



Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle

APPROVATO / A *e Meffione*

SEDUTA DI CONSIGLIO REGIONALE
DEL 23 settembre 2024

Prot. n. 567 del 9 maggio 2024

Al Presidente del Consiglio regionale

MOZIONE

“Tutela della retribuzione minima in tutti i contratti di appalto di opere e servizi della Regione Campania”



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, inerente ai salari minimi 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'art. 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 3 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 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'art. 11 del d. lgs. n. 36 del 2023 (il “Codice dei 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'art. 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'art. 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'art. 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

- a) 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



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare Mo Vimento 5 Stelle*

gara, le cui condizioni sono state valutate e liberamente accettate nell'esercizio della propria autonomia imprenditoriale;

Preso atto che

- a) la questione del salario minimo è sempre di grande attualità e, in assenza di concrete iniziative del Governo, sono stati i Comuni a lanciare i primi segnali;
- b) Firenze è stato il comune da fare da apripista, il 19 Marzo 2024, stabilendo che nessun lavoratore dovrà guadagnare meno di 9 euro l'ora negli appalti in cui il Comune è stazione appaltante;
- c) analogamente anche alcuni Comuni della Campania tra cui ricordiamo Bacoli, Napoli e Pellezzano hanno adottato atti deliberativi in cui si stabilisce che nessuno guadagnerà meno di 9 euro l'ora negli appalti in cui il comune è stazione appaltante.

Tutto ciò premesso e considerato

si chiede che il Consiglio regionale si impegni e deliberi di impegnare la Giunta regionale

- 1. a garantire, in coerenza con quanto previsto all'art. 11 del Codice degli Appalti, per tutte le procedure di gara che vedano direttamente quali stazioni appaltanti Giunta regionale e Consiglio regionale, l'applicazione al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni del contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, fatti salvi i trattamenti di miglior favore;
- 2. a farsi promotori dell'applicazione del principio di cui al punto 1 presso i propri organi strumentali e le proprie società partecipate;
- 3. a verificare che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9,00 (nove/00) euro l'ora;
- 4. a verificare, ai sensi dell'art. 11 del Codice degli Appalti, 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;
- 5. ad effettuare una ricognizione di tutti i contratti in essere stipulati a partire dall'anno 2022, verificando quelle che sono le condizioni applicate sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista normativo al fine di poter definire azioni conseguenti;
- 6. a verificare puntualmente il rispetto dell'applicazione del contratto e delle condizioni contrattuali in maniera costante redigendo ogni 6 mesi un report relativo agli appalti in essere ed alle verifiche sui contratti;
- 7. ad organizzare incontri con le organizzazioni sindacali al fine di verificare come raggiungere l'obiettivo per l'Amministrazione che tutti i contratti in essere prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9,00 (nove/00) euro l'ora.

Il Consigliere
Gennaro Saiello

