



# APPALTI E SUBAPPALTI

## QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE

IL COMMENTO DELL'ESPERTO  
DOTT. EUFRANIO MASSI



---

# IL CCNL NON CAMBIA, LE CONDIZIONI SÌ

“ Le imprese che si aggiudicano un lavoro in appalto o subappalto devono corrispondere al personale coinvolto un trattamento economico e normativo adeguato: come orientarsi per applicare le condizioni del CCNL adeguato? Facciamo il punto con l’approfondimento del Dott. Eufrazio Massi. ”



**DOTT.SSA ELISABETTA PISTOCCHI**  
Direttore FORMart

# APPALTI E SUBAPPALTI: QUALE CONTRATTO COLLETTIVO OCCORRE APPLICARE

La problematica relativa agli appalti ed ai subappalti si è arricchita, **dopo la conversione nella legge n. 56 del D.L. n. 19/2024**, di ulteriori questioni da affrontare attentamente, anche perché si tratta di tutelare, in maniera concreta, i lavoratori impegnati attraverso tali tipologie contrattuali che rappresentano sempre un decentramento dell'attività produttiva. La norma varata riguarda tutti i settori nei quali è possibile stipulare contratti per lo svolgimento di opere e servizi e, quindi, non soltanto in edilizia, settore al quale è dedicato gran parte dell'**art. 29 del D.L. n. 19**.

La norma che sto commentando afferma che "a tutto il personale impiegato negli appalti e nei subappalti spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale sottoscritto dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o del subappalti".

Dalla disposizione sopra riportata si evince come **non si obblighi il datore che si è aggiudicato l'appalto a cambiare il CCNL applicato nella sua azienda** ma gli si imponga (cosa molto importante) per tutto il periodo dell'appalto (la norma vale anche per il subappalto), di corrispondere a tutto il personale impegnato nell'opera o nel servizio, un trattamento economico e normativo (ad esempio, permessi, ferie, riposi ulteriori rispetto a ciò che prevede la legge, ecc.) non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **È un problema non da poco che interessa, da vicino, anche il committente** che, entro i due anni successivi alla fine del contratto di appalto o di subappalto, potrebbe essere convenuto in giudizio dai lavoratori senza alcuna possibilità di escussione, dell'appaltatore o del subappaltatore.

La norma riguarda anche il committente: entro 2 anni successivi alla fine del contratto, il committente potrebbe essere convenuto in giudizio dai lavoratori.



---

La norma richiede, a mio avviso, almeno quattro delucidazioni relative alla individuazione delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al settore di appartenenza, alla connessione del CCNL prescelto con l'oggetto dell'appalto, ed al significato da dare al riferimento "zona":

- a) Occorre riferirsi ai contratti sottoscritti dalle **associazioni più rappresentative sul piano nazionale**: le indicazioni sono desumibili da una serie di elementi posti in evidenza dal Ministero del Lavoro. Essi si riferiscono sia al numero degli iscritti (dato, peraltro, non oggettivo, essendo desumibile unicamente dalle dichiarazioni di parte, stante la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione), che a quello dei CCNL stipulati, che al numero delle controversie individuali e collettive proposte nelle varie sedi, che al numero degli incontri obbligatori per l'esame congiunto correlato alla fruizione degli ammortizzatori sociali, che alla presenza articolata sul territorio, che, infine, alla rilevanza della applicazione del contratto collettivo nello specifico settore. La norma esclude, senz'altro, i contratti collettivi stipulati da organizzazioni con bassa rappresentatività ed i c.d "contratti pirata";
- b) **Il CCNL deve essere individuato con un riferimento al settore di operatività dell'azienda** che si è aggiudicata l'appalto (ad esempio, industria, artigianato, commercio, logistica, ecc.);
- c) **Il CCNL da prendere come riferimento deve essere strettamente connesso con le attività dedotte nel contratto di appalto**. Tanto per fare un esempio, in un appalto di logistica stipulato da una impresa della grande distribuzione organizzata, non potrà essere preso a riferimento il CCNL multi servizi seppur sottoscritto dalle organizzazioni di settore di CGIL, CISL e UIL, ma quello della logistica sottoscritto dalle stesse sigle, appartenenti ad altro settore. Ciò vale anche per l'edilizia ove, ad esempio, una azienda appaltatrice del settore artigiano, se effettua lavori edili, dovrà applicare lo specifico CCNL previsto per le imprese di quel settore. Se una impresa opera in un cantiere edile, senza fare alcuna opera edile, non sarà necessario applicare un CCNL edile, ma occorrerà individuare quello specifico relativo all'oggetto dell'appalto;

**La norma esclude i contratti collettivi stipulati da organizzazioni con bassa rappresentatività ed i c.d "contratti pirata".**



d)

**La norma fa anche riferimento alla zona.** Personalmente, ritengo che il tutto sia frutto di un "residuo", non cancellato, per errore, del vecchio testo varato dal Governo, atteso che per il contratto collettivo da individuare sono sufficienti gli altri elementi ai quali ho fatto cenno: detto questo, tuttavia, per fornire, comunque, un senso al testo normativo, si può affermare che occorrerà verificare se nella zona (che potrebbe coincidere con il comune o anche con un ambito territoriale più largo ma inferiore a quello provinciale) siano presenti specifici accordi di secondo livello, che interessino quel comparto. Ovviamente, se esistenti, andranno applicati.

