

MOZIONE

ai sensi dell'art. 37 c.5 del Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale di Surbo

Oggetto: Inserimento di una premialità di trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi, nei contratti di appalto e concessione, come da art. 5 c j L.R. n.19 di Maggio 2024.

Il sottoscritto Cataldi Salvatore, Consigliere Comunale facente parte del gruppo Consiliare "Surbo in Comune", iscritto al Movimento 5 Stelle su indicazione degli attivisti del Gruppo di Cittadinanza attiva del Movimento 5 Stelle Surbo presenta la seguente mozione:

PREMESSO CHE:

- l'OCSE nel suo Employment Outlook 2023 ha affermato che l'Italia "è il Paese che ha registrato il calo dei salari reali più forte tra le principali economie Europee";
- l'introduzione del salario minimo legale, già realtà in 22 Paesi europei su 27, consigliato dall'OCSE nel suo Employment Outlook 2023, contribuisce concretamente all'aumento degli stipendi e delle condizioni dei lavoratori meno pagati;
- ogni pubblica amministrazione quando agisce sul mercato per acquisire beni, forniture e servizi effettua una valutazione delle proprie esigenze e può liberamente scegliere le modalità per soddisfare tali esigenze attraverso le procedure previste nel d.lgs. 36/2023;
- il crescente affidamento dei servizi comunali per la gestione e l'esecuzione ad aziende, società e/o cooperative esterne all'amministrazione, presenta un alto rischio di deterioramento delle tutele sociali, innescando un progressivo livellamento verso il basso dei trattamenti economici applicati ai lavoratori delle imprese appaltatrici.

VISTO 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;
- l'ordinamento italiano non prevede un salario minimo legale e la determinazione della retribuzione minima è stabilita dai contratti collettivi, in aderenza alla Costituzione italiana, il cui 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 rilevanza dei beni giuridici tutelati permette di garantire la tutela del lavoro sia sotto il profilo della applicazione dei contratti collettivi e, quindi, della tutela della retribuzione dei lavoratori secondo l'art. 36 Cost., sia sotto il profilo della salute e della sicurezza dei lavoratori, in quanto l'art. 32 Cost., ma anche il secondo e terzo comma dell'art. 36 Cost., fissano la durata massima della giornata lavorativa ed il diritto al riposo settimanale nonché alle ferie annuali, che individuano altrettante condizioni necessarie e rilevanti anche per la tutela della salute dei lavoratori" (Cons. Stato, Sez. III, 19 ottobre 2021, n. 7036);

- la sentenza n. 28320 del 2023 della Corte di Cassazione ha ribadito un principio già affermato con la sentenza n. 24449 del 2016 secondo cui il precetto costituzionale di cui all'articolo 36, comma 1, della Costituzione garantisce il diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, instradando, da un lato, un criterio positivo di carattere generale della proporzionalità della retribuzione e dall'altro un limite negativo della retribuzione;
- la Corte di Cassazione con la successiva sentenza n. 28321 del 2023 ha precisato, altresì, che in virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello europeo ed internazionale, l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione necessaria considerando anche le indicazioni sovranazionali, quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale;
- la Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 "relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea", ha l'obiettivo di voler conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, dell'inclusione sociale e del contrasto alla povertà. Sicché la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi contribuiscono a sostenere la domanda interna, attraverso una progressiva "convergenza sociale verso l'alto" dei salari minimi, (art. 1, co. 1), in modo da poter conseguire "condizioni di vita e di lavoro dignitose";
- i CCNL sono frutto del processo di negoziazione tra i lavoratori, i loro rappresentanti e i datori di lavoro con le loro organizzazioni nel quale si determinano le condizioni di lavoro, la retribuzione, l'orario di lavoro, le ferie e le politiche in tema di salute e sicurezza;
- l'art. 11, comma 1, del D.lgs. n. 36/2023, rubricato «Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore, inadempienze contributive e ritardo nei pagamenti», stabilisce che ai lavoratori occupati nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni deve essere 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 di lavoro e dalle organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con riferimento espresso a 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», con l'intento di promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato nel servizio oggetto d'affidamento da parte dell'aggiudicatario nonché l'applicazione dei contratti collettivi di settore;
- in conseguenza del riferimento alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, l'art. 11 c. 2 del d.lgs. n. 36/2023 fa obbligo alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti di indicare direttamente ed esplicitamente nei bandi e negli inviti il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione;
- la norma riconosce agli operatori economici la facoltà di indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo applicato ai lavoratori, a condizione che esso «garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente» (art. 11 c. 3 dlgs 36/2023);
- analogamente l'art. 57 del d.lgs. n. 36/2023, rubricato «Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi e criteri di sostenibilità energetica e ambientale», stabilisce che per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi (diversi da quelli di natura intellettuale) e per i contratti di concessione, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti, devono contenere specifiche clausole sociali, con le quali è richiesta, come requisito necessario dell'offerta, accanto ad altre misure, l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, prevedendo che si debba tenere conto, in base all'oggetto dell'appalto o della concessione/prestazione da eseguire (anche in maniera

prevalente), dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - ma anche dei contratti collettivi il cui ambito di applicazione risulti strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa (anche in maniera prevalente) - nonché a garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore, anche a contrasto del lavoro irregolare.

CONSIDERATO CHE:

- la Legge Regionale N.19 del 30 maggio 2024 “Disposizione per qualità e la sicurezza del lavoro, per il contrasto al dumping contrattuale, nonché per la stabilità occupazionale nei contratti pubblici d'appalto o di concessione eseguiti sul territorio regionale”, all'art. 5, comma 1, lett. j) prevede l'applicazione del trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi;
- l'ambito di applicazione della suddetta Legge Regionale attiene a **criteri qualitativi premiali** che le Stazioni Appaltanti, nei contratti di appalto e di concessione basati sul criterio di aggiudicazione del criterio di offerta economicamente più vantaggiosa, possono prevedere ed applicare.

IMPEGNA

Il Sindaco e la Giunta

- 1) A **dare indirizzo** perché nella fissazione dei criteri di attribuzione dei punteggi in tutte le gare indette dal Comune per offerte economicamente più vantaggiose sia previsto il criterio premiale del trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi di cui alla **lettera j del comma 1 dell'art. 5 della Legge Regionale 30 maggio 2024 n. 19** “Disposizione per qualità e la sicurezza del lavoro, per il contrasto al dumping contrattuale, nonché per la stabilità occupazionale nei contratti pubblici d'appalto o di concessione eseguiti sul territorio regionale” demandando quindi ogni provvedimento attuativo che non possa prescindere dai seguenti aspetti fondamentali:
 - nella previsione dei bandi di gara di appalto o di concessione, dovrà essere previsto tale criterio premiale di favore alle aziende che dimostrano che tutto il personale impiegato percepisca un salario orario non inferiore a nove euro lordi;
 - la previsione del punteggio e la valutazione del riconoscimento di tale premialità compete al Dirigente/Responsabile del Settore in sede di approvazione del bando di gara ai sensi dell'art. 192 D. lgs 267/2000;
 - di richiedere in sede di partecipazione di gara la dimostrazione di tale requisito demandando le verifiche successive al Direttore dei lavori o al DEC (Direttore dell'Esecuzione) ad iniziativa di parte o su segnalazione dei lavoratori.

Surbo li 26/1/2025

Il Consigliere comunale
Cataldi Salvatore

