



**Città di Martano**  
(Provincia di Lecce)

**Χώρα Μαρτάννα**  
Ελλάς του Δερεντού

Piazzetta Giacomo Matteotti n. 12 – Tel. 0836575272 – fax 0836572347 – c.f. e partita I.V.A 00412440752  
www.comune.martano.le.it - sindaco@comune.martano.le.it

**ATTO DI INDIRIZZO DEL CONSIGLIO COMUNALE**  
**N. 9 DEL 27/03/2025**

**OGGETTO:** **Mozione di indirizzo sulla tutela e retribuzione minima salariale nei contratti di appalto e concessione. Approvazione**

L'anno 2025 il giorno 27 del mese di MARZO alle ore 18:38, nella sala delle adunanze consiliari, a seguito di invito diramato nelle forme prescritte, si è riunito il Consiglio Comunale in seduta Ordinaria di 1<sup>ª</sup> convocazione. La seduta è pubblica  
Fatto l'appello Risultano:

1	Tarantino Fabio	Sì	
2	Tremolizzo Antonella	Sì	
3	Della Tommasa Mauro	Sì	
4	Termo Marco	Sì	
5	Aprile Andrea	Sì	
6	Caracuta Maria Rosaria	Sì	
7	Tamborrino Anna		Sì
8	Bufano Maria Antonietta		Sì
9	Chiriatti Salvatore	Sì	
10	Conte Cesare Maurizio	Sì	
11	Pascali Nicoletta	Sì	
12	Saracino Maria Assunta	Sì	
13	Chiriatti Antonio	Sì	

Partecipa alla seduta l'Assessore Esterno MELANIA VITTO

con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Giuseppe BORGIA.

La presidente del Consiglio, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**COPIA**

Totale presenti 11

Totale assenti 2

**VISTA** la proposta del consigliere Aprile Andrea prot.n. 5644/2025;

**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"; tra le sue raccomandazioni ha proposto quale risposta al "lavoro povero e sfruttato" l'introduzione del salario minimo legale, già realtà in 22 Paesi europei su 27, contribuendo 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;

**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;
- 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. Per questa via la Cassazione ha determinato, da un lato un criterio positivo di carattere generale della proporzionalità della retribuzione e dall'altro ha sancito 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 e 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".

**RICORDATO che:**

- 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.

**DATO ATTO che:**

- 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, il 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 (comma 2);

- 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» (comma 3);

- 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/prestazioni 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;

Vista la Legge Regionale "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", la quale all'art. 5, comma 1, lett. i) prevede l'applicazione del trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi;

**CONSIDERATO CHE** 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;

**RITENUTO** di dover dare direttiva in merito a tutti gli uffici competenti perché nella fissazione dei criteri di attribuzione dei punteggi in tutte le gare indette dal comune sia previsto tale criterio premiale;

**RILEVATO** di dover intervenire nella valutazione di congruità del costo della manodopera, per il profilo della garanzia del salario minimo oggetto di contrattazione collettiva, il quale costituisce un adempimento necessario, non solo al fine di verificare l'idoneità della forza lavoro indicata in offerta rispetto alla corretta e

completa esecuzione della proposta progettuale presentata, ma soprattutto a garanzia dell'equa retribuzione del personale ivi impiegato, trattandosi di diritto costituzionalmente riconosciuto.

**RITENUTO** di dover dare indirizzo in merito;

**RILEVATO** che sulla presente deliberazione non sono stati espressi i pareri in quanto trattasi di mero atto di indirizzo, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs.n. 267/2000;

Udita la relazione del consigliere comunale Aprile Andrea e gli interventi dei consiglieri comunali, come da verbale stenotipico allegato;

Con la seguente votazione espressa per alzata di mano:

Presenti n. 11 Favorevoli n. 7 Astenuti n. 4 (Conte-Pascali-Saracino-Chiriatti A.)

### **D E L I B E R A**

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto

1) Di dare direttiva in merito a tutti gli uffici competenti 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" e comunque sempre nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro approvati per i settori di riferimento;

2) Di Dare atto che in conseguenza nella previsione dei bandi 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 e comunque sempre nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro approvati per i settori di riferimento;

3) Di Dare atto che la previsione del punteggio e la valutazione del riconoscimento di tale premialità compete al Responsabile del Settore in sede di approvazione del bando di gara ai sensi dell'art. 192 D. lgs 267/2000;

4) Di Richiedere in sede di partecipazione di gara la dimostrazione di tale requisito demandando le verifiche successive al DEC (Direttore dell'Esecuzione) ad iniziativa di parte o su segnalazione dei lavoratori;

5) Di Dichiarare con analoga e separata votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 267/2000.

Di quanto innanzi si è redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

La presidente del Consiglio  
F.to Maria Rosaria CARACUTA

Segretario Generale  
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

**ATTESTA**

[ ] La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

[X] La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

**Martano, li 27/03/2025**

Segretario Generale  
F.to Dott. Giuseppe BORGIA

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

**ATTESTA**

Reg. n. 775

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il giorno 15/04/2025 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla Sede Municipale, addì 15/04/2025

**L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE**

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Martano

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Martano, 15/04/2025

Segretario Generale  
F.to Dott. Giuseppe BORGIA