



**Municipalità 1**  
*Chiaia - San Ferdinando- Posillipo*  
**Commissione Giovani,Decentramento,Bilancio,Patrimonio,Regolamenti**

**Gent.ma Dott.ssa**  
**Giovanna Mazzone**  
**Presidente della I Municipalità**  
**Chiaia San Ferdinando Posillipo**  
**Assessore al Bilancio**  
**Dr. Alberto Ruffolo**  
**Direttore Amministrativo 1°Municipalità**  
**Dr. Pasquale Del Gaudio**  
**[municipalita1.presidenza@comune.napoli.i](mailto:municipalita1.presidenza@comune.napoli.i)**

**OGGETTO: MOZIONE – PROPOSTA DI DELIBERA SALARIO MINIMO**

Il Presidente della Commissione Giovani, Decentramento, Bilancio, Patrimonio e Regolamenti Vincenzo Acciarino, i membri della Commissione Mario De Santis, Giulio Maggiore, Fabrizio D'onofrio, Federico Manna, Chiara Sabino, Martina Pugliese, Giancarlo D'errico, Giuseppe Mele, Fabiana Sciarelli e Giuseppe Tuccillo

**chiedono**

l'approvazione del seguente ordine del giorno per demandare agli uffici competenti la formulazione di una delibera di CM riguardante la vigilanza ed il rispetto delle condizioni dei lavoratori della Municipalità e per la Municipalità

Di seguito il corpo dell'ordine del giorno da approvare:



**“Preso atto che:**

- la retribuzione minima è un diritto riconosciuto in tutti gli Stati Membri dell’Unione Europea che la raggiungono tramite l’istituzione di un salario minimo o attraverso la contrattazione collettiva;
- la Costituzione della Repubblica Italiana chiarisce che “il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e la qualità del lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed 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, fermo 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**

l'art Art. 11 del dlgs 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"

- 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;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi del’art.49 del D.lgs. 267/2000.

VISTO l’art 48 del predetto D.Lgs 267/2000

#### **PROPONE**

1. Di impegnare l’Amministrazione municipale ad indicare in tutte le procedure di gara, in coerenza con quanto previsto all’art. 11 del Codice degli Appalti, che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore;
2. a verificare che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro l’ora.
3. 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.
4. a condurre il giudizio di equivalenza 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 municipale può ritenere sussistente l'equivalenza in caso di scostamenti in numero massimo di due parametri, fermo restando che l'Amministrazione municipale deve, prima di tutto, accertare che il diverso contratto collettivo indicato dagli operatori economici in sede di offerta deve prevedere una retribuzione minima inderogabile pari a 9 euro l'ora, la verifica da effettuare verterà sulla equivalenza sia delle tutele normative che delle tutele economiche dei diversi contratti collettivi.

5. 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 della Municipalità e alle verifiche sui contratti.

6. ad organizzare incontri con le organizzazioni sindacali al fine di verificare come raggiungere l'obiettivo per l'Amministrazione municipale che tutti i contratti in essere prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro l'ora.

7. di demandare a tutte le Aree interessate gli adempimenti consequenziali all'applicazione di tale deliberazione.

8. Di trasmettere copia della seguente deliberazione alle OO.SS maggiormente rappresentative.

9. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000

IL PRESIDENTE

Vincenzo Acciarino

