

## Bozza

# Primo Commento sul Decreto Semplificazioni 2021: analisi, proposte, spunti per iniziative successive

### SINTESI

*Il presente lavoro non riguarda ovviamente l'intero decreto, né le parti che incidono sul codice appalti o sulle diverse procedure di accelerazione della fase pre gara (Via, Conferenza dei Servizi, Commissione Speciale presso il Consiglio Nazionale dei Lavori Pubblici, Sovra intendenza nazionale, riduzione tempi per il dibattito pubblico, proroghe dei termini del decreto "sblocca cantieri" e del decreto "semplificazioni 2020", ecc.) ed ovviamente ci riserviamo, insieme alla Cgil, una valutazione più compiuta su aspetti problematici presenti nel decreto stesso (si pensi alla riduzione degli inviti nelle procedure negoziate, al cambio delle soglie per evitare il bando pubblico, ecc.). Il presente lavoro si concentra esclusivamente sugli aspetti "più sindacali" connessi all'appalto e all'organizzazione dei bandi per gli effetti che questi avranno sulle condizioni di lavoratori ed imprese.*

*Subappalto: una mossa del cavallo per rimettere al centro il lavoro. Si apre una grande occasione per il sindacato, per qualificare le imprese e per riunificare il mondo del lavoro secondo il principio "stesso lavoro, stessi diritti, stesso contratto". E' una grande occasione per qualificare in termini industriali i settori degli appalti pubblici.*

*Ora dobbiamo:*

- 1) difendere la norma e migliorarla ulteriormente sul versante della qualificazione di impresa (patente a punti e non solo);*
- 2) aprire una grande iniziativa sulla qualificazione delle stazioni appaltanti sia in termini di contrattazione preventiva (pensiamo alle stesse potenzialità insite nelle clausole per favorire l'occupazione giovanile e femminile) che, soprattutto, per indirizzarne l'attività al fine di cogliere tutte le potenzialità connesse alle nuove norme (compreso l'obbligo di inter connessione con la Banca Dati Nazionale dei Contratti pubblici e il fascicolo di impresa);*
- 3) saranno forse necessarie linee guida volte a favorire tanto la collaborazione con le Prefetture che la corretta definizione di opera o servizio complesso, nonché per garantire maggiori controlli e sicurezza nei luoghi di lavoro oltre che occorre rendere da subito operativo e funzionante il Durc di Congruità.*

*Su questo dovremmo mettere in campo iniziative politiche diffuse perché il 1 Novembre 2021 segnerà un cambio di modello e dobbiamo arrivare preparati a quell'appuntamento.*

### Quando lotta, unità, confronto pagano

Un mio amico ha detto, commentando la vertenza che ha portato a condividere con il Governo gli interventi in materia di sub appalto, "la lotta paga". Certo la lotta che abbiamo fatto, edili in testa, è stata importante: e se siamo riusciti a sconfiggere prima il tentativo di generalizzare il "massimo ribasso" e poi la totale deregolamentazione dei sub appalti, qualche merito lo abbiamo come Fillea e come Federazione Lavoratori delle Costruzioni (FLC).

Per primi, insieme alle categorie del terziario, abbiamo denunciato i rischi di una visione liberista degli interventi sul Codice per cui, **invece di usare le risorse pubbliche per qualificare settori ed imprese, per migliorare le condizioni di lavoro, queste si sarebbero “dovute adattare” a quello che c’è** (nanismo e sottocapitalizzazione, logica del risparmio sul lavoro invece che investimento sulla qualità, disattenzione – conseguente – ai temi della sicurezza).

Per primi abbiamo unitariamente messo in campo iniziative di mobilitazione, dichiarando la nostra volontà di giungere ad uno sciopero generale e **le stesse piazze occupate il 26 Maggio** (da Ancona a Bergamo, da Palermo a Napoli ad Alessandria e a Roma) si sono inserite nella **più generale vertenza aperta da CGIL, CISL e UIL** per contrastare gli infortuni sul lavoro (tema che rimanda direttamente a come è organizzato il ciclo produttivo e l’ambiente di lavoro, alla dimensione di impresa ecc.).

In particolare **gli edili hanno messo la propria forza politica e organizzativa a disposizione di una più generale battaglia confederale** a tutela anche delle lavoratrici e lavoratori più in difficoltà (si pensi al vasto mondo dei servizi ad alta intensità di manodopera) secondo quella pratica inclusiva e solidaristica tipica, in particolare, della CGIL.

