



COMUNE DI REGGIO NELL'EMILIA

Reggio Emilia, 29/07/2024

All'Attenzione

del Sindaco Marco Massari

ORDINE DEL GIORNO ALLA VARIAZIONE DI BILANCIO DIPENDENTI DEL COMUNE E SALARIO MINIMO

Considerato che

1. Negli ultimi 10 anni nel Comune di Reggio Emilia, si sono registrate 775 cessazioni del rapporto di lavoro dipendente, a fronte di sole 637 nuove assunzioni;
2. Il crescente ammanco di dipendenti comunali ha comportato sia un aggravio del carico di lavoro in capo al personale rimasto, sia la necessità di esternalizzare servizi storicamente svolti in-house dal Comune di Reggio Emilia, come ad esempio la manutenzione del verde pubblico;
3. Nell'aprile 2024, dopo 20 anni dall'ultimo fatto analogo, è stato indetto uno stato di agitazione dei dipendenti comunali a causa delle condizioni di lavoro non più sostenibili e della progressiva esternalizzazione dei servizi pubblici

Considerato inoltre che

- L'esternalizzazione dei servizi pubblici ha generato il fenomeno di gare di appalto con prezzi a ribasso da parte delle aziende in corsa, i cui effetti sono ricaduti prevalentemente sui lavoratori, che spesso si trovano in condizioni lavorative e retributive di qualità nettamente inferiori rispetto a chi svolgeva le medesime mansioni tramite contratto da dipendente pubblico;
- La presenza di maggiore personale negli uffici tecnici permetterebbe un maggior controllo sulla qualità dei servizi appaltati e sul rispetto delle condizioni di lavoro.
- Nonostante il progressivo aumento delle richieste di assistenza, il Comune di Reggio Emilia può contare solamente su 60 assistenti sociali rispetto ai 64 del 2019, i quali lamentano crescenti difficoltà nella cura del singolo assistito, a pregiudizio del diritto alla cura e all'educazione di tutti coloro che ne facciano richiesta.

Preso atto che

- Il patto di stabilità non impone più vincoli sulle assunzioni del personale dipendente dei Comuni;
- Il lavoro pubblico è una garanzia di diritti e stabilità economica di chi viene assunto, oltre che avere una fondamentale funzione di utilità sociale.

Valutato che

Tutti gli operatori economici ai quali il Comune di Napoli affiderà lavori, forniture e servizi dovranno prevedere un trattamento economico per i dipendenti non inferiore a 9 euro l'ora.

La Giunta ha infatti approvato un atto di indirizzo finalizzato alla tutela della retribuzione minima oraria salariale nei contratti del Comune di Napoli. La delibera è stata adottata su proposta dell'assessora al Lavoro Chiara Marciani e impegna direttamente sia l'Amministrazione che le società partecipate del Comune.

Si aggiunge questo ordine del giorno alla variazione di bilancio e si invita il sindaco e la giunta a impegnarsi a presentare nella proposta del triennale di bilancio 2025-2026-2027 questi impegni:

- Incrementare il numero di dipendenti comunali attraverso la predisposizione di un piano di assunzioni, al fine di non pregiudicare la qualità dei servizi e di mantenere sotto controllo pubblico quelli esistenti;
- Prevedere l'istituzione di un salario minimo a 9€ per chiunque lavori in appalto per il Comune di Reggio Emilia

Il Consigliere Comunale

Dario De Lucia e Fabrizio Aguzzoli



COMUNE DI GENOVA

DELIBERAZIONE ADOTTATA DALLA GIUNTA COMUNALE

NELLA SEDUTA DEL 17/07/2025

ATTO N. DGC 124

LINEE D'INDIRIZZO PER LA TUTELA DELLA RETRIBUZIONE MINIMA SALARIALE NEI CONTRATTI NEL COMUNE DI GENOVA.

Presiede: il Sindaco Silvia Salis

Assiste: il Segretario Generale Concetta Orlando, nell'esercizio dei compiti di collaborazione e delle funzioni di assistenza giuridico- amministrativa in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97 comma 2 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Presente il Vice Segretario Generale Cinzia Marino

Al momento della deliberazione risultano presenti (P), presenti da remoto (PR), ed assenti (A) i Signori:

1.	SALIS SILVIA	SINDACO	P
2.	TERRILE ALESSANDRO LUIGI	VICESINDACO	P
3.	BEGHIN TIZIANA	ASSESSORA	P
4.	BRUZZONE RITA	ASSESSORA	P
5.	COPPOLA FRANCESCA	ASSESSORA	P
6.	FERRANTE MASSIMO	ASSESSORE	P
7.	LODI CRISTINA	ASSESSORA	P
8.	MONTANARI GIACOMO	ASSESSORE	P

