



Check List **per la contrattazione in azienda** (cosa conoscere, cosa verificare, cosa contrattare)

a cura dell'Ufficio
Contrattazione inclusiva
Appalti
Contrasto lavoro nero

© Copyright by Futura, 2025
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
Tel. 06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it

Indice

Conoscere	4
Verificare	5
Contrattare	6
PASSO 1	
Agire i diritti di informazione nell'impresa «madre»	8
PASSO 2	
Verifica sulla genuinità dell'appalto e/o distacco	13
PASSO 3	
Appalto legittimo, verifica applicazione del Ccnl	17
PASSO 4	
Prestare attenzione a cambi di appalto e clausole sociali	20
PASSO 5	
Contrattazione d'anticipo	22
PASSO 6	
Contrattazione di sito e filiera	24
Per chi vuole approfondire	26
Una scheda da compilare ad ogni incontro con l'azienda (APPALTO)	31
Una scheda da compilare ad ogni incontro con l'azienda (SUBAPPALTO)	32

Contrattare

- 1) In funzione e in coordinamento con lavoratori, delegati e categoria che segue l'azienda in appalto/subappalto, quando sta per scadere il contratto commerciale, si stanno applicando le procedure e le clausole sociali per tutelare l'occupazione nei cambi di appalto?
- 2) Se quel Ccnl non le prevede, possiamo provare ad inserire nel contratto aziendale delle procedure e clausole di salvaguardia occupazionale per i lavoratori in appalto? E se del caso possiamo chiedere quali sono stati gli orari di fatto dei lavoratori in appalto così da inserire nel nuovo contratto commerciale maggiori ore pro-capite per stabilizzare in alto eventuali lavoratrici e lavoratori part-time?
- 3) Se il Ccnl non prevede nulla al riguardo possiamo indicare quali attività non sono appaltabili? Se sì, quali rispetto al ciclo produttivo dell'azienda?
- 4) È possibile, anche in base alle norme del codice civile, chiedere che eventuali attività in appalto non siano oggetto di ulteriore subappalto?
- 5) È possibile in ogni caso chiedere che gli appalti non siano dati solo con il criterio del massimo ribasso ma, un po' come negli appalti pubblici, seguendo un criterio di offerta economicamente più vantaggiosa dove anche la qualità sia un elemento con cui selezionare le imprese?
- 6) È possibile chiedere dei requisiti «sociali» per le imprese in appalto, in termini di stabilità occupazionale, possesso e qualità dei mezzi, certificazioni di qualità sociale e ambientale (Esg), ecc.?
- 7) È possibile chiedere un tavolo o un osservatorio permanente tra azienda committente, sindacato e aziende in appalto, dove verificare il rispetto di norme e Ccnl e, se del caso, intervenire prontamente?
- 8) Se sono appalti di servizi (mense, ristorazione, servizi di logistica, ecc.) possiamo chiedere che l'azienda pretenda dagli appaltatori di usare il sistema Inps MoCOA per tracciare e rilevare eventuali lavoratori irregolari?
- 9) È possibile estendere una serie di tutele e diritti ai lavoratori in appalto a partire da salute e sicurezza (coordinamento tra Rls, istituzione Rls di sito produttivo, formazione comune, verifica delle certificazioni e formazione fatta, ecc.), diritti sindacali (assemblee comuni, coordinamento Rsu di sito o filiera, agibilità aggiuntive, ecc.), accesso ai servizi comuni (mensa, spogliatoi, parcheggi, mezzi di trasporto aziendali), accesso al welfare aziendale aggiuntivo (premi vacanza, integrazioni a sanità integrativa o previdenza complementare), premio di produzione di sito o filiera (monetario o in servizi di welfare)?

Per provare a definire un sistema sia di **contrattazione di anticipo** (per qualificare gli appalti) che di **contrattazione «acquisitiva» di sito o di filiera** sarà fondamentale – oltre al coinvolgimento dei lavoratori in appalto, i loro delegati, le categorie Cgil interessate – **il coordinamento che dovrà svolgere la Camera del Lavoro**, in quanto potrebbero esserci più categorie coinvolte e più Ccnl applicati.

Non si tratta di ledere le titolarità né del sindacato dell'azienda committente né del sindacato presente nel singolo appalto, ma di **mettere insieme capacità, conoscenza e rapporti di forza** che solo uniti siamo in grado di esprimere al massimo.