**Solidarietà, unità sindacale, capacità di mobilitazione** hanno portato ad un risultato importante: prima hanno obbligato il Governo a incontrare i sindacati (giovedì scorso) e poi ad aprire un tavolo di confronto vero e proprio. In quella trattativa, gestita con spirito unitario e competenza da parte di tutti, ha preso forma una **“mossa del cavallo”**.

La “mossa” è stata quella di sganciare la discussione dalla percentuale in sé di sub appalto (come del resto già, come CGIL, avevamo indicato: si veda il documento del 17 Gennaio 2021 a cura della Segreteria Nazionale scritto con il coinvolgimento delle principali categorie) per **portarla sul terreno della qualificazione di impresa**, della crescita dimensionale, dello **spostamento del sub appalto dal terreno del risparmio a quello della specializzazione produttiva**.

Aprondo una strada alla possibilità di **un’azione vertenziale e contrattuale sui posti di lavoro inedita**, perché finalizzata a **ricongiungere parte alta e parte bassa della filiera** (questa è contrattazione inclusiva, riguardi lavori edili, servizi o forniture) attraverso il principio **“stesso lavoro, stessi diritti, stesso contratto collettivo”** (battaglia che come edili abbiamo lanciato anni fa con lo slogan unitario “stesso lavoro, stesso contratto”).

L’articolo 49 del decreto semplificazioni (che **novella l’art. 105 del Codice e generalizza la piena operatività della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di cui all’art. 81**; aspetto **quest’ultimo da non banalizzare**, si vedano i commenti e le proposte avanzate nella parte finale di questo testo) trova infatti un nuovo equilibrio “di sistema” che – per logica – dovrebbe anche comportare che la materia stessa del sub appalto (risolto il problema sorto con la Commissione Europea) **non sia oggetto della eventuale nuova legge delega di riforma del Codice stesso** (come annunciato in sede di presentazione del PNRR).

Perché un’affermazione così forte? Vediamo ora nel dettaglio le norme approvate in Consiglio dei Ministri, i loro effetti pratici, gli spazi che aprono e quello che da subito riteniamo come Fillea Cgil occorra fare.

**Prima questione:** potevamo difendere il 30% o 40% di limite al sub appalto sugli importi di lavori, ma lasciare la condizione di debolezza degli attuali lavoratori in sub appalto così come è, **oppure potevamo cambiare “l’unità di misura” per valutare cosa è attività principale in appalto** e cosa non lo sia, cosa è elemento di competizione (specializzazione versus mero risparmio sui costi) e cosa non lo sia. Potevamo prendere tempo o giocare all’attacco (e abbiamo fatto così): riscrivere le regole del gioco pensando che, qualunque percentuale vi sarà domani nei sub appalti (fatti i salvi i limiti quantitativi posti dal nuovo **comma 1 del 105 sulla nullità del contratto**), **questa è condizionata da elementi** (come la parità di trattamento

economico e normativo, l'applicazione dello stesso CCNL, le caratteristiche di impresa e sua qualificazione) **e da possibili processi** (l'azione collettiva sindacale, **questa dipende da noi**) tali da favorire una specializzazione produttiva delle imprese lungo la filiera e quindi una maggiore qualità del lavoro.

**Seconda questione:** "quantità versus qualità". Il nuovo comma 1, secondo e terzo periodo dell'art. 105 del dlgs. 50/2015 opera prima di tutto **una corretta "contemperanza"** tra due principi (presenti in specifiche direttive europee anche, quella sugli appalti ma anche quella sulla concorrenza): **quello di favorire la partecipazione delle PMI** nel mercato dei contratti pubblici, **con quello della trasparente e certa concorrenza tra imprese.**

Nello specifico un contratto di appalto da domani sarà nullo **se ceduto ad un terzo** (vince l'impresa X, ma poi si cede il lavoro all'impresa Y che non ha partecipato alla gara, e allora chi è arrivato secondo – quando scopre la cessione – **fa giustamente ricorso** in quanto falsata la gara stessa), **se l'integrale esecuzione dell'opera** (sub appalto cioè il 100%, ricorso del secondo classificato) **viene data ad altri**, ma anche in caso di realizzazione da parte di altri (terzi, appunto) della **"prevalente esecuzione delle lavorazioni"** relative al complesso delle categorie prevalenti (le categorie OG dell'edilizia per intenderci) o in caso di contratti ad alta intensità di manodopera (del resto se devi pulire 4 piani di un Ministero che vuoi sub appaltare? Qui correttamente si richiama il concetto di alta intensità di manodopera su cui tanto le direttive europee quanto **lo stesso articolo 50 del Codice** prevedono, riferendosi a contratti dove l'elemento lavoro è così prevalente, anche una specifica "clausola sociale").

