



# CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

UNDICESIMA LEGISLATURA

---

## MOZIONE N. 543

---

### **VERSO UN LAVORO SICURO E DI QUALITÀ: SIA GARANTITA LA TUTELA DELLA RETRIBUZIONE MINIMA SALARIALE NEI CONTRATTI DI APPALTO DELLA REGIONE DEL VENETO**

presentata il 29 aprile 2024 dai Consiglieri Camani, Luisetto, Zottis, Bigon e Montanariello

#### **Il Consiglio regionale del Veneto**

##### **PREMESSO CHE:**

- la Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea, istituisce un quadro normativo per l'adeguatezza dei salari minimi. In particolare, in riferimento agli appalti pubblici, all'articolo 9 prevede quanto segue: *“Conformemente alle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che gli operatori economici e i loro subappaltatori, nell'aggiudicazione ed esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino agli obblighi applicabili concernenti i salari, il diritto di organizzazione e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, nel settore del diritto sociale e del lavoro, stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali di diritto sociale e del lavoro, comprese le convenzioni dell'OIL n. 87 del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva”*;
- l'articolo 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”*;

##### **RICORDATO CHE:**

- i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) sono il frutto del processo di negoziazione tra i lavoratori e le parti datoriali, finalizzato a determinare le condizioni di lavoro, tra cui anche le retribuzioni e le politiche in tema di salute e sicurezza;

- l'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici) prescrive che *“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” e che “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”;*

- l'art. 119, comma 12, del Codice dei contratti pubblici prevede 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 stabilisce, 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 (...)”;*

RILEVATO che il decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, all'articolo 29 rubricato *“Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare”*, ha previsto alcune modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In particolare, all'articolo 29, rubricato *“Appalto”*, è stato inserito il comma 1bis, il quale dispone quanto segue: *“Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto”;*

RILEVATO INOLTRE CHE:

- la legge 27 dicembre 2006, n. 296, all'articolo 1 comma 1175, così come modificato dal decreto legge 2 marzo 2024, n.19, prevede che *“(...) i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”;*

- l'elemento della retribuzione è da considerarsi un aspetto di primaria importanza nella valutazione dell'equivalenza del Ccnl proposto in sede di appalto o subappalto. Al riguardo, la circolare 2/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che *“l'analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorquando siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006”*;

#### CONSIDERATO CHE:

- diversi casi di cronaca di stretta attualità hanno testimoniato l'importanza di favorire il lavoro sicuro e di qualità, come strumento di promozione di un crescente benessere collettivo;
- secondo gli ultimi report dell'INAIL, solo nei primi due mesi del 2024 sono stati 119 i morti sul lavoro, 19 in più rispetto agli stessi mesi dell'anno precedente;
- secondo una stima di Fillea Cgil di febbraio 2024, su un campione di 100 infortuni sul lavoro, oltre il 70% avverrebbe nel primo o nel secondo livello di subappalto;
- secondo i dati Eurostat, nel 2021 lo stipendio medio annuo per i dipendenti a tempo pieno nell'UE era di 33.500 euro, mentre in Italia si fermava a circa 30.000 euro;
- gli enti locali, nell'ambito delle procedure di gara per l'affidamento di contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni, possono intervenire, a supporto della contrattazione collettiva, al fine di garantire il rispetto del minimo salariale previsto in tutti i contratti collettivi;
- la promozione di momenti di confronto con le organizzazioni sindacali e datoriali potrebbe dare un nuovo impulso alle misure a tutela dei lavoratori, ivi compreso il salario minimo previsto dalla contrattazione collettiva di settore, al fine di raggiungere una migliore qualità del lavoro e della vita;

#### **impegna la Giunta regionale**

a vigilare affinché, in tutte le procedure di gara per l'affidamento di contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni:

- siano integralmente applicate le previsioni di cui all'articolo 11 e seguenti del Codice dei contratti pubblici, con particolare riferimento alla maggiore attinenza del Ccnl proposto dall'operatore economico, in sede di appalto o subappalto, al Ccnl maggiormente applicato e maggiormente attinente al settore e alla zona di applicazione, nonché alle medesime tutele del contratto collettivo applicato, salvi i trattamenti di maggior favore, e delle disposizioni di cui all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- sia verificata la previsione di un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro l'ora;
- siano rispettate le indicazioni della circolare 2/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, accertando in primis che il diverso contratto collettivo indicato dagli operatori economici in sede di offerta preveda una retribuzione minima inderogabile pari a 9 euro l'ora ai fini dell'attribuzione dei benefici normativi e contributivi di cui alla legge 27 dicembre 2006, n. 296;

a organizzare incontri con le organizzazioni sindacali e datoriali al fine di verificare le concrete modalità di perseguimento del trattamento minimo inderogabile pari a 9 euro l'ora nell'ambito dei contratti stipulati dall'Amministrazione regionale.

---