

L'equivalenza dei Ccnl si misura su importi e tutele

Codice degli appalti

Retribuzione da calcolare su base annuale e includendo le indennità

Confronto difficile sulle disposizioni per straordinari, malattia e bilateralità

Enzo De Fusco

In caso di utilizzo di un Ccnl diverso da quello indicato dalla stazione appaltante, i controlli di equivalenza hanno una specifica gerarchia: preliminarmente occorre verificare l'equivalenza delle tutele economiche rispetto al Ccnl di riferimento e, solo se tale equivalenza è rispettata, è necessario indagare l'equivalenza delle tutele normative. Lo stabilisce la nota illustrativa 1/2023 dell'Anac a commento delle novità introdotte dal nuovo Codice degli appalti (Dlgs 36/2023).

Anac spiega che la dichiarazione di equivalenza delle tutele rilasciata dall'operatore economico, che vale per appalti e subappalti, deve essere acquisita dalle stazioni appaltanti prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione e la stessa deve essere sottoposta alla verifica di congruità a norma dell'articolo 110 del Codice. Tuttavia, in alcuni casi, si rende necessario anticipare il momento di acquisizione e per questo motivo, nel disciplinare, è stata richiesta la presentazione della dichiarazione di equivalenza nell'offerta tecnica. La verifica di equivalenza sarà un banco di prova importante per il nuovo Codice perché l'eterogeneità dei Ccnl non renderà il compito facile alle sta-

zioni appaltanti e soprattutto presuppone una competenza specifica sulle dinamiche dell'autonomia collettiva.

Sul piano economico il valore di raffronto deve essere annuale. In genere i Ccnl individuano, invece, una retribuzione tabellare mensile che dovrà essere rapportata su base annuale tenendo conto di tutte le mensilità supplementari. L'Anac, inoltre, precisa che si dovranno considerare anche «ulteriori indennità previste» (presumibilmente) dai Ccnl. Si tratta, probabilmente, di indennità economiche aggiuntive alla retribuzione tabellare che spetterebbero stabilmente ai lavoratori in ragione delle prestazioni previste dall'appalto (ad esempio, indennità di cassa). La misura degli scatti di anzianità non rientra nel confronto.

Più articolato è l'elenco di 12 istituti normativi che dovranno essere oggetto di comparazione e tracciati da Anac sul solco di quanto chiarito dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la circolare 2/2020 (si veda la scheda in pagina). L'equivalenza è rispettata - spiega l'Agenzia - se lo scostamento è limitato a non più di due voci.

Nel merito, non sarà per nulla facile verificare la comparazione del lavoro supplementare e straordinario atteso che in moltissimi casi gli scaglioni delle maggiorazioni sono molto diversi tra loro. Più semplice il confronto su maternità, permessi retribuiti e periodi di prova e di preavviso poiché, in genere, su questi istituti la creatività dei Ccnl non ha avuto particolare sfogo. Significative difficoltà ci saranno per il confronto sul tema della malattia perché, negli anni, sono state elaborate disposizioni molto diverse tra loro e difficilmente comparabili.

Su previdenza e sanità integrativa generalmente i contratti esprimono l'obbligo, rispettivamente, con una percentuale sulla retribuzione e con un im-

porto economico. Più di qualche perplessità emerge sulla bilateralità, in considerazione del fatto che c'è una generale consapevolezza che questo istituto non è in alcun modo obbligatorio e quindi, si ritiene, non possa essere neanche oggetto di valutazione da parte della stazione appaltante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INDICI TRACCIATI ANAC

Dodici istituti normativi

- lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time;
- lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, con l'avvertenza che solo il Ccnl leader può individuare ore annuali di straordinario superiori alle 250;
- disciplina compensativa delle ex festività soppresse;
- periodo di prova;
- periodo di preavviso;
- periodo di comporta in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti;
- bilateralità;
- previdenza integrativa;
- sanità integrativa.

