prevalente dell'affidamento
- L'operatore economico subentrante applica le disposizioni sulla clausola sociale recate dal contratto collettivo indicato dalla stazione appaltante.
- È comunque fatta salva la scelta dell'operatore economico di applicare, ove più favorevole al lavoratore, la clausola sociale prevista dal contratto collettivo nazionale prescelto dall'operatore economico stesso

Le clausole sociali nella contrattazione collettiva

- ❑ Ruolo della contrattazione: introduzione di una disciplina volta a garantire il passaggio dei lavoratori alle dipendenze del nuovo appaltatore nell'ipotesi del cambio di appalto
- Previsione del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali
- ✓ Qualche esempio

CCNL MULTISERVIZI	Art. 4
CCNL TURISMO	Art. 332
CCNL IGIENE AMBIENTALE	Art. 6
CCNL COOPERATIVE SOCIALI	Art .37
CCNL VIGILANZA PRIVATA	Art .24
CCNL METALMECCANICI	Art. 10

Le clausole sociali nella contrattazione collettiva

La disciplina contrattuale può prevedere l'inserimento di percorsi di procedimentalizzazione e/o l'inserimento di clausole di riassorbimento o protezione dei lavoratori:

- Obbligo in capo all'appaltatore subentrante di rilevare il personale dell'appaltatore uscente se l'appalto è affidato alle medesime condizioni (art. 4 Multiservizi, art. 7 Servizi Postali, art. 336 Turismo);
- Obbligo di informazione e consultazione sindacale (art. 6 *bis*, Piccola e Media Industria Metalmeccanica; art. 9 *bis* Metalmeccanica);
- Diritto di assunzione condizionati ad anzianità in servizio nell'appalto (art. 6 Servizi Aziendali; art. 34 Agenzia di Somministrazione).

Le clausole sociali nella contrattazione collettiva

ES. Art 4 CCNL Multiservizi

In ogni caso di cessazione di appalto:

- **l'azienda cessante** ne darà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti indicando tra l'altro il numero di lavoratori impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi;
- **l'azienda subentrante**, con la massima tempestività darà comunicazione alle suddette strutture del subentro nell'appalto.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali** l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa;
- in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali:** si avvia con l'azienda subentrante un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Limiti delle clausole sociali nella contrattazione collettiva

- Efficacia delle clausole sociali apposte nei CCNL condizionata dal fatto che l'impresa subentrante applichi il CCNL che ne detta la disciplina o rinvii ad esso attraverso il contratto individuale di lavoro.
- Le clausole sociali dei contratti collettivi che disciplinano il cambio di appalto con l'obbligo del mantenimento occupazionale alle medesime condizioni contrattuali ed economiche vincolano l'operatore economico **non in qualità di aggiudicatario della gara ma solo se imprenditore appartenete ad associazione datoriale firmataria del contratto** (Consiglio di Stato, Sez V, n. 6148/2019);
- No automatismi, no compromissione dell'autonomia imprenditoriale (Consiglio di Stato, Sez. III, n.142/2019);
- L'elasticità delle clausole sociali non può legittimare politiche aziendali di *dumping* sociale in grado di vanificare gli obiettivi di tutela del lavoro (Consiglio di Stato, Sez. V, n.3885/2019)

Le Linee Guida Anac n. 13

❑ Le conseguenze del mancato adempimento

- La mancata accettazione della clausola sociale comporta **l'esclusione dalla gara**
- **Non comporta l'esclusione** la scelta dell'operatore economico di applicare la clausola sociale nei limiti di compatibilità con la propria organizzazione di impresa
- L'inadempimento degli obblighi derivanti dalla clausola sociale comporta l'applicazione dei rimedi previsti dalla legge o dal contratto
- Nel contratto le stazioni appaltanti inseriscono clausole risolutive ovvero penali commisurate alla gravità della violazione

La posizione della recente giurisprudenza

- *La clausola sociale «non consente alla stazione appaltante di imporre agli operatori economici l'applicazione di un dato contratto collettivo ai lavoratori e il numero dei dipendenti da assorbire. L'obbligo di mantenimento dei livelli occupazionali del precedente appalto va temperato con la libertà d'impresa e con la facoltà in essa insita di organizzare il servizio in modo efficiente e coerente con la propria organizzazione produttiva, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto» (TAR Lazio Sez, II° quater n. 7791/2021)*
- *(...) della clausola sociale deve consentirsene **un'applicazione elastica** e non rigida per temperare l'obbligo di mantenimento dei livelli occupazionali del precedente appalto con la libertà d'impresa e con la facoltà in essa insita di organizzare il servizio in modo efficiente e coerente con la propria organizzazione produttiva, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto» (Consiglio di Stato, Sez. V°, n. 5483/2021)*

La posizione della recente giurisprudenza

- ❑ «Carattere elastico» della clausola sociale inserita dalla stazione appaltante
 - non comporta alcun obbligo per l'impresa aggiudicataria di assumere a tempo indeterminato e in forma automatica e generalizzata nonché alle medesime condizioni il personale utilizzato dall'impresa uscente
 - l'impresa subentrante deve salvaguardare i livelli retributivi dei lavoratori riassorbiti in modo adeguato e congruo, senza che la clausola sociale possa imporre l'applicazione di un determinato contratto collettivo
- ❑ Rilevanza della valutazione del **giudizio di congruità** al fine di assicurare i trattamenti garantiti ai lavoratori coinvolti negli appalti pubblici
 - Compatibilità dell'offerta con gli obblighi ai quali le imprese si vincolano per l'esecuzione del contratto.

