CITTA' DI TORINO

MOZIONE N° 5

Approvata dal Consiglio Comunale in data 03 febbraio 2025

OGGETTO: ISTITUZIONE DI UN SALARIO MINIMO ORARIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI IMPEGNATI NEGLI APPALTI PER IL COMUNE DI TORINO

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- la Costituzione, all'articolo 36, dichiara: "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";
- il salario minimo legale è già una realtà in 22 Paesi Europei su 27, dove ha dimostrato di contribuire all'aumento degli stipendi dei lavoratori che venivano pagati di meno;
- l'Italia, come è possibile leggere nel rapporto OCSE "è il Paese che ha registrato il calo dei salari reali più forte tra le principali economie"; alla fine del 2022, i salari reali nella penisola erano calati del 7,5 per cento rispetto al periodo precedente la pandemia contro una media Ocse del 2,2 per cento;
- il sostegno alla proposta di legge sul salario minimo può essere un modo per i sindaci di dimostrare l'impegno in ordine ai valori di equità e giustizia sociale: garantire che tutti i lavoratori abbiano un reddito dignitoso può contribuire a creare una società più equa e inclusiva;
- con la recente sentenza n. 27711/2023 la Cassazione ha sancito il diritto del lavoratore al salario minimo costituzionale, congruo e dignitoso; la sentenza ha stabilito che il salario minimo possa essere fissato dal giudice in modo che sia proporzionale e sufficiente a garantire gli standard minimi di legge: in sintesi il salario può essere disposto per legge e non esclusivamente tramite contrattazione collettiva;

CONSIDERATO CHE

- l'istituzione a livello nazionale di un salario minimo, se approvata, "rafforzerebbe la contrattazione collettiva" e farebbe aumentare di 804 euro in media le retribuzioni di 3,6 milioni di lavoratrici e lavoratori (dati presentati dall'Istat, in audizione nella commissione Lavoro alla Camera, sulla base del Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese);
- il Partito Democratico, così come il Movimento 5 Stelle, Sinistra Italiana ed Azione hanno fatto

una tale proposta di legge a livello nazionale per introdurre "una soglia minima inderogabile di 9 euro all'ora" a significare che, "se in un contratto collettivo il minimo tabellare è fissato a 11 euro lordi l'ora, questo resterà tale; laddove, invece, un contratto preveda una paga oraria di 6 o 7 euro, essa sarà alzata a 9 euro", raccogliendo oltre 300 mila firme;

- i partiti della coalizione di governo hanno scelto di affidare, tramite un maxi emendamento, la delega al Governo per trovare una soluzione alternativa alla proposta delle opposizioni;
- con 153 voti favorevoli, 118 contrari e 3 astenuti la Camera ha infatti approvato il 6 dicembre la legge che di fatto affossa ufficialmente il salario minimo;
- il giorno precedente alle votazioni alla Camera i firmatari della proposta di legge ritiravano la propria sottoscrizione in protesta nei confronti dello stravolgimento del testo da parte della delega;
- la delega ha tra gli obiettivi dichiarati, comunque, quello di «garantire l'attuazione del diritto di ogni lavoratore e lavoratrice a una retribuzione proporzionata e sufficiente, come sancito dall'articolo 36 della Costituzione» senza fissare un livello minimo;
- il Senato ha approvato il 14 febbraio 2024 la sopraccitata delega con dichiarazioni di più esponenti di maggioranza di esplicita contrarietà all'imposizione del salario minimo per legge;

CONSIDERATO CHE

- un salario minimo è un passo avanti nella tutela dei lavoratori a basso reddito, alla loro dignità, alla lotta alla povertà lavorativa, è un riconoscimento del valore del lavoro, al senso di rispetto e valore personale che spetta ad ogni lavoratore, senza perdere di vista l'impatto sulla competitività delle imprese: la proposta di legge tiene conto anche di questo aspetto, cercando di bilanciare la protezione dei lavoratori con la sostenibilità economica delle aziende; viene considerato il fatto che un salario minimo adeguato può migliorare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti, beneficiando anche le imprese nel lungo termine;
- l'istituzione di un salario minimo orario per i lavoratori, sia nel settore pubblico che privato, non rappresenta un tema confinabile esclusivamente in ambito nazionale o di Assemblea parlamentare, ma che investe in pieno l'interesse e l'ambito comunale, per le ricadute intrinseche verso i lavoratori diretti e indiretti, che sono prima di tutto cittadini, basti menzionare il conseguente miglioramento delle condizioni di lavoro, come anche tutti gli effetti connessi, in ordine alla riduzione delle disuguaglianze, alla riduzione della dipendenza dai sussidi statali e lo stimolo che porterebbe all'economia locale;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro depositati nell'Archivio nazionale del CNEL, aggiornato al 30 giugno 2023, sono 1.037 (CCNL lavoratori privati, CCNL lavoratori pubblici, CCNL lavoratori parasubordinati e Accordi Economici Collettivi per alcune categorie di lavoratori autonomi);
- in dieci anni i contratti collettivi nazionali si sono moltiplicati e da 551 che erano nel 2012 sono passati a 992 nel 2021. In pratica, sono cresciuti di 441, pari all'80 per cento. Una buona notizia, verrebbe da dire. Non esattamente. Anche se l'Italia è fra i Paesi europei con la più alta copertura contrattuale, con circa il 90 per cento dei dipendenti, infatti, dei nuovi 441 contratti collettivi nazionali, solo 25 risultano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, Cgil, Cisl e Uil;

