

Approfondimenti

Chiarimenti ministeriali

Applicazione dei contratti collettivi: controlli ispettivi

Vitantonio Lippolis - Funzionario ispettivo presso la Dtl di Modena

Qualora venga accertata l'applicazione da parte di un datore di lavoro di un contratto collettivo inadeguato il personale ispettivo lo dovrà considerare inefficace applicando i conseguenti provvedimenti sotto il profilo contributivo e retributivo. È quanto prevedono due recenti note di prassi (n. 10599 del 24 maggio 2016 e n. 14775 del 26 luglio 2016) per mezzo delle quali il Ministero del lavoro ha fornito, ai propri organi periferici, indicazioni finalizzate ad orientare correttamente l'attività di vigilanza.

Possibili scenari operativi

Esistono varie ipotesi di impropria applicazione, da parte di un datore di lavoro, della contrattazione collettiva che possono concretamente verificarsi. Fra queste si rammentano:

- a)** applicazione di contratti sottoscritti da Organizzazioni sindacali che non sono comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b)** applicazione di contratti che, sebbene sottoscritti da Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, fanno tuttavia riferimento ad ambiti di attività del tutto differenti rispetto a quello in cui opera l'impresa;
- c)** stipula di accordi di secondo livello privi dei requisiti previsti dall'art. 8, D.L. n. 138/2011 conv. nella legge n. 148/2011;
- d)** estensione arbitraria dei Contratti di prossimità ai lavoratori assunti presso unità produttive diverse rispetto a quella alla quale il contratto si riferisce.

Queste situazioni comportando, secondo il Dicastero del welfare, una potenziale indebita riduzione del costo del lavoro derivante dal riconoscimento ai lavoratori di trattamenti retributivi e normativi inferiori rispetto a quelli previsti, producono una concorrenza sleale fra gli operatori e sono quindi foriere di fenomeni di dumping contrattuale e sociale.

Potestà ispettiva

Occorre evidenziare che, sotto il profilo normativo, la legittimazione ad effettuare controlli sulla corretta applicazione della contrattazione collettiva discende dal D.Lgs. n. 124/2004. Con tale disposizione il legislatore ha, difatti, ridisegnato i compiti di vigilanza del personale ispettivo del Ministero del lavoro (che a breve confluirà, assieme al personale ispettivo degli istituti, nell'Ispettorato nazionale del lavoro in virtù di quanto previsto dal D.Lgs. n. 149/2015) attribuendo ad esso un ampio raggio di azione e di competenze. In particolare l'art. 7, c. 1, lett. b), Decreto in parola menziona la vigilanza sulla *"corretta applicazione dei contratti e di accordi collettivi di lavoro"*.

Come precisato dal Ministero del lavoro nella risposta ad interpello n. 21/2009, l'ampia formulazione utilizzata nel testo normativo induce a ritenere che l'ambito dell'attività di controllo da parte del personale ispettivo riguardi non soltanto la contrattazione nazionale, ma anche quella di secondo livello, territoriale o aziendale. Nel parere ministeriale viene precisato, inoltre, che l'eventuale accertamento, da parte del personale ispettivo, di inosservanze ai precetti contrattuali collettivi non determina, in linea di massima, l'applicazione di sanzioni pecuniarie amministrative, salve talune ipotesi individuate esplicitamente dal legislatore (es. violazione dell'art. 5, c. 5, D.Lgs. n. 66/2003, secondo il quale "il lavoro straordinario deve essere (...) compensato con le maggiorazioni retributive previste dai Contratti collettivi di lavoro") e salva l'inosservanza di Contratti collettivi *erga omnes*, di cui alla c.d. "legge Vigorelli" (legge n. 741/1959).

Intervento ispettivo

A fronte delle potenziali situazioni di non corretta applicazione degli Accordi collettivi, la Direzione generale dell'attività ispettiva del Ministero del lavoro, per mezzo della nota del 24 mag-

Approfondimenti

gio 2016, rammenta agli ispettori i provvedimenti da adottare in caso di accertata violazione.

In particolare, per quanto concerne l'applicazione dei Contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la Dgai fa presente che l'art. 1, c. 1175 della legge n. 296/2006 ha subordinato il godimento dei benefici normativi e contributivi al rispetto, da parte dei datori di lavoro, anche degli obblighi di legge e degli Accordi e Contratti collettivi di qualunque livello (quindi nazionali, regionali, territoriali o aziendali ove presenti) stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito lo stesso Dicastero, con la circ. n. 34/2008, ha già in passato avuto modo di precisare che la previsione normativa s'intende comunque rispettata anche "solo" con l'applicazione, da parte del datore di lavoro, della parte economica e normativa dei Contratti collettivi (e non necessariamente anche della c.d. parte obbligatoria dell'accordo).