La bozza del nuovo Bando-tipo ANAC

- La bozza di Bando-tipo in consultazione reca una previsione sulla clausola sociale che specifica il dato normativo
- *«Al fine di promuovere la stabilità occupazionale nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, e ferma restando la necessaria armonizzazione con l'organizzazione dell'operatore economico subentrante e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera previste nel nuovo contratto, l'aggiudicatario del contratto di appalto è tenuto ad assorbire prioritariamente nel proprio organico il personale già operante alle dipendenze dell'aggiudicatario uscente, come previsto dall'articolo 50 del Codice, garantendo l'applicazione dei CCNL di settore, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»*

La bozza del nuovo Bando-tipo ANAC

- La bozza di Bando-tipo prevede espressamente che:
 - ✓ la disciplina di gara include *«L'elenco e i dati relativi al personale attualmente impiegato dal contraente uscente per l'esecuzione del contratto»*
 - ✓ il concorrente allega all'offerta tecnica *«un progetto di assorbimento atto ad illustrare le concrete modalità di applicazione della clausola sociale»*

- Viene inoltre prevista come facoltativa la seguente clausola:
«Considerato che sono cambiate le condizioni di esecuzione dell'appalto rispetto all'appalto stipulato con l'operatore uscente, il personale da riassorbire è definito in esito ad una verifica congiunta con appaltatore e sindacati»

Il DDL «Delega al Governo in materia di contratti pubblici»

- Il principio direttivo della delega sulle clausole sociali:

*«e) previsione della facoltà ovvero dell'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire, nei bandi di gara, avvisi e inviti, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi beni culturali, e nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali con le quali possono essere indicati, come requisiti necessari o premiali dell'offerta, **criteri orientati tra l'altro a:***

- 1) promuovere la **stabilità occupazionale** del personale impiegato;*
- 2) garantire l'applicazione dei **contratti collettivi** nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;*
- 3) promuovere le **pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità**»»*

Cambio appalto e trasferimento di azienda

- Art. 29 comma 3 d.lgs. 276/2003

Precedente testo

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo o di clausola del contratto di appalto, **NON COSTITUISCE TRASFERIMENTO D'AZIENDA O DI PARTE DI AZIENDA**

Nuovo testo (come modificato dall'art. 30, comma 1 del d.lgs.122/2016)

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore DOTATO DI PROPRIA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E OPERATIVA in forza di legge, di contratto collettivo o di clausola del contratto di appalto, **OVE SIANO PRESENTI ELEMENTI DI DISCONTINUITA' CHE DETERMINANO UNA SPECIFICA IDENTITA' DI IMPRESA, NON COSTITUISCE TRASFERIMENTO D'AZIENDA O DI PARTE D'AZIENDA**

Cambio appalto e trasferimento di azienda

- La modifica introdotta dalla legge europea del 2016 risponde all'esigenza di evitare la procedura di infrazione attivata dalla Commissione Europea
- la previgente disciplina sul "cambio appalto" contenuta nell'art. 29, c. 3, d.lgs. 276 era stata ritenuta «in contrasto con le regole comunitarie» e, nello specifico, con la Direttiva 2001/23, in quanto restringeva in modo illegittimo l'ambito di applicazione delle regole sul trasferimento d'azienda contenute nell'art. 2112 c.c.
- In caso di cambio di appalto, non c'è trasferimento d'azienda se:
 - ✓ Il subentrante è dotato di propria struttura organizzativa e operativa
 - ✓ Sono presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa

Cambio appalto e trasferimento di azienda

▪ La posizione della giurisprudenza

- «*in caso di successione di un imprenditore ad un altro in un appalto di servizi, non esiste un diritto dei lavoratori licenziati dall'appaltatore cessato al trasferimento automatico all'impresa subentrante, ma occorre accertare in concreto che vi sia stato un trasferimento di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., mediante il passaggio di beni di non trascurabile entità, nella loro funzione unitaria e strumentale all'attività di impresa, o almeno del "know how" o di altri caratteri idonei a conferire autonomia operativa ad un gruppo di dipendenti, altrimenti ostandovi il disposto del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29, comma 3, non in contrasto, sul punto, con la giurisprudenza Eurounitaria che consente, ma non impone, di estendere l'ambito di protezione dei lavoratori di cui alla direttiva n. 2001/23/CE ad ipotesi ulteriori rispetto a quella del trasferimento di azienda (Cass. 23/10/2018 n. 26808; Cass. 06/12/2016 n. 24972)» (Corte di Cassazione, Sez. Lav., 22 agosto 2019 n. 21615)*
- «*(...) il c.d. cambio appalto, cioè la mera assunzione dei lavoratori in caso di cambio del soggetto appaltatore, in esecuzione di una c.d. clausola sociale, non costituisce trasferimento d'azienda, salvo che non si accompagni alla cessione dell'azienda o di un suo ramo autonomo inteso come passaggio di beni di non trascurabile entità, tali da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa (Cass. Lav., 6 dicembre 2016, n. 24972)» (Consiglio di Stato, Sez. V, 11 ottobre 2021 n. 6784);*