Insomma il principio è che chi vince una gara **deve poi "fare"**, al di là degli importi, la parte prevalente. Ovviamente sarà a questo punto la singola stazione appaltante che, in base ai tipi di lavorazione e servizio, dovrà valutare cosa è sub appaltabile, quali caratteristiche dovrà avere, tenendo conto della nullità in caso di violazione del nuovo comma 1 (di fatto **si passa da un'unità di misura** – il valore dell'importo su cui vi era la percentuale – **ad un'altra unità di misura**, la quantità di lavorazioni e prestazioni in relazione alle categorie). Del resto, per onestà, **diverse associazioni di impresa stesse si erano schierate** per evitare un'eccessiva deregolamentazione delle quantità sub appaltabili.

La stessa Unione Europea del resto contestava la predeterminazione di una percentuale a priori (il 30% poi divenuto 40%) e **non il diritto della stazione appaltante di porre limiti specifici** che però dovessero avere un indicatore caratteristico (non più gli importi, ma appunto la quantità e/o la tipologia delle prestazioni specifiche, che variano da appalto ad appalto).

Insomma il rischio della destrutturazione del ciclo è limitata dal riferimento ai rischi di possibile nullità del contratto stesso. E una parte della sfida vera sarà, dal 1° Novembre, **come agiremo sulla qualificazione delle imprese, sugli obblighi nuovi imposti alle amministrazioni competenti** (la parte finale dell'articolo 50 del Decreto varato dal CDM) a partire dall'adozione della congruità dell'incidenza di manodopera e delle linee e procedure antimafia della l. 159/2011.

Dovremmo **anche noi agire come sindacato** verso le stazioni appaltanti che dovranno tenere conto della natura e complessità delle prestazioni o lavorazioni, del rafforzamento dei controlli in cantiere e nei luoghi di lavoro (servizi), delle possibili infiltrazioni (da qui anche il ruolo riconosciuto alle Prefetture). Importante è inoltre aver ribadito l'attenzione alle attività così dette super specialistiche (le **c.d. SIOS** per cui non è ammesso l'avvalimento; **il decreto cita espressamente l'articolo 89 comma 11** del Codice attuale) così come il rinvio al regolamento (a questo punto da emanare urgentemente da parte del Ministero degli Interni, di concerto con il Ministero della Giustizia e con il Ministero delle Infrastrutture) del Codice Antimafia, **art. 91 c. 7 del dlgs 159/2011.**

Regolamento che dovrà individuare le diverse tipologie di attività suscettibili di infiltrazione mafiosa per cui **è sempre obbligatoria l'acquisizione della documentazione antimafia indipendentemente dal valore** del contratto, sub contratto, concessione.

Insomma: se forse **saranno necessarie Linee Guida** (da parte di Anac o qualche altra istituzione) per spiegare alle circa 40 mila stazioni appaltanti cosa fare, **sarà invece "obbligatorio" per noi** avviare un'intensa attività di concertazione (anche noi come CGIL dovremmo darci delle linee guida sia di merito che di metodo/controllo **per evitare che ogni struttura CGIL vada per conto suo, facendo poi disastri**).

Sapendo – se ci riferiamo all'edilizia – che per fortuna non partiamo da zero, tra accordi sulle opere commissariate, Anas, RFI, edilizia sanitaria, scolastica, ecc. e che in molti territori, insieme alle confederazioni, vi sono già principi e procedure codificate in materia di appalti.

Ma la **"svolta vera"**, inutile prenderci in giro, è il **nuovo comma 14 primo periodo dell'articolo 105** che non a caso sostituisce quanto attualmente previsto (per cui ai sensi del "primo periodo" del comma 14 ante decreto, si poteva sub appaltare con un risparmio ulteriore fino al 20%) con una norma che è la riproposizione, in chiave aggiornata, di quella che i giuristi chiamavano **la "regola d'oro" dell'art. 3 della legge 1369/60**.

