



MOZIONE n. 1727 approvata nella seduta del Consiglio regionale del 17 settembre 2024.

**OGGETTO: In merito alla tutela della retribuzione minima in tutti i contratti di appalto di opere e servizi della Regione Toscana.**

Il Consiglio regionale

Viste:

- la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, inerente ai salari minimi adeguati nell'Unione europea, che 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, il quale 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";
- la mozione 13 settembre 2023, n. 1365 (In merito all'approvazione della proposta di legge C. 1275 relativa all'istituzione del salario minimo);
- la mozione 13 settembre 2023, n. 1384 (In merito al sostegno alla proposta di legge 1275 relativa all'istituzione del salario minimo).

Premesso che con la sentenza del 2 ottobre 2023, n. 27713, la Corte suprema di Cassazione-Sezione Lavoro ha confermato il diritto del lavoratore al salario minimo costituzionale, congruo e dignitoso, stabilendo in particolare che "1. 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. 2. 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;
- il 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)<sup>1</sup>), prescrive, all'articolo 11<sup>2</sup> tutele minime per il "personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni", da estendersi, ai sensi del medesimo articolo 11, comma 5, anche ai lavoratori in subappalto;

---

<sup>1</sup> 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".

<sup>2</sup> Nel dettaglio, i primi 4 commi dell'Art. 11 ("Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore. Inadempienze contributive e ritardo nei pagamenti").

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. In quest'ultimo caso, la dichiarazione è anche verificata con le modalità di cui all'articolo 110.

- l'articolo 119, comma 7, del d. lgs. 36/2023, relativo al subappalto, 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." Il comma 12 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 d. lgs. 36/2023 prevede infine che, ai fini della verifica delle anomalie delle offerte "Non sono ammesse giustificazioni: a) in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge;".

Valutato come l'orientamento interpretativo giurisprudenziale predominante ritenga legittimo che le stazioni appaltanti richiedano all'operatore economico, in sede di gara, tutele rafforzate a favore dei lavoratori impiegati nella esecuzione di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture; si tratta infatti 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.

Preso atto che:

- la questione del salario minimo è di grande attualità e, in assenza di concrete iniziative del Governo, sono stati i comuni e le regioni ad attivarsi, per quanto di loro competenza;
- il Comune di Firenze, in data 19 Marzo 2024, ha stabilito che nessun lavoratore dovrà guadagnare meno di 9,00 euro l'ora negli appalti in cui il Comune è stazione appaltante<sup>3</sup>. A seguire, alcuni Comuni della Campania (tra cui: Bacoli, Napoli e Pellezzano) hanno adottato atti deliberativi in cui si stabilisce che nessuno guadagnerà meno di 9,00 euro l'ora negli appalti in cui il comune è stazione appaltante;
- fra le regioni, oltre alla Campania<sup>4</sup>, anche la Toscana si è attivata in tal senso, attraverso gli atti sopra indicati. La sopracitata mozione 1384 impegna la Regione stessa verso il Parlamento<sup>5</sup> al sostegno di una proposta di legge nazionale;
- oltre a questo, occorre però restringere il campo, impegnandosi a garantire, per gli appalti in cui siano coinvolti la Regione ed i suoi enti, un salario minimo ai lavoratori, qualunque sia la forma contrattuale che leghi questi ultimi alla prestazione di beni o servizi, in modo da evitare escamotage di qualunque genere a loro danno.

Tutto ciò premesso e considerato

<sup>3</sup> [https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/crt/resoconti-aula/2348\\_4433.pdf](https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/crt/resoconti-aula/2348_4433.pdf) ;  
[https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/crt/resoconti-aula/2348\\_4435.pdf](https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/crt/resoconti-aula/2348_4435.pdf)

<sup>4</sup> [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2024/03/Proposta\\_Deliberazione\\_di\\_Indirizzo\\_di\\_Giunta-DIG\\_2024\\_00114.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2024/03/Proposta_Deliberazione_di_Indirizzo_di_Giunta-DIG_2024_00114.pdf)  
- <https://www.comune.fi.it/comunicati-stampa/silvia-noferi-lorenzo-masi-e-francesca-pini-m5s-approvata-giunta-la-delibera-che>

<sup>5</sup> Mozione Prot. 567 del 9 maggio 2024.

## Impegna la Giunta regionale

a garantire, in coerenza con quanto previsto all'articolo 11 del d. lgs. 36/2023, per tutte le procedure di gara che vedano direttamente, quali stazioni appaltanti, la Giunta regionale e il Consiglio regionale, l'applicazione, al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni, del contratto collettivo maggiormente attinente all'attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, fatti salvi i trattamenti di miglior favore;

a farsi promotrice dell'applicazione del principio di cui al paragrafo precedente presso i propri organi strumentali e le proprie società partecipate;

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;

a verificare, ai sensi dell'articolo 11 del d. lgs. 36/2023, 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;

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;

a verificare puntualmente il rispetto dell'applicazione del contratto e delle condizioni contrattuali in maniera costante redigendo ogni sei mesi un report relativo agli appalti in essere ed alle verifiche sui contratti;

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 presente atto è pubblicato integralmente sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della l.r. 23/2007 e nella banca dati degli atti del Consiglio regionale ai sensi dell'articolo 18, comma 1, della medesima l.r. 23/2007*

IL PRESIDENTE  
Stefano Scaramelli