CONSIDERATO CHE

- un salario minimo adeguato può contribuire a ridurre le disuguaglianze economiche all'interno di una comunità. Assicurare a tutti i lavoratori un reddito minimo garantito può aiutare a ridurre la povertà e migliorare la qualità della vita per le persone con redditi più bassi, ad esempio nell'accesso all'abitazione e alle spese di base come l'educazione e l'assistenza sanitaria;

- il salario minimo più alto può stimolare l'economia locale. Quando i lavoratori guadagnano di più, hanno maggiori possibilità di spendere, il che può aumentare la domanda di beni e servizi locali. Ciò può a sua volta sostenere le imprese locali, creare posti di lavoro e favorire lo sviluppo economico del territorio;
- un salario minimo adeguato può inoltre contribuire a migliorare le condizioni di lavoro per i dipendenti. Ciò potrebbe includere orari di lavoro più stabili, migliori benefit, maggiori opportunità di formazione e crescita professionale. Migliorare le condizioni di lavoro può aumentare la soddisfazione dei dipendenti e la produttività complessiva;
- infine, un salario minimo più alto può ridurre la dipendenza dei lavoratori dai sussidi statali o dai programmi di assistenza sociale erogati dal Comune. Quando i lavoratori guadagnano un reddito sufficiente per soddisfare le proprie esigenze di base, è meno probabile che debbano fare affidamento sui sussidi governativi e ciò può ridurre gli oneri finanziari complessivi per il governo e consentire di allocare risorse verso altre urgenti priorità sociali;

IMPEGNA

Il Sindaco e la Giunta a:

1. introdurre la precondizione obbligatoria nella stesura del testo di tutti gli appalti comunali, che tutti i lavoratori che saranno impegnati da coloro che si aggiudicheranno un appalto del Comune di Torino, dovranno avere un salario minimo di 9 euro l'ora, così come chiesto a livello nazionale da molte forze politiche;
2. prevedere che nell'individuazione dei CCNL da applicarsi negli appalti gli stessi siano sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e nel verificarne la congruità dell'offerta che la stessa non sia inferiore al salario minimo di 9 euro lordi come costo orario contrattuale;
3. fornire orientamenti ai rappresentanti di nomina comunale all'interno degli enti e delle partecipate del Comune di Torino, affinché, nel rispetto delle loro competenze, sostengano e promuovano l'introduzione di un salario minimo orario di almeno 9 euro per tutti i lavoratori coinvolti negli appalti e nelle attività delle stesse. Tale impegno si inserisce in coerenza con le disposizioni previste nel presente documento, con l'intento di evitare l'accettazione di forme contrattuali che non garantiscano il rispetto di tale soglia salariale minima;
4. rivedere quanto prima i protocolli sugli appalti siglati tra la Città di Torino e le OO.SS. comparativamente più rappresentative per adeguarli alla nuova normativa;
5. prevedere nella formula della valutazione dell'offerta meccanismi che incentivino al rispetto concreto della retribuzione minima oraria e, più in generale, a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Tra questi: il contenimento del peso assegnato alla parte di offerta economica che stimoli un concorso al ribasso di prezzo e una stima del prezzo a base di gara che sia determinata in modo da garantire a tutti gli operatori economici potenzialmente ammissibili alla procedura margini commerciali sufficienti a mantenere fattivamente i trattamenti normativi e i livelli retributivi ai quali l'operatore economico si impegna e tali da consentire non solo astrattamente alla stazione appaltante o concedente di contestarne tutti gli eventuali adempimenti;
6. inserire nei contratti di affidamento gli accordi sindacali di cui ai precedenti punti, nonché gli accordi in merito all'attuazione delle cosiddette clausole sociali di cui all'articolo 57 del Codice dei contratti pubblici, allo scopo di considerare la violazione di tali accordi alla stregua di inadempimento contrattuale, ai sensi dell'articolo 1281 del Codice Civile, con la previsione di una clausola risolutiva espressa, ex articolo 1456 del Codice Civile e articolo 122, comma 3, del Codice dei contratti pubblici, nel caso in cui tale inadempimento si configuri come grave, per il numero dei dipendenti interessati o delle reiterazioni dello stesso.