Norma a cui **"abbiamo chiesto di aggiungere" (ed ottenuto) anche il rinvio rafforzato all'applicazione dello stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**.

Un punto questo all'epoca non considerato dal legislatore per ovvi motivi: a fine anni 50, inizio anni 60 il tema della sovrapposizione dei perimetri contrattuali nei CCNL sottoscritti dalle categorie di CGIL, CISL e UIL come quello della super fetazione di contratti "pirata" o comunque sottoscritti da sindacati autonomi poco rappresentativi non era presente nel panorama delle relazioni industriali e quindi non si poneva di fatto.

La nuova norma recita "il sub appaltatore, per le prestazioni affidate in sub appalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazioni 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**", ovviamente "qualora le attività oggetto di sub appalto **coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto** dell'appalto" (caso generale) "ovvero riguardino le **lavorazioni relative alle categorie prevalenti**" (caso anche di dettaglio in caso di lavori edili che sono ricompresi e classificati per OG e OS) e ovviamente **"siano incluse nell'oggetto sociale del contraente generale"** (esempio We Build, perché nessuno chiede di applicare obbligatoriamente il contratto edile alla società che fa pulizie nei campi base...).

Qui è la **grande scommessa sindacale ed industriale di fronte a noi** e all'intero sistema degli appalti pubblici.

Stiamo dicendo che un sub appaltatore di We Build che fa in quell'opera lavorazioni edili (quindi attinenti all'oggetto appalto "nuova ferrovia", categoria prevalente) **deve garantire ai suoi dipendenti salario e tutele come quelle di un dipendente di We Build e deve anche applicare il CCNL dell'Edilizia** (che si porta sia per obbligazione contrattuale che per riferimento al codice stesso, art. 30 dlgs. 50/2016, anche il secondo livello territoriale).

E' pacifico infatti che per stesso CCNL si intenda quello sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **in quanto previsto dall'art. 30 comma 4 del dlgs. 50/2016 in modo esplicito** (la nuova norma va infatti letta inserita nel Codice complessivo e il decreto non "novella" questa parte del Codice).

Immaginiamo il portato di questa norma, anche in termini di potenziale iniziativa sindacale e contrattuale: stiamo dicendo che per lo stesso lavoro (oggetto dell'appalto) i trattamenti non possono essere inferiori né in termini di salari che di diritti (pensiamo alla formazione e ai costi per la sicurezza del CCNL dell'edilizia) e quindi **che viene meno la "convenienza basata sulla compressione dei costi del lavoro"** tale per cui l'azienda sarà spinta a sub appaltare quelle attività specialistiche, ad alto valore, ecc. tale da potersi permettere **un costo uguale o superiore** (perché comunque **conveniente in termini di tecnologie, mezzi, produttività, conoscenza**, non possedute per quella specifica lavorazione o servizio).

Stiamo inserendo **un potente incentivo o ad internalizzare** ("se tanto devo pagare uguale a questo punto meglio assumerlo" e quindi ecco incentivata anche la crescita dimensionale, la strutturazione organizzativa, ecc.) **o a selezionare solo imprese più specializzate** (per cui la loro produttività giustifica il costo maggiore) che si pongono nella parte alta del ciclo produttivo e del valore.

**Aziende anche da accompagnare nel riallineamento dei costi** in un'azione combinata tanto verso la stazione appaltante e l'appaltatore (ora devono redigere bandi e presentare progetti consapevoli di questa nuova condizione normativa) che verso lo stesso sub appaltatore (passaggi contrattuali, eventuali armonizzazioni, ecc.).

Quindi stiamo dicendo che **"a stesso lavoro, stesso salario e stessi diritti"**. E questo oltre a ricomporre il mondo del lavoro, agisce prepotentemente sulle condizioni **sia di sicurezza sia di innalzamento della qualità** della prestazione. **Quindi a stesso lavoro, stesso costo** (pensiamo alle norme del nostro contratto specifiche per la sicurezza, le 16 ore obbligatorie, i versamenti per i CPT e le Scuole, gli RLST, ecc.).

Ma c'è di più e **qui c'è uno spazio per il sindacato importante**: stiamo anche dicendo che **se si fa lo stesso lavoro si deve anche applicare lo stesso CCNL**.