PASSO 1

Agire i diritti di informazione nell'impresa «madre»

Negli anni, in moltissimi Ccnl ma anche in diversi accordi aziendali di secondo livello (soprattutto nelle imprese più grandi), sono state introdotte specifiche norme in materia di appalti, a partire dai c.d. **diritti di informazione**, ovverosia momenti di confronto (e informazione da dare, appunto) tra azienda e Rsu/Rsa e organizzazioni sindacali, territoriali o nazionali, da svolgersi obbligatoriamente e/o su richiesta delle parti.

I diritti di informazione sono previsti anche, per tutte le aziende con almeno 50 dipendenti, **dal D.lgs. 25/2007** in attuazione della direttiva 2002/14 CE (diritti di informazione e consultazione dei lavoratori).

In particolare (articolo 4) *«l'informazione e la consultazione riguardano: a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1»*, rientrando in pieno quindi anche il tema degli appalti.

Ovviamente dove i Ccnl prevedono condizioni di miglior favore (per materie) e soprattutto per dimensione aziendale (imprese anche con meno di 50 dipendenti) in materia di informazioni, questi ultimi «prevalgono» sulla norma generale del D.lgs. 25/2007.

Viste le profonde trasformazioni dei cicli produttivi, provare a contrattare diritti di informazione (anche nella contrattazione aziendale, se non possibile in quella nazionale) per dimensioni minori, è comunque una possibile rivendicazione di «procedura».

In particolare, possiamo distinguere tra diverse tipologie di norme contrattuali collettive, in materia di appalti:

- **procedure di informazione/confronto** su attività date in appalto e quantità/qualità occupazionale;
- **procedure e vincoli** (più o meno rigidi e specifici) **per individuare quali attività dare in appalto** e comunque quali caratteristiche, condizionalità e tutele vanno garantite ai lavoratori/lavoratrici interessati da parte delle imprese appaltatrici e quali caratteristiche debbano possedere le stesse aziende appaltatrici;
- **clausole sociali** che intervengono nelle fasi di cambio di appalto (nel proprio Ccnl, ma **sono da conoscere anche e soprattutto quelle previste dagli altri Ccnl** quelli delle imprese interessate).

Accanto alle sessioni informative e di confronto previste dalla contrattazione collettiva, è inol-

tre sempre utile conoscere e verificare anche nel **bilancio aziendale** quanto riportato in termini di spese in forniture, spese per attività esterne all'azienda, ecc.

In ogni caso, per prima cosa occorre:

1. **verificare quali sono le attività date in appalto** ed eventualmente in subappalto (se coerenti con le eventuali norme previste dal Ccnl dell'azienda committente, in materia di ambiti produttivi e di attività per cui è previsto il divieto o la limitazione alla possibilità di appaltarle) e **cosa eventualmente è scritto nel contratto commerciale;**
2. farsi indicare appalto per appalto, **nome delle aziende, numero dipendenti e loro inquadramento, Ccnl applicato;**
3. farsi indicare la durata dell'appalto e le relative scadenze (al fine di verificare l'applicazione, se presenti nello specifico Ccnl o richiederle eventualmente, di **clausole sociali** a tutela dell'occupazione).

Identiche richieste vanno fatte se sono presenti e con quali caratteristiche eventuali lavoratori in distacco.

In caso di appalto rientrante in attività che, per contrattazione collettiva, non potrebbero essere affidate a terzi, siamo **in presenza di una violazione palese** contro cui agire gli strumenti classici della vertenza sindacale e collettiva, compreso eventualmente il ricorso all'articolo 28 della legge 300/70.

Anche se qui ci si concentra su quali «passi» fare per una **contrattazione di anticipo** e comunque per **un'azione sindacale di verifica ed eventuale vertenza** in materia di appalti, è utile ricordare che la «scomposizione» del ciclo produttivo e la destrutturazione dell'azienda **avviene anche con il ricorso a forme di «esternalizzazione del lavoro»**, in particolare con il ricorso più o meno sistematico **a lavoratori in somministrazione** (dipendenti) **o lavoratori autonomi** (i c.d. consulenti).

Pertanto nelle sessioni di informazione è molto importante affrontare anche il nodo dell'uso (o eventuale abuso) di lavoratori in somministrazione, della loro natura eccezionale o strutturale, così come nel caso di forme di lavoro autonomo permanenti (quali attività svolgono, quali professionalità esprimono, quanto sono organici al ciclo ordinario di produzione, ecc.).