Cambio appalto e trasferimento di azienda

- Se il cambio appalto integra gli estremi del trasferimento di azienda > si applicano le tutele di cui all'art. 2112 c.c. con il passaggio - senza soluzione di continuità- dei dipendenti e il mantenimento dei diritti.
 - Se il cambio appalto non configura un trasferimento di azienda > si applicano le tutele previste dalle clausole sociali, contrattuali o legali.
- riassunzione di tutti i lavoratori attraverso un nuovo contratto di lavoro;
ovvero
- riassunzione di solo una parte dei lavoratori attraverso nuovo contratto di lavoro e avvio di una procedura di licenziamento da parte dell'appaltatore uscente per coloro che non vengono riassunti né reimpiegati presso altre commesse dello stesso appaltatore uscente.

Tutela sociale in capo al subappaltatore

❑ Art. 105, comma 14, d.lgs. 50/2016

«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. L'affidatario corrisponde i costi della sicurezza e della manodopera, relativi alle prestazioni affidate in subappalto, alle imprese subappaltatrici senza alcun ribasso; la stazione appaltante, sentito il direttore dei lavori, il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, ovvero il direttore dell'esecuzione, provvede alla verifica dell'effettiva applicazione della presente disposizione. L'affidatario è solidalmente responsabile con il subappaltatore degli adempimenti, da parte di questo ultimo, degli obblighi di sicurezza previsti dalla normativa vigente»

Tutela sociale in capo al subappaltatore

- **Decreto «Semplificazioni-bis»** > ha eliminato il limite del 20% al ribasso applicabile dall'appaltatore al subappaltatore sui prezzi unitari così come risultanti dall'aggiudicazione all'affidatario principale.
- Il corrispettivo fissato per la prestazione in subappalto viene lasciato alla libera negoziazione tra appaltatore e subappaltatore ma viene rafforzata l'esigenza di tutelare i lavoratori dagli eccessivi ribassi applicati dai subappaltatori
- Introduzione di misure di tutela sociale di garanzia di trattamento normativo ed economico attraverso la garanzia degli stessi **standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e l'applicazione del medesimo CCNL** del contraente principale con riconoscimento dello stesso trattamento economico e normativo

Tutela sociale in capo al subappaltatore

- **Nota INL n. 1507/2021 e il trattamento economico e normativo**

- La misura di garanzia per i lavoratori dipendenti del subappaltatore si applica qualora:

- (i)* le attività subappaltate siano ricomprese nell'oggetto dell'appalto secondo quanto previsto nel Capitolato (e non siano quindi marginali o meramente accessorie rispetto all'opera o al servizio complessivamente appaltato)

ovvero

- (ii)* rientrino nella categoria prevalente e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.

- Il CCNL di riferimento, applicato dal contraente principale, va identificato considerando il disposto dell'art. 30 comma 4 del CCP e tenendo conto dell'oggetto del contratto di appalto e non delle tipologie di attività esercitate eventualmente dall'operatore economico

Tutela sociale in capo al subappaltatore

- In caso di applicazione della norma, qualora 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 del d.lgs. n. 124/2004 219, il trattamento da corrispondere ai lavoratori interessati per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto**
- Sui differenziali retributivi e contributivi non corrisposti si consolida il regime di responsabilità solidale, di cui agli artt. 29 D.Lgs. n. 276/2003 e 1676 c.c., espressamente richiamato dal comma 8 dello stesso art. 105 del CCP (*«L'aggiudicatario è responsabile in solido con il subappaltatore in relazione agli obblighi retributivi e contributivi, ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276»*)

LA LEZIONE È CONCLUSA

Il presente materiale didattico è realizzato nell'ambito del "[Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del responsabile unico del procedimento RUP](#)".

Il Piano è finanziato dal [MIMS](#) Ministero per le Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ex art. 7, co.7 bis, [L. 120/20](#) ed è attuato dal [Dipartimento per le opere pubbliche, le risorse umane e strumentali-Direzione generale per la regolazione dei contratti pubblici e la vigilanza sulle grandi opere](#) del MIMS, [SNA](#) Scuola Nazionale dell'Amministrazione, [IFEL](#) L'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale ed [ITACA](#) Istituto per l'innovazione e trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale.