

## CGIL, i diritti non si appaltano

*Una proposta di legge popolare per aumentare le tutele negli appalti anche per i lavoratori autonomi, presentata insieme a un'altra in difesa della sanità pubblica. L'iniziativa fa parte di una campagna che prosegue il percorso unitario con gli altri sindacati iniziato nel 2016.*

Alessandro Genovesi

Publicato il 03.05.2026: <https://centroriformastato.it/cgil-i-diritti-non-si-appaltano/>

Oggi oltre 3 milioni di donne e uomini lavorano in attività date in appalto, subappalto, fornitura, ma probabilmente sono anche di più. Tutte e tutti producono beni e servizi per aziende (pubbliche e private) che non sono le “loro”. Sono quasi sempre lavoratori/trici, a parità di attività “core” svolte per le imprese committenti, con minori salari e minori tutele e su cui si scaricano le strategie competitive di un modello di impresa che ha fatto propria la scelta del “massimo ribasso”. In altri termini compressione dei costi del lavoro invece di cercare di competere con nuovi prodotti e nuovi processi.

Questo ovviamente, all'interno di tessuto di imprese sempre più *labour intensive* e per dimensione (piccola o piccolissima) sottocapitalizzate, perché immersi in una stagione mai completamente chiusa. Una stagione che ha visto, anche per responsabilità delle forze democratiche, il lavoro perdere di “valore”, in termini economici ma anche e soprattutto in termini politici e sociali.

Doverosa premessa “statistica”: a oggi mancano addirittura indagini ufficiali appositamente dedicate ai lavoratori e lavoratrici in appalto, subappalto, fornitura, al loro livello salariale, al rischio specifico in termini di malattie professionali, ecc. Gli stessi dati che come CGIL forniamo per inquadrare il fenomeno sono estratti da fonti che hanno trattato il sistema degli appalti in maniera indiretta o proiezioni su dati macro aggregati o ancora – come per

gli infortuni – risultati di specifiche ricerche svolte dalle organizzazioni sindacali (in particolare nel settore delle costruzioni, servizi, logistica) e del terzo settore. Al momento l'unica fonte specifica con rilevazioni statistiche attendibili riguarda gli appalti pubblici (si vedano i rapporti annuali ANAC), ma essa fotografa per assurdo il settore “meno selvaggio”. L'unica altre istituzione ad interessarsene, a volte, sono i tribunali, vedi ad esempio le sentenze di Prato e Milano. Comunque possiamo ritenere che se i lavoratori/trici in Italia sono oltre 24 milioni – di cui più di 19 milioni sono lavoratori dipendenti (dati ISTAT 2025) e 1 milione sono P. IVA monocommittenti (che lavorano cioè per un solo committente o i cui ricavi dipendono per l'80% almeno da un unico committente; ricerca Unimpresa 2025) – almeno 3 milioni siano i lavoratori impiegati in appalti e subappalti pubblici e privati (dati ANAC e dati CGIL su proiezioni INPS), presenti in ormai tutti i settori: dalle costruzioni ai servizi, dalla logistica al tessile, dalle manutenzioni meccaniche ai servizi pubblici, dall'agricoltura alla ristorazione. A questi andrebbe aggiunta una parte dei circa 3,1 milioni di Full Time Equivalent (FTE) impiegati in attività sommerse, cioè totalmente o parzialmente non dichiarate (rapporto ISTAT 2025 su dati 2023). Il 67% circa degli infortuni gravi o mortali avviene in attività in appalto e subappalto (infortuni sul luogo di lavoro + infortuni in itinere). Di questi circa il 59% in subappalto (dati CGIL su dati Osservatorio Nazionale sui Morti sul lavoro di Bologna, anno 2025). Solo da gennaio 2026 si inizierà ad avere i dati INAIL, in base al CCNL applicato. In aumento sono anche le violazioni accertate per “appalto non genuino”. La relazione annuale 2025 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (presentata il 22 aprile scorso) riporta che “fra i dati di maggior rilievo si segnalano (...) quelli riferiti alla fattispecie di interposizione fittizia di manodopera sono 14.570 (+ 8,3% rispetto al 2024)”.

[Il 27 aprile scorso la CGIL Nazionale ha depositato in Cassazione una proposta di legge di iniziativa popolare](#) specifica accanto a una proposta di legge per rafforzare il sistema sanitario nazionale, Oggi sotto attacco e di fatto “in piena privatizzazione”. Dal 15 maggio prossimo su queste proposte di legge inizieremo a raccogliere le firme di lavoratori e lavoratori, di cittadini e cittadine, chiedendo loro anche un impegno a sostenere le tante vertenze che, proprio per ridare forza e diritti ai lavoratori in appalto, stiamo portando avanti. La proposta di legge è parte integrante della campagna

nazionale della CGIL denominata “I diritti non si appaltano”, naturale evoluzione del positivo percorso intrapreso dalle organizzazioni sindacali, spesso unitariamente, sin dal 2016. Da questa battaglia nascono ad esempio l’introduzione del nuovo comma 1 bis all’articolo 29 del D. Lgs. 276/03, avvenuta con la legge 56/24, dopo le mobilitazioni e gli scioperi generali della primavera 2024 di CGIL e UIL a seguito dei drammatici fatti di Brandizzo, Firenze, Bologna, Palermo e significative vertenze e accordi tanto in ambito di appalti pubblici (protocolli di Roma, Bologna, Firenze, Napoli, Emilia-Romagna, Torino, Lombardia, Milano, Trento, Bari, ecc.) che privati (grande distribuzione, tessile-abbigliamento, logistica, multiutility, legno arredo, ecc.).