Al riguardo rimandiamo alle **diverse guide redatte dalla Cgil e da Nidil Cgil** e alla necessità di coordinarsi con Nidil e Camera del Lavoro sul punto specifico, così come (si veda il prosieguo di questa check list) **indichiamo di coordinarsi con i lavoratori, i delegati e la categoria dell'impresa in appalto!**

Conoscere attraverso le norme su salute e sicurezza

Accanto ai diritti di informazione e alle richieste da avanzare in sede di consultazione come da Ccnl ricordiamo l'importanza che, anche in materia di appalti, può svolgere **il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (Rls).

Così come è utile comunque sapere cosa prevede **il D.lgs. 81/08** (testo unico sulla salute e sicurezza) in relazione agli appalti, a partire dall'articolo 26.

Art. 26. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. *Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:*
 - a) *verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:*
 - *acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;*
 - *acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445;*
 - b) *fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.*
2. *Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:*
 - a) *cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;*
 - b) *coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.*
3. *Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 29, comma 6-ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente, sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazioni e coordinamento. A tali dati accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. Dell'individuazione dell'incaricato di cui al primo periodo o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nell'ambito di applicazione del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 (ora D.lgs. n. 36 del 2023 - n.d.r.), tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto (comma così sostituito dall'art. 32, comma 1, lettera a), legge n. 98 del 2013).*
- 3-bis. *Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è*

superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998, pubblicato nel supplemento ordinario n. 64 alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, di cui al regolamento di cui al d.p.r. 14 settembre 2011, n. 177, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del presente decreto. Ai fini del presente comma, per uomini-giorno si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori (comma così sostituito dall'art. 32, comma 1, lettera a), legge n. 98 del 2013).

- 3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, (ora art. 63 del D.lgs. n. 36 del 2023 - n.d.r.) o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.
4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni in conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.
5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale (comma così modificato dall'art. 16, comma 4, del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106).
6. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza

PASSO 2

Verifica sulla genuinità dell'appalto e/o distacco

Acquisite le informazioni (passo 1) occorre quindi verificare, **coinvolgendo direttamente i lavoratori in appalto, i loro delegati sindacali** se presenti e **la relativa categoria della Cgil**, che l'appalto sia genuino. Ovverosia che vi siano tutti gli elementi previsti dall'art. 29 **D.lgs. n. 276/2003, comma 1** ovvero:

- organizzazione dei mezzi in capo all'appaltatore,
- potere organizzativo e direttivo in capo all'appaltatore,
- rischio di impresa sempre riferito all'appaltatore.

Comma 1, articolo 29 del D.lgs. 276/03

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Stesse verifiche vanno fatte ovviamente in caso di distacco. Cioè occorre verificare che il distacco non sia illecito. **Per distacco illecito** si intende quando il contratto manca degli elementi caratterizzanti la fattispecie ex art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 cioè è illecito quando vi è **l'insussistenza dell'interesse concreto ed attuale dell'azienda distaccante e la non temporaneità del distacco stesso**.

Art. 30. Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
- 4-*bis*. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2 (D.lgs. 251/2004).
- 4-*ter*. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso (DI 76/2013).

Per quanto riguarda **la genuinità dell'appalto** sempre di più in sede giudiziaria i magistrati (oltre che l'Ispettorato del lavoro) si stanno concentrando sull'assenza **di fatto di un potere organizzativo e direttivo** in capo all'impresa appaltatrice, in quanto **sempre di più sono i committenti a indicare modalità di lavoro, orari di fatto, tempi di lavorazione, consegna, ecc.** (direttamente con propri responsabili, tramite software/piattaforme/app su cui intervengono direttamente o che hanno in proprietà, ecc.).

Il **Distacco transnazionale illecito** si configura nell'ambito di una prestazione di servizi nei casi in cui un'impresa con sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea o in un Paese terzo distacca in Italia uno o più lavoratori per eseguire un lavoro.

Gli elementi principali per la legittimità di un distacco transnazionale sono:

- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato estero da cui è stato distaccato;
- il rapporto di lavoro dipendente con l'impresa non stabilita in Italia sia già in corso prima del distacco,
- la temporanea durata del distacco transnazionale.

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico – ad esempio nel caso in cui il potere direttivo sui lavoratori sia esercitato dall'impresa italiana appaltante – **il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto** che ne ha utilizzato la prestazione.

