



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Atto del Sindaco Metropolitan

N. 48 del 10/07/2025

Classifica: 001.10

(Proposta 52/10/07/2025)

<i>Oggetto</i>	ATTO DI INDIRIZZO PER LA TUTELA DELLA RETRIBUZIONE MINIMA SALARIALE DEI LAVORATORI IMPIEGATI NEI CONTRATTI PUBBLICI DELLE GARE D'APPALTO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE
----------------	---

<i>Ufficio Proponente</i>	E.Q. SEGRETERIA GENERALE
<i>Dirigente/ E.Q.</i>	PARENTI GIACOMO
<i>Relatore</i>	Claudia Sereni

Su proposta del Consigliere delegato Claudia Sereni

La Sindaca Metropolitana

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.

RILEVATO che alcuni contratti collettivi nazionali attualmente vigenti, e applicabili ai rapporti di lavoro attivati nell’ambito dell’esecuzione di appalti pubblici, prevedono trattamenti economici minimi con retribuzioni orarie inferiori a 9 euro lordi;

CONSIDERATO che il principio di equità e dignità del lavoro deve orientare l’azione dell’amministrazione pubblica, soprattutto nei casi in cui le attività lavorative siano svolte nell’ambito di lavori, servizi o forniture commissionati dall’Ente;

RITENUTO che, pur nel rispetto dell’autonomia contrattuale delle parti sociali e della normativa vigente in materia di contrattazione collettiva, sia doveroso garantire standard minimi coerenti con i principi costituzionali di tutela del lavoro e della persona;

VALUTATA pertanto l’opportunità di introdurre, negli atti di gara e nei contratti relativi ad appalti pubblici, una formula che favorisca l’applicazione di un salario minimo orario non inferiore a 9 euro lordi per i lavoratori impiegati dagli operatori economici affidatari, quale soglia minima di tutela economica e sociale;

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”

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;

VISTA la legge 56/2014 e rilevata la propria competenza in merito

DISPONE

1. Di impegnare la città metropolitana di Firenze:

- a) 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.
- b) 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.

- c) a condurre il giudizio di equivalenza sulla base di quanto disposto dall'art. 11 comma 4: " la dichiarazione di equivalenza è verificata, con le modalità di cui all'art.110, in conformità all'allegato I.01 al codice".
- d) a prevedere nei bandi di gara aggiudicati secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, qualora al personale impiegato nei contratti di lavori, servizi e forniture venga applicato un contratto collettivo nazionale che, per i profili professionali o livelli coerenti con le mansioni richieste, una retribuzione oraria inferiore a 9 euro lordi, , un criterio premiante per gli operatori economici che si impegnino ad applicare, per tutta la durata dell'appalto, una retribuzione oraria minima pari ad almeno 9 euro lordi al personale impiegato nell'esecuzione del contratto.
2. Di demandare alla Direzioni interessate gli adempimenti consequenziali all'applicazione di tale deliberazione.
3. Di trasmettere copia della seguente deliberazione alle OO.SS maggiormente rappresentative.

Allegati parte integrante:

Parere Tecnico.pdf.p7m (Hash: aa73c3f2be0b2e0e1cf17f4d708d1d2be305bf1db3bd3f3d0c7037ec0094b7e1)

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet <http://attionline.cittametropolitana.fi.it/>”