Regione Umbria - Assemblea legislativa

QT 1 - “Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni della Regione Umbria”

10 Settembre 2024
In sintesi

A Porzi (misto) risponde l’assessore Agabiti: “la Regione, compatibilmente con il perimetro delle competenze in materia, utilizza un complesso di tutele allineate con il sistema giuridico vigente e improntate ad effettività ed efficacia”

(Acs) Perugia, 10 settembre 2024 – Nella parte riservata al Question time della seduta odierna dell’Assemblea legislativa, la consigliera Donatella Porzi (Gruppo misto) ha interrogato l’assessore Paola Agabiti in merito alla “Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni della Regione Umbria”.

“La tutela della retribuzione minima – ha detto Porzi - 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’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’”

Dopo aver spiegato e sottolineato, nell’illustrazione dell’atto, le varie normative vigenti in materia e che “i contratti collettivi nazionali di lavoro (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, le ferie e le politiche in tema di salute e sicurezza”, Porzi ha chiesto alla Giunta e quindi all’Assessore “se intende applicare e farsi promotrice affinché, in tutte le procedure di gara per l’affidamento di contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni della regione Umbria venga indicato “in coerenza con quanto previsto all’art. 11 del Codice dei contratti pubblici, che al personale impiegato nei contratti di lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e nelle concessioni sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente all’attività svolta stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore; sia verificato che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l’ora; sia verificato ai sensi dell’art. 11 del Codice dei contratti pubblici, 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; il giudizio di equivalenza sia condotto 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 luglio 2020. L’Amministrazione regionale potrà ritenere sussistente l’equivalenza in caso di scostamenti in numero massimo di due parametri, fermo restando che l’Amministrazione regionale dovrà, prima di tutto, accertare che il diverso contratto collettivo indicato dagli operatori economici in sede di offerta preveda una retribuzione minima inderogabile pari a nove euro l’ora; la verifica da effettuare dovrà vertere sulla equivalenza sia delle tutele normative che delle tutele economiche dei diversi contratti collettivi; siano organizzati incontri partecipativi con le organizzazioni sindacali e con le Associazioni datoriali al fine di verificare come raggiungere l’obiettivo per l’Amministrazione regionale che tutti i contratti in essere prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l’ora”.

L’assessore Agabiti ha risposto che: “La Regione, in applicazione dell’art. 11 del Codice dei contratti pubblici, in tutte le procedure di gara, di qualunque importo, di servizi e forniture ed anche delle procedure per l’affidamento di concessioni, prescrive condizioni di partecipazione che obbligano gli operatori economici ad applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore interessato, oltre a ciò, nei bandi e negli inviti, la Regione individua il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell’appalto o nella concessione. Gli operatori economici possono indicare nella propria offerta un differente contratto collettivo purché garantisca trattamenti economici giuridici equipollenti. L’osservanza dell’obbligo è verificata in sede di gara ed in corso di esecuzione dell’appalto sia nei confronti del contraente principale, sia nei casi subappalto. Qualora l’operatore economico un contratto collettivo nazionale diverso il giudizio di equipollenza delle tutele è condotto sulla base dei parametri tratti dalle indicazioni normative, da pareri di autorità competenti e da prassi codificate da enti di settore. La previsione di parametri ulteriori, non desumibili dal sistema giuridico da parte di organi di governo regionali a cui la legge non conferisce tale potere, si pone in contrasto con l’assetto costituzionale delle competenze. La materia relativa alle condizioni di lavoro e regolamentazione del rapporto di lavoro rientra nell’esclusiva potestà legislativa statale. In tema di tutela dei lavoratori va evidenziato che negli appalti con prevalenza di manodopera (lavori o servizi) la stazione appaltante è tenuta a determinare i costi della manodopera sulla base delle specifiche tabelle ministeriali che contengono l’indicazione del trattamento medio di settore riferito agli ambiti territoriali interessati e quindi l’indicazione del salario medio orario del personale, per operai e impiegati. La coerenza dell’offerta dell’Operatore economico con tali valori è assicurata dalla Stazione appaltante attraverso la specifica procedura di controllo della congruità dei costi della manodopera dichiarati nell’offerta e, quindi, del rispetto dei contratti collettivi nazionali e del salario minimo ivi garantito. In definitiva, le disposizioni del Codice degli appalti e delle concessioni, in particolare l’attuale D.Lgs. 36/2023, contengono una fitta rete di norme di tutela economica, giuridica e sociale dei lavoratori, dal momento della partecipazione alla gara fino alla completa esecuzione del contratto, di cui la Stazione appaltante è tenuta ad assicurare il rispetto, pena l’illegittimità dell’azione amministrativa. Tali disposizioni, in linea anche con l’ordinamento europeo, e con le norme PNRR, tutelano a

tutto tondo il lavoro, anche per tutti gli ambiti connessi con la parità di genere, l’inclusione e la cura delle categorie più a rischio o disagio. Oltre a ciò, la Regione con proprie disposizioni nell’ambito dei lavori pubblici (l.r. 3/2010), ha introdotto norme di tutela, che ribadiscono, alla stregua del Codice, la preferenza per appalti aggiudicati con criteri che valorizzano la qualità e non solo il prezzo, e altresì promuovono l’impiego nell’esecuzione dell’appalto di dipendenti a tempo indeterminato. Si tratta di istituti di tutela effettiva, vincoli inderogabili la cui applicazione è sostenuta da un sistema di norme, che mirano a raggiungere un risultato concreto in termini di tutela del lavoratore, non eludibili né dall'Amministrazione, né dagli Operatori economici, supportati da efficaci strumenti giuridici di monitoraggio e sanzionatori a garanzia della concreta ed effettiva applicazione. In questo panorama dunque, l’amministrazione regionale, compatibilmente con il perimetro delle competenze in materia, utilizza un complesso di tutele allineate con il sistema giuridico vigente e improntate ad effettività ed efficacia. Ovviamente la Regione rimane senz’altro disponibile ad ogni incontro che sia utile in un'ottica di piena tutela del lavoratore”.

Nella replica, Porzi ha sottolineato che “Con questa mia interrogazione chiedevo maggiore coraggio e non mi convince il fatto che nei bandi non si possono aggiungere vincoli per la sicurezza del lavoratore e per la qualità del lavoro. Su tutto questo è necessario alzare l’attenzione nell’interesse della comunità”. AS

Source URL: *http://consiglio.regione.umbria.it/informazione/notizie/comunicati/qt-1-tutela-della-retribuzione-minima-salariale-nei-contratti-di*

List of links present in page

- http://consiglio.regione.umbria.it/informazione/notizie/comunicati/qt-1-tutela-della-retribuzione-minima-salariale-nei-contratti-di