In caso di appalto (o distacco) illecito, **occorre chiedere l'assunzione dei lavoratori direttamente in capo all'azienda madre** e reinternalizzare le relative attività (agendo la **responsabilità in solido** per appalti illegittimi; *vedi al capitolo "approfondimenti"*).

In tutti questi casi ricordiamoci inoltre che è possibile procedere, sotto il profilo civilistico, affinché anche individualmente il lavoratore interessato richieda, mediante ricorso giudiziale ex art. 414 Cpc, **la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore** della prestazione lavorativa (pseudo appaltante).

Articolo 29 comma 3-bis del D.lgs. 276/03

«Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo».

Nuova organizzazione del lavoro

Una volta regolarizzati i lavoratori (direttamente o in nuove aziende), garantendo la continuità occupazionale e il giusto inquadramento (oltre che il recupero economico del pregresso), è evidente che **ci si confronti di fatto con un nuovo modello organizzativo** dell'impresa.

In particolare andranno ridefiniti in modo corretto:

- gli specifici carichi di lavoro e tempi di esecuzione;
- la composizione delle squadre e le modalità di verifica della prestazione;
- turni ed orari in funzione della «pulizia» del ciclo produttivo.

Questa fase, terminale del processo sindacale, è più «ordinaria» se si vuole ma altrettanto importante al fine di rilanciare correttamente la specifica realtà di impresa, con il coinvolgimento di tutte e tutti i lavoratori **a partire da quelli da sempre regolari** (se presenti), magari volutamente tenuti separati dai lavoratori a nero o in appalto/distacco illecito.

Diviene strategica allora **l'immediata nomina di una Rsa e appena possibile l'elezione della rappresentanza sindacale (Rsu)** a cui potranno finalmente partecipare anche i lavoratori «regolarizzati», preconditione per una vertenza positiva sulla riorganizzazione aziendale.

Se tra i lavoratori presenti in appalto non genuino (per cui si chiede l'assunzione direttamente da parte del committente) vi sono anche lavoratori/trici migranti, occorre un supplemento di attenzione e di «presa in carico». Occorre verificare se hanno regolare permesso di soggiorno o meno, occorre verificare se vi siano i presupposti per richiederne uno per motivi di protezione, se si è dentro le fattispecie previste dall'art. 603-bis del Codice Penale, ecc. Al riguardo rimandiamo al **Manuale per le vertenze** e comunque è fondamentale il coinvolgimento dell'Ufficio Migranti della Cgil.

PASSO 3

Appalto legittimo, verifica applicazione del Ccnl

Una volta conosciute le attività date in appalto (e controllate che queste siano quelle concretamente svolte in un modo legittimo e genuino), occorre verificare (magari verificando anche cosa è stato eventualmente contrattualizzato tra l'impresa committente e le imprese in appalto) il rispetto del nuovo comma 1-*bis* dell'articolo 29 del D.lgs. 276/03 così come introdotto dalla legge 56/2024 ottenuta anche dopo le mobilitazioni sindacali.

Comma 1-*bis*, articolo 29 del D.lgs. 276/03

1-bis. Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

Per quanto riguarda i **trattamenti economici e normativi** ricordiamo che ora **sono assai più stringenti i legami tra quale Ccnl va applicato** (per settore e zona) **e quale è l'attività oggetto dell'appalto che i lavoratori svolgono «concretamente».**

Un principio tipico del Codice degli Appalti pubblici **che ora viene introdotto per tutti gli appalti** (quindi e soprattutto per quelli privati) per cui non è l'impresa che sceglie il Ccnl da applicare ai lavoratori in quello specifico appalto, subappalto, subfornitura ecc. **ma è l'attività realmente svolta che fa le tutele (derivanti da uno specifico Ccnl) da riconoscere ai lavoratori.**

E lo deve fare secondo una **corrispondenza «stretta»** («strettamente connessi»).

Inoltre è esplicito il riferimento ai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali dei lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **contro ogni forma di utilizzo di «contratti pirata»** per mascherare forme di sotto-salario.

In caso di non corrispondenza tra attività concretamente svolta (per esempio attività di logistica) e Ccnl applicato di fatto compiendo un abuso (per esempio il Ccnl cooperative sociali o multi servizi), **occorre aprire una vertenza insieme ai lavoratori/lavoratrici coinvolti/e nell'appalto, i loro delegati e la categoria di appartenenza**, per chiedere l'applicazione o del Ccnl dell'impresa madre (esempio quanto si sta facendo nell'industria agroalimentare) o del Ccnl strettamente connesso (che di solito ha maggiori diritti e salario). La vertenza è cioè contro «il dumping contrattuale» e la logica del massimo ribasso.