9.	PATRONE DAVIDE	ASSESSORE	P
10.	PERICU SILVIA	ASSESSORA	P
11.	ROBOTTI EMILIO	ASSESSORE	P
12.	VISCOGLIOSI ARIANNA	ASSESSORA	P

Su proposta dell'Assessore alla Mobilità Sostenibile, Trasporto Pubblico, Lavoro e Rapporti Sindacali, Servizi Civici e Diritto di Cittadinanza, Emilio Robotti

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 affermato 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"*;
- il predetto principio enunciato dalla Cassazione attribuisce al giudice la verifica della conformità all'art. 36 della Costituzione, valutando in concreto le caratteristiche peculiari per qualità e quantità delle prestazioni rese dal lavoratore e che possono, in determinati casi differenziarle, da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva;
- 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 UE 2022 2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'UE, che istituisce un quadro per l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari ed il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo, ove previsto dal diritto nazionale e/o da contratti collettivi;

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, salvo restando i trattamenti di miglior favore;
- al lavoratore di ogni settore economico per una giusta retribuzione, è necessario che venga garantita una soglia minima di 9 euro lordi 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:

- Il D.Lgs. n. 36 del 2023 "Codice Appalti", così come integrato e modificato dal correttivo di cui al D.Lgs. n. 209/2024 prescrive quanto segue:

all'Art. 11 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 documenti iniziali di gara e nella decisione di contrarre di cui all'art. 17, comma 2 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta all'impresa anche in maniera prevalente, in conformità al comma 1 e all'allegato I.01 nell'appalto o nella concessione, in conformità al comma 1.

2bis. In presenza di prestazioni scorporabili, secondarie, accessorie o sussidiarie, qualora le relative attività siano differenti da quelle prevalenti oggetto dell'appalto o della concessione e si riferiscano, per una soglia pari o superiore al 30 per cento, alla medesima categoria omogenea di attività, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano altresì nei documenti di cui al comma 2 il contratto collettivo nazionale e territoriale di lavoro 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, applicabile al personale impiegato in tali prestazioni.

3. Nei casi di cui ai commi 2 e 2-bis, 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. In quest'ultimo caso, la dichiarazione è anche verificata con le modalità di cui all'articolo 110 in conformità all'allegato I.01.";

all'Art. 119, comma 7 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....”;

all'art. 119, comma 12 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, per le prestazioni affidate in subappalto, è tenuto ad applicare il medesimo contratto collettivo di lavoro del contraente principale, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele economiche e normative di quello applicato dall'appaltatore, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure riguardino le prestazioni relative alla categoria prevalente. Nei casi di cui all'articolo 11, comma 2-bis, il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, è tenuto ad applicare il contratto collettivo di lavoro individuato ai sensi del medesimo articolo 11, comma 2-bis, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele economiche e normative del contratto individuato ai sensi del predetto comma 2-bis.”

DATO ALTRESÌ ATTO CHE

Il predetto correttivo appalti di cui al D. Lgs. n. 209/2024, ha inserito tra gli allegati al Codice un nuovo allegato I.01 “Contratti collettivi”, che ha dunque normativamente recepito, in maniera ancora più pregnante, quanto stabilito nelle linee guida ANAC per agevolare le stazioni appaltanti nell'individuazione dei CCNL applicabili, e nella verifica dell'equivalenza delle tutele in caso di utilizzo da parte degli operatori economici, e dei loro subappaltatori, di contratti di lavoro differenti rispetto a quelli indicati dalla stazione appaltante negli atti di gara;

- in particolare, le stazioni appaltanti individuano il CCNL applicabile ai dipendenti impiegati nell'appalto, previa valutazione della stretta connessione dell'ambito di applicazione del contratto collettivo rispetto alle prestazioni oggetto dell'affidamento e del criterio della maggiore rappresentatività comparativa sul piano nazionale delle associazioni dei datori e dei prestatori;

- inoltre, nel caso di assenza di tabelle ministeriali per la determinazione del costo medio del lavoro, le stazioni appaltanti richiedono al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di indicare, sulla base delle informazioni disponibili, il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale applicabile alle prestazioni oggetto dell'appalto.