Quindi stiamo di **fatto ricomponendo e riordinando i perimetri contrattuali in funzione di cosa si fa concretamente** (che era poi l'obiettivo per esempio di quella parte inattuata del c.d. "patto per la fabbrica") **e di come si è inseriti nella filiera e stiamo semplificando e ricomponendo la stessa rappresentanza sindacale**, perché banalmente stesso CCNL vuol dire anche stessa categoria della Cgil, delegati che possono più facilmente costituire coordinamenti, RLST, RLS di sito, ecc.

E questo vuol dire, anche, **un colpo micidiale ai contratti c.d. "pirati"**. Quelli cioè non firmati da sindacati rappresentativi. Non sarà più possibile che, se l'appaltante applica un contratto sottoscritto dalla Filcams per esempio o dalla Fillea, il lavoro sarà svolto in sub appalto da lavoratrici e lavoratori con CCNL sottoscritti magari dalla Cisa o dalla Fials, ecc.

Insomma per questo **ritengo un punto importante** quello raggiunto nel confronto con il Governo Draghi, a vantaggio del lavoro, della qualità degli appalti e a vantaggio anche delle imprese più serie e strutturate.

### **Un punto di partenza però e non certo di arrivo.**

Ora nei prossimi giorni:

- 1) dobbiamo **continuare la nostra azione** verso il Parlamento perché alcune delle nostre richieste non sono state pienamente accolte (penso alla c.d. "Patente a punti", ma non solo, sarebbe utile allora inserire all'articolo 49 del decreto al comma 3 una nuova lettera d) **"adottano quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica ai fini dell'articolo 27 del dlgs. 81 del 9 Aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni"**);
- 2) dobbiamo **presidiare e difendere la sintesi trovata con il Governo** da possibili incursioni durante l'iter Parlamentare di conversione del decreto legge;

- 3) dobbiamo **continuare la mobilitazione** affinché il Ministro del Lavoro acceleri l’emanazione del **Decreto attuativo della Congruità**, a questo punto fondamentale per rafforzare l’intero impianto;
- 4) Dobbiamo aprire, un momento dopo aver confermato in legge di conversione l’articolato, una serie di interlocuzioni con Anac, Governo, Ispettorato Nazionale, ecc.

Dovremmo **attrezzare una stagione unitaria di vertenzialità** per avviare quel “riallineamento contrattuale”, quella “pulizia” lungo la filiera, sostenendo tutti quei soggetti economici che, con l’occasione, **punteranno a specializzarsi e a strutturarsi** nel pieno rispetto delle regole e dei nostri contratti collettivi.

Dovremmo **condividere percorsi e strategie**, oltre che conoscenza delle norme e delle loro implicazioni sia contrattuali che vertenziali.

Soprattutto dovremmo attrezzarci per continuare un’azione politica e sindacale, appena convertito il decreto, **concentrata su due aspetti**:

- 1) Come **agire le clausole volte a favorire la creazione di nuova occupazione giovanile e femminile di cui all’art. 47 del decreto**, che rilancia tra l’altro uno strumento di informazione sindacale che noi per primi spesso sottovalutiamo (mi riferisco all’obbligo per tutte le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti di **presentare ogni due anni alle rappresentanze sindacali e alla consigliera di parità il rapporto sulla situazione del personale**, con status professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria, ecc. ; è l’articolo 46 del dlgs. 198/2006), **estendendolo di fatto a tutte le imprese con 15 o più dipendenti** che partecipano ad appalti pubblici (comma 3 articolo 47).

Il comma 2 del decreto prevede infatti che le aziende partecipanti ad appalti pubblici producano tale rapporto alla stazione appaltante **con attestazione di conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali** e (comma 3) entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, e sono tenute a “consegnare alla stazione **appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile** in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, **dei livelli, dei passaggi di categoria e di qualifica**, di altri fenomeni di mobilità, dell’intervento di Cassa integrazione, **dei licenziamenti**, dei prepensionamenti e pensionamenti, **della retribuzione effettivamente corrisposta**” (questo **aiuta anche la verifica dello stesso principio di trattamento economico e normativo non inferiore** di cui al nuovo comma 14 art. 105 del Codice Appalti). I bandi dovranno avere specifiche clausole e premialità a favore dell’occupazione femminile e giovanile (se la stazione appaltante non applica tali clausole vincolanti o lo fa per un valore inferiore al 30% minimo fissato dal comma 4 dell’art. 47 c. 4, **deve darne motivazione**) e questo rimanda e **rafforza la strategia della categoria basata sulla riduzione “di fatto” degli orari** (si vedano **gli accordi dell’11 Dicembre 2020, del 22 Gennaio 2021, confermati dal verbale di incontro del 16 Aprile u.s. con il Ministro Giovannini**) al fine proprio di incrementare l’occupazione negli appalti di lavori.