Se si tratta di appalti di lavori, verificare sempre che si stia applicando ai lavoratori **il Ccnl dell'edilizia**, con relativi versamenti alla Cassa Edile/Edilcassa. Per lavori di importo superiore ai 70 mila euro è inoltre obbligatorio da parte dell'azienda appaltante, prima di pagare, verificare il **Durc di Congruità**. Chiedi all'azienda di poterlo visionare. Nel dubbio contatta la categoria (Fillea Cgil) del tuo territorio e informala.

Fondamentale (sia per il passo 2 che 3) **sarà la collaborazione con gli UFFICI VERTENZE LEGALI (Uvl)** al fine anche del corretto calcolo delle eventuali differenze retributive da richiedere per il pregresso oltre che per una corretta valutazione della «richiesta» economica che si sta avanzando.

Questo lavoro è importante anche nel caso in cui, non potendo agire magari con il coinvolgimento dei lavoratori interessati, si mettono questi comunque in condizione, magari ad appalto cessato (o in caso di licenziamento), di poter agire la vertenza successivamente, visto che la norma permette di attivare la c.d. «responsabilità in solido» entro 2 anni dalla cessazione dell'appalto.

Recupero delle differenze salariali e contributive

È fondamentale conoscere **l'eventuale differenza da rivendicare al tavolo**, lasciando al delicato equilibrio della negoziazione l'eventuale «quantum» da recuperare a fronte di un'assunzione diretta in capo all'azienda madre.

Sapendo che, nell'ipotesi in cui i lavoratori coinvolti abbiano dato formale mandato all'Ufficio Vertenze Legali della Camera del Lavoro, in caso di «piano B» (la trattativa è andata male) per il recupero delle differenze salariali e contributive, i margini, anche per l'impresa committente, si riducono.

Ogni eventuale conciliazione per il pagamento delle corrette spettanze arretrate (sempre comprensive delle dovute contribuzioni previdenziali) è **opportuno che venga conclusa presso l'Itl**, con particolare attenzione alle eventuali clausole liberatorie che potrebbero compromettere ulteriori procedimenti.

APPUNTI

PASSO 4

Prestare attenzione a cambi di appalto e clausole sociali

Una volta conosciute le attività date in appalto, legittime e con il corretto Ccnl applicato, occorre sapere, in anticipo, **quando scadranno i contratti commerciali relativi**, costruendo un rapporto con i lavoratori e lavoratrici delle ditte in appalto, con i loro delegati e con le relative categorie della Cgil, al fine di verificare, se previste dai loro Ccnl, la corretta applicazione da parte dell'impresa committente (oltre che delle imprese in appalto) delle procedure e dei contenuti delle «clausole sociali» a tutela dell'occupazione nei cambi di appalto.

Oppure, **in caso di reinternalizzazione delle attività**, come garantire eventualmente il mantenimento dei livelli occupazionali complessivi, a partire dai lavoratori in appalto (diritto di precedenza, costituzione di «bacini», criteri di prelazione, ecc.) in caso di non ricollocazione da parte dell'impresa appaltante in altre commesse.

Se invece non dovessero essere previste clausole sociali per i cambi di appalto, per quello specifico Ccnl, **valutare come richiederne comunque l'istituzione nel proprio contratto aziendale e la successiva applicazione**, sempre coinvolgendo lavoratori e rappresentanti sindacali dell'impresa in appalto (vedi anche passo 5).

Al riguardo molte categorie hanno sviluppato norme, procedure e prassi, avanzate in particolare le categorie del terziario (Filcams Cgil o per esempio nelle aziende municipalizzate la Filctem Cgil o Filt Cgil): se hai dei dubbi o bisogno di aiuto rivolgiti alla Camera del Lavoro.

Molto spesso negli appalti (soprattutto di servizi) lavoratori e lavoratrici sono assunti a orario ridotto («part-time involontari» per esempio a 20 ore settimanali) ma poi svolgono molte ore di lavoro supplementare o straordinario. È una buona prassi verificare gli orari di fatto svolti durante l'esecuzione dell'appalto e, se del caso, fare pressioni sul committente perché nel prossimo appalto siano già riconosciute nell'orario contrattuale (richiedendo per esempio che siano part-time non inferiori a 30 ore). Potrebbe essere utile inoltre definire contrattualmente le modalità di registrazione dell'entrata e dell'uscita dei lavoratori in appalto con la possibilità di verificare tali dati anche in maniera aggregata.