Su un quadro di tal genere è chiamato a controllare l'operatività ed il rispetto della norma **tutto il personale addetto alla vigilanza e non soltanto gli ispettori del lavoro** i quali, tra le altre cose estremamente importanti che debbono verificare in un contratto di appalto o di subappalto a cominciare dalla sicurezza sul lavoro (ma anche la genuinità degli stessi con gli evidenti risvolti di natura penale in caso di riscontri illeciti e con le conseguenze di natura fiscale) potrebbero emettere una diffida accertativa per crediti patrimoniali ex art. 12 del decreto legislativo n. 124/2004, nei confronti del committente e dell'appaltatore o del subappaltatore, obbligati in solido, con l'indicazione dei crediti certi riscontrati nel raffronto tra il CCNL "leader" e quello effettivamente applicato: in caso di inottemperanza, al termine degli eventuali passaggi previsti dal predetto articolo 12, come la richiesta del tentativo di conciliazione, il suo espletamento e l'eventuale mancato accordo, il provvedimento acquista efficacia di titolo esecutivo.

**Su un quadro di tal genere è chiamato a controllare l'operatività ed il rispetto della norma tutto il personale addetto alla vigilanza e non soltanto gli ispettori del lavoro.**



Chi siamo

---

# FORMART, DA OLTRE 25 ANNI NEL MONDO DEL LAVORO

A fianco dei Consulenti Del Lavoro, dalla parte delle aziende italiane.

Il team di esperti e progettisti FORMart supporta costantemente i propri partner per trovare soluzioni alle situazioni più complesse e proposte formative vantaggiose per imprese e lavoratori.

[SCOPRI IL NOSTRO SERVIZIO](#)



Rubrica

---

# L'ESPERTO RISPONDE

Hai un dubbio o una domanda tecnica?  
I partner e i clienti FORMart possono  
chiedere gratuitamente un parere sulle  
principali novità normative e sulle leggi  
che riguardano il mondo del lavoro.  
Il Dott. Eufrazio Massi risponderà  
alle vostre richieste in pochi giorni.

<https://www.formart.it/esperto-risponde-eufrazio-massi>



**EUFRAZIO MASSI**  
**Direttore DottrinaLavoro.it**

*Eufrazio Massi è esperto di Diritto del Lavoro  
e Direttore del portale Dottrinalavoro.it.*

*Ha diretto, in qualità di Dirigente, diverse strutture e Servizi Ispettivi centrali.  
Dal 2017, grazie alla collaborazione con FORMart, è il relatore principale  
dei seminari "Novità e questioni aperte in materia di lavoro".*

## Contatti

---

# FORMART, IL SAPERE CHE TI SERVE



### APPRENDISTATO

Diletta Maselli - [diletta.maselli@formart.it](mailto:diletta.maselli@formart.it)

### TIROCINI

Irene Biavati - [irene.biavati@formart.it](mailto:irene.biavati@formart.it)

### FONDI INTERPROFESSIONALI

Cristina Pirani - [cristina.pirani@formart.it](mailto:cristina.pirani@formart.it)

### FONDARTIGIANATO

Stefania Mazzoli - [stefania.mazzoli@formart.it](mailto:stefania.mazzoli@formart.it)

### SICUREZZA SUL LAVORO

Simone Lochi - [simone.lochi@formart.it](mailto:simone.lochi@formart.it)

### FINANZIAMENTI EUROPEI PER LE IMPRESE

Elena Prandi - [elena.prandi@formart.it](mailto:elena.prandi@formart.it)

### FORMAZIONE REGOLAMENTATA

Federico Angelillo - [federico.angelillo@formart.it](mailto:federico.angelillo@formart.it)

### FORMAZIONE PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tiziana Marchesi - [tiziana.marchesi@formart.it](mailto:tiziana.marchesi@formart.it)





**SEDE REGIONALE**

Via Ronco, 3  
40013 Castel Maggiore (BO)

tel: 051-7094811  
email: [info@formart.it](mailto:info@formart.it)

[www.formart.it](http://www.formart.it)

