



COMUNE DI POTENZA

PROPOSTA DI ORDINE DEL GIORNO

ai sensi dell'art. 32 del REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE
(Delibera di C.C. n. 78 del 19.12.2018)

Oggetto: Tutela della retribuzione minima oraria nei contratti del Comune di Potenza

Il Consiglio Comunale

PRESO atto 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 Costituzione italiana, all'art. 36, dichiara 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";
- la Cassazione ha recentemente confermato il diritto del lavoratore al salario minimo costituzionale, congruo e dignitoso: in particolare la sentenza del 02.10.2023, n. 27713, della Sez. Lavoro, ha stabilito 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"*;
- i 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 e le ferie e le politiche in tema di salute e sicurezza.

RICORDATO CHE

il Consiglio dell'Unione Europea ha dato il via libera definitivo alla direttiva che introduce un minimo salariale adeguato nei Paesi UE per migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e rafforzare i CCNL.

RITENUTO QUINDI CHE

sulla base di quanto sopra esposto risulta necessario che:

- al lavoratore di ogni settore economico sia riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore;
- al lavoratore di ogni settore economico per una giusta retribuzione, è necessario che venga garantita una soglia minima inderogabile di 9 euro all'ora, per tutelare in modo particolare i settori più fragili e poveri del mondo del lavoro, nei quali è più debole il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali;

DATO ATTO CHE

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonelli MAURU

- l'art. 11 del D.Lgs. 36 del 2023 "Codice Appalti" 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 Appalti 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 Appalti prevede altresì che:

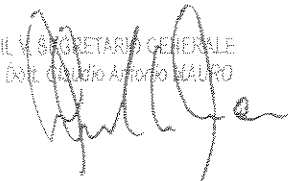
"Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale. Il subappaltatore 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".

DATO ALTRESÌ ATTO CHE

- nella nota illustrativa ANAC al Bando Tipo 1, al paragrafo relativo all'oggetto dell'appalto e indicazione del CCNL di riferimento, è tra l'altro evidenziato 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";*

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. CLAUDIO AFFONSO MAURO



- la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2 del 28/7/2020 ha dato indicazioni operative in merito ai benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva art. 1 L. 296/2006. Nella medesima vengono forniti i chiarimenti in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi, ribadendo 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 ...altro contratto"*;

PRESO ATTO CHE

- la giurisprudenza ritiene legittimo richiedere all'operatore economico tutele rafforzate a favore dei lavoratori in appalti pubblici, in quanto non sono imposte con un provvedimento amministrativo autoritativo, ma sono liberamente accettate dall'imprenditore che sceglie di partecipare alla gara, le cui condizioni sono state valutate e liberamente accettate nell'esercizio della propria autonomia imprenditoriale;

RITENUTO QUINDI CHE

- Garantire condizioni di lavoro di alta qualità e una retribuzione adeguata per i lavoratori impiegati nelle attività e nei servizi riconducibili al Comune di Potenza, in qualità di datore di lavoro o stazione appaltante, rappresenta un obiettivo politico prioritario che l'Amministrazione comunale può e deve perseguire attraverso ogni iniziativa utile e conforme ai propri strumenti normativi e operativi.

PERTANTO SI IMPEGNA IL SINDACO E LA GIUNTA:

- a introdurre una soglia minima retributiva oraria non inferiore a nove euro lordi, al di sotto della quale non sia ammesso retribuire i lavoratori impiegati in appalti e subappalti che coinvolgano il Comune di Potenza;
- a predisporre, attraverso gli strumenti più opportuni, l'inserimento in tutte le future procedure di gara avviate dall'Amministrazione comunale e dalle sue partecipate, in coerenza con quanto previsto dall'art. 11 del Codice degli Appalti, dell'obbligo di applicare al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni il contratto collettivo maggiormente attinente all'attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore;
- a prevedere, nei casi in cui gli operatori economici dichiarino in sede di offerta l'applicazione di un contratto collettivo diverso da quello indicato dalla stazione appaltante, che venga verificata l'effettiva equivalenza delle tutele garantite ai lavoratori, in coerenza con quanto previsto dall'art. 11 del Codice degli Appalti;
- a definire criteri e modalità per la valutazione dell'equivalenza contrattuale, assumendo come riferimento i dodici parametri individuati dall'ANAC nella relazione illustrativa al Bando tipo n. 1/2023, elaborati sulla base della Circolare n. 2 del 28 luglio 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, fatto salvo che sia in ogni caso garantita una retribuzione minima lorda non inferiore a nove euro all'ora;
- ad inoltrare il presente atto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla Presidenza della Camera dei Deputati e del Senato, al fine di sollecitare l'approvazione di una legge nazionale sul salario minimo.

I Consiglieri comunali

Michele Esposito
 Angelo Blasi
 Umberto Giordano
 Rocco Periale

Benedetto Biondi
 Rocco Pepe
 Giuseppe Mili
 Anna Maria

SEGREARIO GENERALE
 CLAUDIO ANTONIO MURRO
 [Signature]