APPUNTI

PASSO 5

Contrattazione d'anticipo

Si tratta di codificare, in aggiunta a quanto previsto dai rispettivi Ccnl, **modalità di selezione delle imprese** (“qualificazioni dei fornitori”) e di affidamento delle attività, diritti dei lavoratori e delle loro rappresentanze aggiuntivi, eventuali clausole sociali (per gestire la fase di cambio appalto, consolidare ore dei part-time, ecc.), richiedendo che tali «protocolli» **siano anche parte integrante del Modello Organizzativo e di Gestione (Mog) ai sensi della legge 231/01** sulla responsabilità degli enti.

Le richieste per codificare una contrattazione di anticipo si basano, oltre che sulla 231/01, soprattutto sulla **responsabilità in solido prevista dal D.lgs. 276/03** oltre che per evitare i c.d. reati presupposti per «colpa nell'organizzazione» su cui numerosi sono i casi recenti di intervento della magistratura (anche dopo l'introduzione del reato di sfruttamento, art. 603-*bis* nel Codice Penale).

In particolare occorre provare a richiedere che:

- gli appalti **non siano dati sul criterio del massimo ribasso** ma dell'Offerta economicamente più conveniente, identificando dei criteri di qualità del servizio da inserire negli accordi commerciali (contratti di appalto) e da verificare poi in sede sindacale;
- le attività date in appalto **non siano oggetto di ulteriore subappalto** (e comunque mai oltre il primo livello, cioè non con il c.d. «subappalto a cascata»); ricordiamo al riguardo quanto previsto dall'articolo **1656 del Codice Civile** per cui «*L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente*»);
- siano previste **modalità di verifica sulla corretta applicazione dei Ccnl**, sugli orari, sulla salute e sicurezza, ecc. anche in fase di esecuzione (ad esempio con riunioni periodiche tra rappresentanti sindacali della filiera, magari con assemblee congiunte dei lavoratori, ecc.) oltre che vi sia la possibilità di **avere specifici incontri sindacali «a tre»** (azienda committente, sindacato, azienda dell'appalto) per segnalare eventuali criticità, ecc.;
- introdurre (se non presenti nel Ccnl applicato ai lavoratori in appalto) **specifiche clausole sociali** per tutelare i livelli occupazionali in caso di cambio di appalto, fallimento dell'azienda appaltante, eventuali reinternalizzazioni di attività, ecc.;
- introdurre l'obbligo di utilizzare (e poter verificare da parte del sindacato) per gli appalti di servizi lo strumento MoCoa (**Monitoraggio Conguità Occupazionale Appalti**) fornito dall'Inps e che oggi è facoltativo e non obbligatorio (a differenza del **Durc di Conguità in edilizia**). Il MoCoa, attraverso la ricostruzione della catena dei soggetti coinvolti nelle fasi di

PASSO 6

Contrattazione di sito e filiera

Dopo una prima fase di **verifica sulla «genuinità» dell'appalto** e sulla **corretta applicazione delle tutele minime** (corretto Ccnl, corretto inquadramento rispetto all'attività, rispetto delle norme su salute e sicurezza, orari di lavoro ecc.), **dopo aver provato a reinternalizzare** parte del ciclo produttivo (se vi sono le condizioni), **dopo aver costruito un sistema di contrattazione di anticipo per prevenire** forme di abuso e per qualificare al meglio fornitori e condizioni dei loro dipendenti, **(durante l'appalto e al momento del «cambio»)**, l'azione sindacale deve concentrarsi su tutto ciò che possiamo far rientrare nella comune accezione di **contrattazione acquisitiva di sito o di filiera**.

Obiettivi da **proporre in tutto o in parte**, in base a quanto condiviso tra Confederazione e categorie interessate (partendo dalla categoria «capofila»), anche a Cisl e Uil per provare a definire una piattaforma unitaria ma con in più lo sforzo **per una partecipazione attiva dei lavoratori delle aziende in appalto o fornitura sin dalla costruzione della piattaforma**. Quelli, cioè, da rendere **«soggetti»** della contrattazione e non solo «oggetti» della contrattazione di sito.