In attesa delle linee guida previste dal comma 8 dell’art. 47 da emanarsi entro 60 giorni, a cura del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero delle Infrastrutture e del Ministero del Lavoro, **la nostra strategia va quindi estesa** provando a meglio intercettare quanto “incentivato” ora dalle nuove norme, proprio a partire dall’interlocuzione con le stesse Stazioni Appaltanti.

- 2) **Come agire per una qualificazione** (oltre che riduzione) **delle stazioni appaltanti** che, dal 1 Novembre 2021, diventano di fatto il fulcro della “programmazione e gestione” degli appalti anche per quanto riguarda **selezione di impresa, qualità dell’opera e servizio, organizzazione del ciclo**

**produttivo, interventi di garanzia e controllo in cantiere** (e più generale sui luoghi di lavoro), trasparenza e lotta alle infiltrazioni criminali. Al riguardo diviene fondamentale **tenere insieme** (tanto nella lettura normativa che negli effetti pratici e nelle stesse, conseguenti, azioni sindacali da svolgere) **la riscrittura del comma 2 terzo periodo dell'art. 105** (art. 49 del Decreto, già sopra descritto) **e l'articolo 53** – sempre del decreto semplificazioni 2021 - che al comma 5 e seguenti introduce significativi cambiamenti ad alcuni articoli del Codice Appalti molto importanti (**in particolare agli articoli 29 e 81**). Nello specifico sarà fondamentale:

- definire con **specifiche linee guida o buone pratiche** (a cura dell'Anac o dello stesso Ministero Infrastrutture e Mobilità Sostenibile) indicazioni concrete affinché siano chiari gli ambiti tanto delle categorie prevalenti che delle super specialistiche, anche per valutare correttamente e tenere “conto della natura o della complessità delle prestazioni o delle lavorazioni da effettuare”;
- **definire con specifiche convezioni**, per esempio, da sottoscrivere **con l'Ispettorato del Lavoro** (e non solo) le modalità di “rafforzamento del controllo delle attività di cantiere (...) e di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori”. Al riguardo ispirandoci agli stessi accordi sottoscritti con grandi stazioni appaltanti (ANAS ed RFI per esempio, Commissario per la Ricostruzione del Centro Italia, ecc.) **si potrebbe predisporre un “protocollo tipo” che preveda la generalizzazione di alcune buone pratiche** (esempio badge di cantiere, collaborazione con le Casse Edili, le Scuole edili ed i CPT) da far adottare al maggior numero di stazioni appaltanti possibile;
- **generalizzare presso le Prefetture i tavoli sui flussi di manodopera** per tutti i lavori di importo sopra le soglie comunitarie. Tavoli sui flussi di manodopera che a questo punto diverrebbero di fatto **territoriali in generale e specifici per le grandi opere di cui alle nuove Linee Guida Anti mafia 2021 del Ministero degli Interni**;
- **emanare già nei prossimi giorni il decreto attuativo del Durc di Congruità per il settore edile**, con l'impegno entro la fine dell'anno, magari con appositi tavoli con le parti sociali interessate, di definirne uno specifico anche per i servizi e le forniture (questo anche in relazione alla creazione del fascicolo virtuale dell'operatore economico; vedi punti seguenti);
- in relazione ai positivi interventi sull'articolo 29 del dlgs. 50/2016 (la modifica al comma 1 specifica che i processi di informazione e pubblicità varranno anche per l'esecuzione e non solo per l'affidamento dei contratti) **in particolare con i novellati comma 2, 3, 4 e 4 -bis** che generalizzano l'operatività e l'obbligatorietà a ricorrere ad un unico sistema/banca dati (**la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici dell'Anac, richiesta avanzata ormai 3 anni fa dalla Fillea Cgil**), anche per le regioni e gli enti locali, occorre però che **si proceda celermente al decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione**, di concerto con MIMS e MEF, per le modalità di digitalizzazione e interoperabilità delle banche dati, **previsto dall'art. 44 del Codice Appalti** a cui, anche il decreto semplificazione 2021 fa corretto rinvio per rendere efficace la norma di “centralizzazione” della banca dati;