Richiamando, inoltre, un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale e al fine di determinare il grado di rappresentatività, in termini comparativi, delle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti i contratti collettivi, il Ministero del lavoro, per mezzo della nota n. 10310 del 1° giugno 2012, ha fatto presente che occorre far riferimento:

- al numero complessivo delle imprese associate;
- al numero complessivo dei lavoratori occupati;
- alla diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio ed ambiti settoriali);
- al numero dei Contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti;
- al numero di verbali di revisione effettuate dal Ministero dello sviluppo economico (in questo caso limitatamente alle società cooperative).

Il godimento dei benefici contributivi e normativi è, dunque, riservato ai datori di lavoro che applicano e rispettano gli accordi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ne consegue che il personale ispettivo procederà, a far data dal momento in

cui è stato disatteso quest'obbligo, al recupero di eventuali benefici indebitamente goduti da parte di quei datori di lavoro che applicano un contratto collettivo (anche di secondo livello) sottoscritto da soggetti privi del necessario requisito.

Quali sono i benefici che rischiano di essere cancellati?

Secondo la circ. n. 5/2008 del Ministero del lavoro (peraltro richiamata dalla più recente nota n. 1471/2016) si tratta, in linea generale, dei benefici contributivi relativi a quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo (es.esonero contributivo per assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato previsto dalle leggi di stabilità 2015 e 2016). Non rientrano, invece, in questa nozione quei regimi di sottocontribuzione che caratterizzano interi settori (es. agricoltura), territori (es. zone montane o zone a declino industriale), ovvero speciali tipologie contrattuali che godono di un'aliquota contributiva "speciale" prevista per legge (es. contratto di apprendistato). I benefici normativi, invece, riguardano quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale. Rientrano, dunque, in quest'ultima categoria le agevolazioni fiscali, i contributi e le sovvenzioni previsti dalla normativa vigente connesse alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro (es. tassazione agevolata dei premi di risultato, credito d'imposta per nuove assunzioni effettuate in determinati ambiti settoriali o territoriali, ecc.)⁽¹⁾.

Altra possibile criticità evidenziata nella recente nota ministeriale potrebbe riguardare l'applicazione di Contratti collettivi che, sebbene sottoscritti da Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fanno tuttavia capo ad ambiti del tutto diversi da quelle in cui le imprese che li applicano operano.

A tal proposito la Dgai rammenta che, per la determinazione del cosiddetto minimale contributivo previdenziale e assistenziale, la disciplina di riferimento è rappresentata dall'art. 1, c. 1, legge n. 389/1989⁽²⁾, come interpretato autenticamente dall'art. 2, c. 25, legge n. 549/1995⁽³⁾ secon-

(1) Per un'elenco dettagliata, sebbene non esaustiva, dei principali benefici normativi e contributivi subordinati al rispetto della disciplina introdotta dalla legge finanziaria del 2007 si veda l'elenco attualizzato allegato alla nota ministeriale

n. 1471 del 28 gennaio 2016.

(2) D.L. 9 ottobre 1989, n. 338 convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, art. 1, c. 1: "La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di pre-

Approfondimenti

do cui la retribuzione da assumere come base dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei Contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa o, se di importo superiore, dagli Accordi collettivi o dai Contratti individuali.

In tal modo la contrattazione collettiva assume, dunque, un ruolo indirettamente previdenziale in quanto definisce, insieme alla retribuzione adeguata e sufficiente *ex art. 36, Costituzione*, i limiti minimi di contribuzione e cioè il presupposto stesso per la realizzazione dell'obiettivo di adeguatezza delle prestazioni previdenziali *ex art. 38* della stessa Carta.

Non va inoltre dimenticato che la medesima contrattazione assolve pure il compito di parametro comune che garantisce una sostanziale parità dei datori di lavoro nel finanziamento del sistema previdenziale, improntato al principio solidaristico che ispira il sistema. Il fatto che la contribuzione previdenziale possa, peraltro, gravare su retribuzioni non effettivamente percepite dai lavoratori corrisponde a una scelta discrezionale e

videnza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, Contratti collettivi, stipulati dalle Organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da Accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo".

(3) Legge 28 dicembre 1995, n. 549, art. 2, c. 25. "L'articolo 1, Decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di Contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai Contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria".