A partire dall'agire i **loro interessi più evidenti** (stabilità dell'occupazione, clausole sociali, orari e carichi di lavoro, salute e sicurezza, accesso a servizi comuni, eventuali premi monetari o sotto forma di accesso al welfare aziendale della committente, ecc.).

Salute e sicurezza

- richiedere la costituzione formale, con sedi, strumenti, agibilità aggiuntive per un **coordinamento stabile tra i Rls delle diverse aziende che operano nel sito**;
- richiedere la costituzione con agibilità e risorse del **Rappresentante per la Sicurezza di Sito**, alle cui elezioni partecipano tutti i lavoratori/trici della filiera;
- richiedere **momenti di formazione o moduli formativi comuni** per tutti i lavoratori impiegati in quel sito sia in materia di sicurezza che di **procedure organizzative** (conoscenza delle eventuali interferenze, delle sospensioni o delle procedure differenziate in caso di interventi multipli o in contemporanea) e relativi cambiamenti;
- richiedere **sessioni di verifica congiunta** su formazione svolta, certificazioni, orari di fatto e carichi di lavoro;
- verificare **la consegna di Dpi** (dispositivi di protezione individuale) e, se previsto, del vestiario, nonché verificarne la qualità degli stessi.

Per chi vuole approfondire

Cosa è la responsabilità in solido?

La responsabilità in solido è **uno degli argomenti migliori per agire nei confronti dell'azienda committente**, vista la inderogabilità della norma, la consolidata giurisprudenza, gli orientamenti di Inps, Inail, Agenzia delle Entrate, Ministero del Lavoro e per **il fatto che ormai è generalizzata**, ovverosia opera indipendentemente se il lavoratore è in appalto, subappalto, subfornitura, somministrazione illecita, distacco nazionale o internazionale illegittimo. E anche se si è **un lavoratore formalmente inquadrato come autonomo**.

Per cui vale il principio che **chi ha beneficiato della prestazione** (anche se data in appalto «fuori») **paga per tutti i lavoratori impiegati** (fatta poi salva la possibilità del committente di rivarsi sull'azienda che gli ha fornito la prestazione in appalto, la subfornitura, il falso distacco, ecc.).

Oltre che dal codice civile la responsabilità in solido è normata dall'articolo 29 del D.lgs. 276/03.

L'art. 29, comma 2, del D.lgs. 276/03 espressamente sancisce che «in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento».

Si tratta quindi di una solidarietà «ope legis» che **si aggiunge** alla responsabilità ordinaria del datore di lavoro per le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e che, nella sua articolazione, risulta particolarmente onerosa per il committente.

Infatti, la responsabilità solidale è **inderogabile** (è inderogabile anche dalla stessa contrattazione collettiva), non ha limiti quantitativi e, nei confronti dei lavoratori impegnati nell'appalto/subappalto/fornitura/distacco illecito, ha validità **fino al secondo anno successivo alla fine del contratto** (tra i trattamenti retributivi oggetto di responsabilità rientra anche il trattamento di fine rapporto, il TFR).

Rispetto a tale termine, è importante sottolineare che i più recenti orientamenti giurisprudenziali hanno sentenziato che il termine biennale di decadenza dell'art. 29 comma 2, si riferisce esclusivamente alle pretese avanzate dai lavoratori, mentre **per gli Enti accertatori (Inps e Inail) rimane operativa ed efficace l'ordinaria prescrizione quinquennale** dei crediti.

La responsabilità in solido dispiega i suoi effetti anche nei casi di **somministrazione non autorizzata** e sulle **ipotesi di distacco** ex art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 e del distacco di cui al

La responsabilità delle imprese per «colpa di organizzazione»

In pratica, un'impresa può essere ritenuta responsabile di diversi reati **se non ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire la commissione di quei reati.

Questo modello, noto come Modello 231 (o Mog), è uno strumento preventivo che mira a delineare un'organizzazione aziendale responsabile e a ridurre il rischio di reati.

Ricordiamo che tra i reati riconducibili alla responsabilità degli enti/imprese in base al **D.lgs. n. 231/2001** vi sono tra gli altri quello di **omicidio colposo o lesioni gravi** o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*), **sfruttamento lavorativo** (con o senza caporali, art. 25-*quinquies* che indica tra i reati anche quello previsto dall'articolo 603-*bis* del Codice Penale), oltre a diversi reati ambientali (spesso operati proprio in appalto; art. 25-*undecies*).