- così come occorre che **l'Anac individui con proprio provvedimento**, sentito il MIMS, “i dati concernenti la partecipazione alla gare e il loro esito, in relazione ai quali è obbligatoria la verifica attraverso la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, i termini e le regole tecniche per l’acquisizione, l’aggiornamento e la consultazione dei predetti dati (...), nonché i criteri e le modalità relative all’accesso e al funzionamento della Banca Dati” (nuovo comma 2 dell’art. 81 del dlgs. 50/2016). Un **prerequisito fondamentale** visto che tale Banca Dati Nazionale dell’Anac sostituirà la Banca dati centralizzata gestita del Ministero delle Infrastrutture (il decreto modifica al riguardo l’art. 81 comma 1 del Codice Appalti) e soprattutto **ospiterà il “fascicolo virtuale dell’operatore economico” (nuovo comma 4 dell’art. 81 del Codice Appalti)**. Il fascicolo, come verrà fatto, come andrà alimentato, da chi sarà visibile **è tema strategico** in quanto servirà, tra le altre cose, per “la verifica dell’assenza di motivi di esclusione di cui all’articolo 80” del Codice. L’articolo 80 indica infatti i motivi per cui un operatore economico viene escluso dalla partecipazione ad un appalto pubblico: non solo in caso di reati consumati o tentati ai sensi della normativa penale ed anti mafia, corruzione o concussione, false comunicazioni sociali, frodi, riciclaggio, tentativi di infiltrazione (dlgs. 159/2011) ecc., **ma anche violazioni in materia di imposte, tasse o dei contributi previdenziali**, comprese quelle “ostative al rilascio del documento unico di regolarità contributiva”. **Documento di regolarità contributiva (DURC-DOL per intenderci) che ora** - in virtù tanto dell’articolo 105 comma 16 che dell’articolo 8, comma 10-bis del decreto legge n.76 convertito con modificazioni dalla legge 120/2020, ora entrambi richiamati dal comma 3 dell’art. 49 del Decreto Semplificazioni 2021 – **è comprensivo della congruità, cioè dell’incidenza di manodopera** (da qui l’esigenza anche di un raccordo poi con le norme Anac che dovranno recepire il prossimo Decreto del Ministero del Lavoro in materia).

**Tutti punti quindi delicati** che necessitano di un confronto, tanto con il Ministero degli Interni (quali convenzioni tipo con le Prefetture, quali indicazioni per il regolamento di cui al dlgs.159/2011, ecc.), con il Ministero delle Infrastrutture e Anac (quali linee guida per indicare “buone pratiche” alle stazioni appaltanti), con il Ministero della Pubblica Amministrazione (decreto attuativo art. 44 del Codice Appalti) e, ancora, con l’Anac (quale provvedimento per indicare quali dati, come aggiornarli ecc, anche in funzione del fascicolo virtuale dell’operatore economico).

A questo **andrà aggiunto un lavoro per generalizzare il più possibile la riduzione di fatto degli orari anche per facilitare le clausole pro occupazione giovanile e femminile.**

**Insomma molto è stato fatto e dovremmo saperlo difendere e gestire, ma molto rimane ancora da fare.**

Ci aspetta un “secondo tempo” che sposti ora sul come far funzionare il tutto, a partire da fine anno, e che dovrà vedere **anche questa volta una forte azione della categoria in sintonia e collaborazione con la Confederazione e con Filca Cisl e Feneal Uil.**

Infine un post: **l’articolo 50 del decreto** (al comma 4) prevede l’introduzione di **un premio di accelerazione** per ogni giorno di anticipo rispetto al programma esecutivo e di collaudo di un’opera. Bene **ma a due condizioni**: la prima che se accelerazione è possibile essa **avvenga in piena sicurezza e con aumento della base occupazionale** (quarta e quinta squadra) **come del resto vincolato per le opere commissariate e quelle finanziate dal PNRR in virtù degli accordi sottoscritti** dall’11 dicembre 2020 in poi con il MIMS (del resto lo scambio era proprio questo: noi pronti a fare di più per accelerare, però in cambio massima sicurezza e maggiore occupazione); la seconda che se questo genererà extra



profitti per le imprese, **questi vengano redistribuiti anche alle lavoratrici e lavoratori** che, con la loro intelligenza e fatica, hanno permesso tali risultati.

2 Giugno 2021

Alessandro Genovesi – Segretario Generale FILLEA CGIL