(4) Cort. cost., sentenza n. 51/2015, resa nel giudizio di legittimità costituzionale, con riferimento all'*art. 39, Costituzione*, dell'*art. 7, c. 4.*, D.L. n. 248/2007 (conv. da legge n. 31/2008), nella parte in cui stabilisce che "fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di Contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'*art. 3, c. 1*, legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria". La Corte ha concluso per l'infondatezza della questione di legittimità, sollevata con ordinanza di rimessione del Tribunale ordinario di Lucca il 24 gennaio 2014, argomentando che la norma impugnata "lungi dall'assegnare ai [...] Contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamen-

te plausibile del legislatore, ispirata all'esigenza di effettiva realizzazione della tutela assicurativa a favore del maggior numero possibile di lavoratori (così Cass., sez. lav., n. 2758/2006).

In questi casi - a parere del Dicastero - la conseguenza è che, qualora venga accertata l'applicazione di un contratto collettivo non rispondente alla categoria in esame, il personale ispettivo dovrà adottare i relativi provvedimenti di recupero dei contributi non versati con l'aggiunta, ovviamente, delle sanzioni civili previste dall'*art. 116, c. 8*, legge n. 388/2000.

Per quanto riguarda il profilo retributivo si rammenta che il Ministero del lavoro (cfr. lett. circ. n. 7068/2015), nel portare a conoscenza dei propri uffici periferici la sentenza della Corte costituzionale n. 51/2015 (4), ha ribadito che - in caso di accertata applicazione da parte delle società cooperative di un diverso Ccnl rispetto a quello stipulato fra le Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale della categoria - il personale ispettivo deve procedere al recupero anche delle differenze retributive, mediante l'adozione del provvedimento di diffida accertativa per crediti patrimoniali prevista dall'*art. 12, D.Lgs. n. 124/2004* (5).

te più rappresentative, efficacia *erga omnes*, in contrasto con quanto statuito dall'*art. 39* della Costituzione, mediante recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'*art. 36, Costituzione*".

(5) Art. 12, D.Lgs. n. 124/2004: "Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'*articolo 2113, commi primo, secondo e terzo*, Codice civile. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista, con provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo. Nei confronti del provvedimento di diffida di cui al comma 3 è ammesso ricorso davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'*articolo 17*, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori designati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza della designazione entro trenta giorni dalla richiesta di nomina, il Comitato decide il ricorso nella sua composizione ordinaria. I ricorsi van-

Approfondimenti

Contratti collettivi di secondo livello

Per quanto riguarda l'impropria applicazione dei Contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (c.d. Contratti collettivi di prossimità), la nota ministeriale del 24 maggio 2016 spiega che, affinché possano operare in deroga alle disposizioni della legge e dei Contratti collettivi nazionali di lavoro ed avere efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati così come prevede l'art. 8, legge n. 148/2011 (6), tali accordi devono rispettare le seguenti condizioni:

- la sottoscrizione deve essere fatta esclusivamente da parte delle associazioni (o loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) dotate del grado di maggior rappresentatività in termini comparativi;
- devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal legislatore (maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, ecc.). In mancanza di tali condizioni gli accordi eventualmente sottoscritti non potranno evidentemente godere di quell'efficacia derogatoria prevista dalla suddetta norma. Conseguentemente il personale ispettivo in sede di accertamento, si legge nella nota n. 10599, dovrà considerare come del tutto inefficaci tali contratti adottando i conseguenti provvedimenti sotto il profilo contributivo (recuperi e sanzioni civili a favore degli istituti) e retributivo (adozione del provvedimento di diffida accertativa a favore dei lavoratori interessati).

A tal riguardo la Direzione generale dell'attività ispettiva, facendo esplicito riferimento alla norma introdotta nel 2011, opportunamente sottoli-

no inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso sospende l'esecutività della diffida".

(6) Art. 8, D.L. n. 138/2011 conv. in legge n. 148/2011: "I Contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli Accordi interconfederali vigenti, compreso L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

nea che tali intese hanno un'efficacia limitata ai lavoratori impiegati nell'unità produttiva (aziendale o territoriale) oggetto dello specifico accordo; pertanto non è possibile estenderne arbitrariamente i contenuti anche ai lavoratori impiegati in unità produttiva diversa ancorché facenti capo al medesimo datore di lavoro.

Con particolare riguardo alla derogabilità da parte dei Contratti di prossimità dei minimali contributivi previsti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989 si richiama, peraltro, la recente risposta ad interpello n. 8/2016 per mezzo della quale il Ministero del lavoro ha negato tale possibilità osservando che l'art. 8, D.L. 138/2011 non prevede, tra i possibili contenuti delle "specifiche intese" aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; d'altro canto, poiché tali intese esplicano i loro effetti esclusivamente tra le parti, esse non possono incidere sui "saldi" della finanza pubblica e comunque coinvolgere gli Istituti previdenziali (soggetti terzi rispetto agli accordi) creditori delle quote di contribuzione.