Si tratta di una norma molto importante visto che il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità da reato anche per le persone giuridiche (cioè le imprese)**, e non solo per le persone fisiche. Sarà, cioè, possibile procedere anche nei confronti dell'azienda al cui interno vengano realizzate condotte di sfruttamento dei lavoratori e non solamente avverso le persone fisiche che concretamente le attuano (il singolo dirigente), in particolare se **a beneficiarne e riceverne vantaggi** sia stata l'azienda, **in particolare se non ha adottato modelli organizzativi e procedure** (anche a seguito di accordi sindacali) volti a prevenire possibili reati.

Solo la presenza cioè di un **Modello organizzativo e di gestione (Mog)** efficace nel prevenire e, se del caso, intervenire prontamente (riducendo al massimo i possibili rischi di reato e contrastando forme di comportamento illecito), tutela l'azienda e ne «separa» la responsabilità dal singolo dirigente che, violando in modo consapevole il Mog, ha «frodato» l'azienda stessa. Altrimenti l'azienda ne risponde per «colpa organizzativa», cioè per non aver attuato un modello e procedure efficaci.

Così come è **possibile una riduzione della sanzione** solo se l'azienda prima di un eventuale giudizio si dota di un Mog migliore e più efficace (con tutto l'interesse di coinvolgere, anche in questa fase, gli stessi stakeholder, sindacati in primis).

Il trattamento sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/01 è piuttosto incisivo per le imprese perché, oltre alla sanzione pecuniaria **si aggiunge anche l'applicazione di una delle misure interdittive previste** dall'art. 9, comma secondo, del decreto legislativo stesso.

Il D.lgs. n. 231/01 prevede inoltre che il giudice, nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività (quindi con effetti negativi sull'occupazione) **possa nominare un commissario** incaricato di garantire la prosecuzione della vita aziendale, e il ripristino della legalità (**regolarizzazione dei lavoratori**).

Articolo 7 del D.lgs. 231/01

L'ente (*l'impresa n.d.r.*) è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il giudice può disporre, in luogo del sequestro finalizzato alla confisca, anche **il controllo giudiziario dell'azienda**, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale, nominando uno o più amministratori, scelti tra gli esperti in gestione aziendale iscritti all'Albo degli amministratori giudiziari.

Per maggiori dettagli anche rispetto a cosa fare in caso di misure interdittive o di accompagnamento giudiziario rinviamo al **Manuale per le vertenze** edito da Futura Editrice.

Definire quindi anche per via contrattuale **un sistema (contrattazione di anticipo) che prevenga possibili abusi e reati**, che sia in grado di intervenire prontamente, che evidenzi e monitori i vari «rischi», **di fatto implementando il Mog** è interesse non solo dei lavoratori e del sindacato ma anche dell'impresa committente, visto che sempre di più le imprese vengono chiamate a rispondere per violazioni formalmente commesse nei loro appalti.

Ne rispondono sotto il profilo economico e lavoristico (assunzione diretta in caso di appalto illegittimo o non genuino, pagamento dei differenziali salariali e contributi sia in caso di non pagamento ai dipendenti in appalto che in caso di applicazione di Ccnl non attinenti alla reale attività svolta, strettamente connessa; in base al D.lgs. 276/03), ma **sempre di più ne rispondono anche sotto il profilo penale**, con rischio di interdizioni, commissariamento, ecc. (in base al D.lgs. 231/01).

APPUNTI

**Una scheda da compilare ad ogni incontro con l'azienda
(APPALTO)**

Attività date in appalto	Impresa appaltante	Appalto legittimo in base a Ccnl? Se sì, appalto genuino?	Dipendenti impiegati nell'appalto, inquadramento, orario. Scadenza appalto?	Eventuale subappalto*?	Ccnl applicato	Ccnl da applicare (articolo 29 comma 1-bis D.lgs. 276/03). Presenti clausole sociali per cambio appalto?

**Vedi tabella subappalto successiva*

Una scheda da compilare ad ogni incontro con l'azienda
(SUBAPPALTO)

Attività date in subappalto	Impresa	Subappalto genuino?	Dipendenti impiegati nell'appalto, inquadramento, orario	Ccnl applicato dal subappaltatore	Ccnl da applicare (articolo 29 comma 1-bis D.lgs. 276/03). Presenti clausole sociali per cambio appalto?