PRESO ATTO CHE

Sulla scorta del più volte citato correttivo appalti, l'art. 108 comma 4 del Codice prevede tra i criteri di valutazione dell'offerta, in caso di aggiudicazione all'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità prezzo, criteri oggettivi di impatto economico e sociale;

DATO ATTO CHE

la giurisprudenza ritiene legittimo richiedere all'operatore economico tutele rafforzate a favore dei lavoratori in appalti pubblici, 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;

DATO ALTRESI' ATTO CHE

Sulla presente deliberazione, essendo mero atto di indirizzo, non è stato necessario acquisire i pareri di cui all'art 49, comma 1 del D. Lgs 267/2000;

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

La Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità,
DELIBERA

1. che in tutti gli affidamenti di appalto o concessioni, di lavori, servizi e forniture, indipendentemente dal valore economico, gli uffici prestino particolare attenzione alla puntuale applicazione di quanto disposto dagli artt. 11 e 119 del Codice, nonché dall'allegato I.01, sia in termini di corretta individuazione del contratto applicabile che di verifica dell'equivalenza delle tutele normative ed economiche in caso di utilizzo di diverso contratto di lavoro da parte dell'appaltatore rispetto a quello indicato dalla stazione appaltante;
2. di stabilire che in caso di procedura di gara con aggiudicazione al miglior rapporto qualità prezzo sia inserito tra i criteri di valutazione, l'impegno dell'appaltatore a garantire al proprio personale nell'esecuzione dell'appalto una retribuzione oraria lorda non inferiore ad Euro 9,00 lordi;
3. di organizzare tavoli tematici e incontri periodici con le organizzazioni sindacali e datoriali per:
 - verificare il rispetto negli appalti comunali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e delle condizioni contrattuali ivi previste;
 - favorire l'interazione e la collaborazione in caso di cambio appalto negli affidamenti con alta densità di manodopera ai fini di garantire l'occupazione;
 - Stipulare eventuali protocolli di intesa al fine di realizzare condizioni di miglior favore nei settori più soggetti a lavoro povero, verifica di equivalenza, non ribassabilità del costo del lavoro, trattamento economico e contrattazione, tutela occupazionale, tutela della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori
4. di demandare alla Direzioni interessate gli adempimenti consequenziali all'applicazione di tale deliberazione.
5. di trasmettere copia della seguente deliberazione alle OO.SS delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché delle associazioni datoriali, maggiormente rappresentative.

IL PRESIDENTE
Silvia Salis
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO GENERALE
Concetta Orlando
Firmato digitalmente



COMUNE DI GENOVA

E' PARTE INTEGRANTE DELLA PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA
186 N. 186 / 2025 DEL 15/07/2025 AD OGGETTO:

LINEE D'INDIRIZZO PER LA TUTELA DELLA RETRIBUZIONE MINIMA SALARIALE NEI
CONTRATTI NEL COMUNE DI GENOVA.

PARERE TECNICO (Art. 49 c.1 e Art. 147 bis c.1 D.Lgs. 267/2000)
Sulla presente deliberazione, essendo mero atto di indirizzo, non è necessario acquisire i pareri di cui all'art 49, comma 1 del D. Lgs 267/2000;

15/07/2025

IL DIRETTORE
Dott.ssa G. PESCE

Firmato digitalmente



Reggio Emilia
città
delle persone

COMUNE DI REGGIO NELL'EMILIA

Reggio Emilia, 02/08/2025

MOZIONE

Introduzione del salario minimo comunale

Premesso che:

- la tutela della retribuzione minima è un diritto riconosciuto in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea, perseguito sia attraverso l'introduzione di un salario minimo legale, sia mediante la contrattazione collettiva;
- l'articolo 36 della Costituzione italiana stabilisce che "il lavoratore ha diritto a 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 Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27713 del 2 ottobre 2023, ha ribadito che nell'attuazione dell'art. 36 Cost., il giudice può discostarsi dal trattamento economico previsto nei CCNL qualora esso non risulti conforme ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, ricorrendo anche ad altri contratti collettivi di settori affini per valutare l'equità del salario;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) rappresentano lo strumento primario di regolazione delle condizioni lavorative, comprese le retribuzioni, gli orari, le ferie e le tutele di salute e sicurezza, e sono frutto della negoziazione tra parti sociali rappresentative;

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 affermato 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”;
- il predetto principio enunciato dalla Cassazione attribuisce al giudice la verifica della conformità all'art. 36 della Costituzione, valutando in concreto le caratteristiche peculiari per qualità e quantità delle prestazioni rese dal lavoratore e che possono, in determinati casi differenziarle, da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva;
- 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 UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'UE, che istituisce un quadro per l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari ed il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo, ove previsto dal diritto nazionale e/o da contratti collettivi;