Verifiche ispettive nell'ambito degli appalti pubblici

Sempre sotto il profilo dei controlli per accettare la corretta applicazione degli Accordi collettivi si segnala, infine, la recente nota n. 14775 del 26 luglio 2016 per mezzo della quale il Ministero del lavoro ha richiamato l'attenzione degli organi di vigilanza sulla necessità di procedere, relativamente al personale impiegato nell'ambito di appalti pubblici, alla verifica del rispetto dei con-

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concordanza del matrimonio.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro" (*Omissis*).

Approfondimenti

tratti sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Nel confermare che l'eventuale mancato rispetto dei citati contratti comporta, anche in tale contesto operativo, l'impossibilità di fruire di qualsiasi beneficio normativo e contributivo in relazione a quanto previsto dal già citato art. 1, c. 1175, legge n. 296/2006, il Dicastero ribadisce che la verifica sul contratto applicato assume rilevanza anche ai fini dell'art. 1, c. 1, D.L. n. 338/1989 e dell'art. 2, c. 25, legge n. 549/1995 (7) i quali stabiliscono che il calcolo della contribuzione obbligatoria vada effettuato applicando, qualora superiore, l'importo delle retribuzioni previste dai Contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa.

In questa nota di prassi la Dgai riprende, inoltre, alcuni precetti contenuti nel nuovo Codice dei contratti pubblici e più in particolare l'art. 30, c. 4, D.Lgs. n. 50/2016 secondo cui "Al personale impiegato nei lavori 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" (8).

Secondo le indicazioni ministeriali, d'altra parte, la rilevanza che assume il contratto siglato dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative nell'ambito delle procedure di appalto pubblico è confermata dal fatto che lo stesso viene altresì individuato quale parametro di riferimento per la determinazione del costo del lavoro sia nella fase progettuale dell'appalto ai fini della determinazione dei relativi costi (9), sia nella successiva fase di aggiudicazione dell'appalto ai fini del-

l'individuazione delle c.d. offerte anomale (10). In base a quanto previsto dall'art. 97, nuovo Codice, difatti, viene considerata anormalmente bassa (con conseguente esclusione del partecipante alla gara pubblica) l'offerta che contempli un costo del personale inferiore ai minimi salariali retributivi indicati in apposite tabelle predisposte annualmente "dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le Organizzazioni sindacali e le Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali" (11).

La comunicazione ministeriale, inoltre sotto il profilo della responsabilità solidale, fa presente che da un lato l'art. 105, c. 8, D.Lgs. n. 50/2016 fissa una responsabilità in via esclusiva del contraente principale nei confronti della stazione appaltante e una responsabilità in solido dell'aggiudicatario con il subappaltatore in relazione agli obblighi retributivi e contributivi; dall'altro il c. 9 dello stesso articolo pone l'obbligo in capo all'affidatario di "osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai Contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni" nonché di rispondere "in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto".

Conclude la nota ministeriale invitando, pertanto, il personale ispettivo a tener conto del quadro normativo sopra delineato adottando, in caso di violazione dei precetti, i conseguenti provvedimenti nei confronti dei trasgressori (recuperi contributivi a favore degli istituti e diffide accertative a vantaggio dei lavoratori coinvolti), segnalando altresì le difformità alle stazioni appaltanti per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

(7) Relativamente agli appalti pubblici che coinvolgono società cooperative la nota ministeriale richiama pure il già citato art. 7, c. 4, D.L. n. 248/2007 (conv. dalla legge n. 31/2008), in base al quale "fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di Contratti collettivi della medesima categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai semi dell'articolo 3, comma 1, legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai Contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".

(8) Peraltrò anche l'art. 4, c. 1, D.P.R. n. 207/2010 recante il "Regolamento di esecuzione ed attuazione del Decreto legisla-

tivo 12 aprile 2006, n. 163", al riguardo già specificava che "per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, l'esecutore, il subappaltatore e i soggetti titolari di subappalti e coltimi (...) devono osservare le norme e prescrizioni dei Contratti collettivi nazionali e di zona stipulati tra le parti sociali firmatarie di Contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentative, delle leggi e dei regolamenti sulla tutela, sicurezza, salute, assicurazione assistenza, contribuzione e retribuzione dei lavoratori".

(9) Cfr. art. 23, c.16, D.Lgs. n. 50/2016.

(10) Cfr. art. 97, D.Lgs. n. 50/2016.

(11) Cfr art. 23, c. 16, D.Lgs. n. 50/2016.