Le altre proposte della CGIL come “contrattazione di anticipo”, “contrattazione di sito”, come le vertenze contro sfruttamento e caporalato per non parlare di quelle contro le infiltrazioni criminali e mafiose che proprio negli appalti “mettono spesso radici profonde” sono di fatto le stesse lotte contro il precariato. Queste mobilitazioni e vertenze devono diventare “agenda politica”. Non solo per il sindacato, ma anche e soprattutto per le forze politiche, dell’impegno civile, e di chi si candida a rappresentare i bisogni del mondo del lavoro ed i suoi protagonisti.

La proposta di legge opera secondo il principio per cui “allo stesso lavoro devono corrispondere gli stessi diritti e tutele”, e di questo principio il committente deve esserne responsabile mettendo il valore del lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la loro dignità e libertà prima del profitto a tutti i costi.

Per questo chiediamo:

- a) Di completare il percorso avviato di riconoscimento delle tutele a lavoratori e lavoratrici in affidamento, appalto, subappalto e in distacco di cui al nuovo comma 1 Bis dell’articolo 29, portando alle sue naturali conseguenze il principio per cui è l’attività che si svolge che determina le tutele economiche e normative dei lavoratori impiegati. In particolare, stabilendo il principio per cui, qualora l’attività svolta in appalto o fornitura coincida anche in maniera prevalente con uno o più delle attività tipiche del committente, del suo ciclo produttivo o della sua ragione sociale, questo comporti in automatico il riconoscimento ai lavoratori in

appalto delle stesse tutele economiche e normative riconosciute ai lavoratori dipendenti del committente. Ovviamente sono fatte salve le disposizioni previste in diversi CCNL in relazione alle attività che non sono appaltabili.

- b) Di garantire l'applicazione di tale principio, adattandolo alle specifiche condizioni normative e organizzative, a partire dal giusto riconoscimento economico, ai lavoratori autonomi che prestano in modo non occasionale la propria opera a favore di specifici committenti. Il corrispettivo, in particolare, dovrà essere parametrato al costo complessivo orario o giornaliero sostenuto dal committente per un proprio lavoratore dipendente inquadrato nella medesima qualifica o, in assenza, in una qualifica assimilabile. Tale parametro costituisce compenso minimo equo e inderogabile (tranne ovviamente trattamenti di miglior favore).
- c) Di rafforzare il ruolo del committente in materia di congruità dei tempi e di quantità di manodopera necessari per realizzare le attività date in appalto. Spesso dietro molti infortuni sul lavoro vi è la non corretta pianificazione dei tempi e dei carichi di lavoro di chi opera in appalto da parte del committente o peggio vi è l'esplicita volontà di mettere la sicurezza in secondo piano rispetto al fare sempre più presto, oltre gli standard e le norme stesse degli specifici settori.
- d) Di rafforzare ulteriormente la responsabilità in capo al committente in caso di non rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla legge e dagli specifici contratti collettivi oltre che in caso di mancati pagamenti, comprese le pubbliche amministrazioni e i casi di pluricommissione. La responsabilità in solido deve agire sempre di più come tutela reale e concreta a difesa di tutti i lavoratori dipendenti (in appalto e del committente), collaboratori, lavoratori autonomi, lavoratori impiegati nell'ambito dei servizi forniti dagli intermediari alle piattaforme digitali.

- e) Di rendere più efficace e cogente, anche a scopo di deterrenza, la sanzione oggi prevista in caso di appalto non genuino (assunzione presso il beneficiario della prestazione o risarcimento in caso di appalto pubblico), oltre che garantire la continuità occupazionale dei lavoratori eventualmente coinvolti, tenendo conto anche della condizione che vede i lavoratori in appalto prestare la propria opera a vantaggio di più committenti.
  
- f) Di permettere al Ministero del Lavoro, dopo un confronto con sindacati e associazioni di imprese, di vietare la possibilità di ricorrere a subappalti e subaffidamenti per le attività maggiormente a rischio di infortunio sulla base di apposita classificazione INAIL o in cui sono maggiormente presenti irregolarità sulla base dei rapporti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, anche con riferimento a specifici ambiti settoriali.
  
- g) Di introdurre un obbligo generalizzato per le imprese con più di 15 dipendenti a fornire ai rappresentanti sindacali, di norma prima dell'avvio del contratto di appalto, tutte le informazioni necessarie su quali attività saranno date in appalto e/o in subappalto, fornitura, a quali soggetti, con quali trattamenti economici e normativi, ecc., anche al fine di verificare da parte del sindacato il rispetto di leggi e contratti collettivi nazionali e aziendali.

Consapevoli che non tutti i problemi del mondo del lavoro saranno così risolti, ma altrettanto certi che mai come oggi agire il “modello di impresa” sia la preconditione – insieme a politiche industriali all’altezza delle sfide tecnologiche e ambientali – per collocare il nostro Paese nella parte alta della nuova divisione internazionale del lavoro. E per fare ciò occorre ridare “potere” ai lavoratori e lavoratrici, ridare unità, alimentare una pratica solidale che trasformi rabbia e delusione in partecipazione. Alla fine la democrazia consiste nella capacità di essere liberi dal ricatto.