

XII LEGISLATURA

R E G I O N E L A Z I O

CONSIGLIO REGIONALE

**Si attesta che il Consiglio regionale nella seduta n. 35 del 18 aprile 2024 ha approvato la
mozione n. 155 concernente:**

**TUTELA DELLA RETRIBUZIONE MINIMA SALARIALE NEI
CONTRATTI DI APPALTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E
NELLE CONCESSIONI DELLA REGIONE LAZIO**

IL CONSIGLIO REGIONALE

PREMESSO CHE

- la tutela della retribuzione minima è un diritto riconosciuto in tutti gli Stati membri dell'Unione europea che la raggiungono anche tramite l'introduzione di un salario minimo o attraverso la contrattazione collettiva;
- la Direttiva-UE-2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea, istituisce un quadro normativo per l'adeguatezza dei salari minimi legali, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari ed il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori e delle lavoratrici al diritto alla tutela garantita dal salario minimo;
- l'articolo 36 della Costituzione italiana prevede che «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa»;
- con la sentenza n. 27713 del 2 ottobre 2023, la Corte Suprema di Cassazione – Sezione Lavoro ha confermato il diritto del lavoratore al salario minimo costituzionale, congruo e dignitoso, stabilendo in particolare che «nell'attuazione dell'art. 36 Cost., il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata. Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe»;

CONSIDERATO CHE

- i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) sono frutto del processo di negoziazione tra i lavoratori e i loro rappresentanti e i datori di lavoro e le loro organizzazioni nel quale si determinano le condizioni di lavoro, tra cui le retribuzioni, gli orari, le ferie e le politiche in tema di salute e sicurezza;
- l'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici) prescrive che:
 - «1. Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture 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 quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.
 - 2. Nei bandi e negli inviti le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione, in conformità al comma 1.
 - 3. Gli operatori economici possono indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente.
 - 4. Nei casi di cui al comma 3, prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione le stazioni appaltanti e gli enti concedenti acquisiscono la dichiarazione con la quale l'operatore

economico individuato si impegna ad applicare il contratto collettivo nazionale e territoriale indicato nell'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto per tutta la sua durata, ovvero la dichiarazione di equivalenza delle tutele»;

- l'articolo 119, comma 7, del Codice dei contratti pubblici prevede che «l'affidatario è tenuto ad osservare 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 secondo quanto previsto all'articolo 11»;
- l'articolo 119, comma 12, del Codice dei contratti pubblici prevede altresì che «Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale. Il subappaltatore è tenuto ad applicare i medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro del contraente principale, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale»;
- l'articolo 110, comma 4, del Codice dei contratti pubblici prevede infine che, ai fini della verifica dell'anomalie delle offerte «non sono ammesse giustificazioni: a) in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge [...]»;

CONSIDERATO INOLTRE CHE

- la relazione illustrativa ANAC al bando tipo n. 1/2023, nel paragrafo relativo all'oggetto dell'appalto e all'indicazione del CCNL di riferimento, prevede che:
«nei settori in cui sono presenti imprese di diversa natura (ad esempio artigiani, cooperative, PMI e grandi imprese) con contrattazione separata si può ritenere esistere equivalenza nel caso di utilizzo di CCNL sottoscritti dalle medesime OO.SS. firmatarie, ma organizzazioni datoriali diverse in base alla dimensione o alla natura giuridica delle imprese, purché ovviamente ai lavoratori dell'operatore economico venga applicato il contratto corrispondente alla dimensione o natura giuridica»;
«le stazioni appaltanti possono trarre utili elementi di riferimento dalle indicazioni fornite dall'ispettorato nazionale del lavoro con la circolare n. 2 del 28/7/2020»;
- la circolare n. 2 del 28 luglio 2020 dell'ispettorato nazionale del lavoro, nel fornire delle indicazioni operative riguardanti i benefici normativi e contributivi nonché il rispetto della contrattazione collettiva di cui all'articolo 1, commi 1175 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato) in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi, ribadisce che «il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "leader" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo»;
- la giurisprudenza ritiene legittimo che le stazioni appaltanti richiedano in sede di gara all'operatore economico tutele rafforzate a favore dei lavoratori impiegati nella esecuzione di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture, trattandosi di previsioni che non sono imposte con un provvedimento amministrativo autoritativo bensì liberamente accettate dal singolo operatore

economico che sceglie di partecipare alla gara, le cui condizioni sono state valutate e liberamente accettate nell'esercizio della propria autonomia imprenditoriale,

IMPEGNA
IL PRESIDENTE DELLA REGIONE E LA GIUNTA REGIONALE

ad applicare e farsi promotori presso la Regione Lazio affinché, in tutte le procedure di gara per l'affidamento di contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni:

- sia indicato, in coerenza con quanto previsto all'articolo 11 del Codice dei contratti pubblici, che al personale impiegato nei contratti di lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e nelle concessioni sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente all'attività svolta stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore;
- sia verificato che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 (nove) euro l'ora;
- sia verificato ai sensi dell'articolo 11 del Codice dei contratti pubblici, qualora gli operatori economici dichiarino in sede di offerta un differente contratto collettivo da essi applicato, che tale diverso contratto garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante;
- il giudizio di equivalenza sia condotto sulla base dei 12 parametri tracciati dall'ANAC nella relazione illustrativa al Bando tipo n. 1/2023, elaborati sulla base delle indicazioni fornite dall'ispettorato nazionale del lavoro con la circolare n. 2 del 28/7/2020. L'Amministrazione regionale potrà ritenere sussistente l'equivalenza in caso di scostamenti in numero massimo di due parametri, fermo restando che l'Amministrazione regionale dovrà, prima di tutto, accertare che il diverso contratto collettivo indicato dagli operatori economici in sede di offerta preveda una retribuzione minima inderogabile pari a 9 (nove) euro l'ora; la verifica da effettuare dovrà vertere sulla equivalenza sia delle tutele normative che delle tutele economiche dei diversi contratti collettivi;
- siano organizzati incontri con le organizzazioni sindacali al fine di verificare come raggiungere l'obiettivo per l'Amministrazione regionale che tutti i contratti in essere prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 (nove) euro l'ora.

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO
(Fabio CAPOLEI)
f.to digitalmente Fabio Capolei

IL PRESIDENTE DELL'AULA
(Antonio AURIGEMMA)
f.to digitalmente Antonio AURIGEMMA

Si attesta che la presente mozione, costituita da n. 4 pagine, è conforme al testo deliberato dal Consiglio regionale.

IL SEGRETARIO GENERALE VICARIO
(Ing. Vincenzo IALONGO)
f.to digitalmente Vincenzo Ialongo