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, salvo restando i trattamenti di miglior favore;
- al lavoratore di ogni settore economico, per una giusta retribuzione, è necessario che venga garantita una soglia minima di 9 euro lordi 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:

- Il D.Lgs. n. 36 del 2023 “Codice Appalti”, così come integrato e modificato dal correttivo di cui al D.Lgs. n. 209/2024 prescrive quanto segue:

Art. 11:

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 documenti iniziali di gara e nella decisione di contrarre di cui all'art. 17, comma 2 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta all'impresa anche in maniera prevalente, in conformità al comma 1 e all'allegato I.01.
2bis. In presenza di prestazioni scorporabili, secondarie, accessorie o sussidiarie, qualora le relative attività siano differenti da quelle prevalenti oggetto dell'appalto o della concessione e si riferiscano, per una soglia pari o superiore al 30%, alla medesima categoria omogenea di attività, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano altresì il contratto collettivo applicabile.
3. Gli operatori economici possono proporre contratti differenti purché garantiscano le stesse tutele.
4. Prima dell'affidamento è necessaria una dichiarazione di impegno o equivalenza da parte dell'operatore, da verificare secondo le modalità dell'articolo 110.

Art. 119, comma 7:

“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...”

Art. 119, comma 12:

“Il subappaltatore [...] è tenuto ad applicare il medesimo contratto collettivo di lavoro del contraente principale, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele economiche e normative...”

Dato altresì atto che:

- Il correttivo appalti di cui al D.Lgs. n. 209/2024 ha inserito l'Allegato I.01 “Contratti collettivi”, recependo le linee guida ANAC per la corretta individuazione e verifica dell'applicazione dei CCNL;

- In assenza di tabelle ministeriali per il costo medio del lavoro, è prevista la richiesta di indicazioni al Ministero del Lavoro;
- L'art. 108, comma 4, del Codice Appalti prevede che tra i criteri di aggiudicazione all'offerta economicamente più vantaggiosa siano compresi criteri di impatto economico e sociale;
- La giurisprudenza conferma che l'amministrazione può richiedere condizioni migliorative a favore dei lavoratori, se accettate in sede di gara.

Considerato che:

- nel luglio 2024 il Consiglio Comunale ha respinto, con i voti contrari di Partito Democratico, Verdi-Possibile, Movimento 5 Stelle e Lista Civica Massari, un ordine del giorno proposto da Coalizione Civica per l'introduzione del salario minimo tra le linee di mandato (si allega il documento);
- diversi Comuni italiani, tra cui Genova e Napoli, hanno approvato atti analoghi per garantire nei contratti pubblici un salario minimo di 9 euro lordi all'ora (si allega delibera n. 124 del Comune di Genova del 17 luglio 2025);

Il Consiglio Comunale di Reggio Emilia

IMPEGNA IL SINDACO E LA GIUNTA A:

1. che in tutti gli affidamenti di appalto o concessioni, di lavori, servizi e forniture, indipendentemente dal valore economico, gli uffici prestino particolare attenzione alla puntuale applicazione di quanto disposto dagli artt. 11 e 119 del Codice, sia in termini di corretta individuazione del contratto applicabile che di verifica dell'equivalenza delle tutele normative ed economiche in caso di utilizzo di diverso contratto di lavoro da parte dell'appaltatore rispetto a quello indicato dalla stazione appaltante;
2. di stabilire che in caso di procedura di gara con aggiudicazione al miglior rapporto qualità prezzo sia inserito tra i criteri di valutazione, l'impegno dell'appaltatore a garantire al proprio personale nell'esecuzione dell'appalto una retribuzione oraria lorda non inferiore ad Euro 9,00 lordi;
3. di organizzare tavoli tematici e incontri periodici con le organizzazioni sindacali e datoriali per:
 - verificare il rispetto negli appalti comunali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e delle condizioni contrattuali ivi previste;
 - favorire l'interazione e la collaborazione in caso di cambio appalto negli affidamenti con alta densità di manodopera ai fini di garantire l'occupazione;
 - Stipulare eventuali protocolli di intesa al fine di realizzare condizioni di miglior favore nei settori più soggetti a lavoro povero, verifica di equivalenza, non ribassabilità del costo del lavoro, trattamento economico e contrattazione, tutela occupazionale, tutela della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori
4. di trasmettere copia del risultato del voto alle OO.SS delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché delle associazioni datoriali, maggiormente rappresentative.

I Consiglieri Comunali
Dario De Lucia, Fabrizio Aguzzoli