



**INTEGRARE I CONTROLLI  
PER GENERARE VALORE PUBBLICO**

**Presentazione del progetto  
"Legalità Comune"**

# LABORATORIO

## I contratti collettivi applicabili al personale impiegato negli appalti e nelle concessioni (art. 11 del Codice dei Contratti Pubblici)

**Stazione Unica Appaltante della Provincia di Monza e della Brianza e Città  
Metropolitana di Milano**

**Dott.ssa Maria Luccarelli  
Dott.ssa Cristina Mauro**

## 2° INCONTRO

# PROGETTAZIONE, AFFIDAMENTO E CENNI SULL'ESECUZIONE



## FASE DI PROGETTAZIONE

### CALCOLO DEL COSTO DELLA MANODOPERA

#### ART. 41 COMMA 13 D.LGS. 36/2023

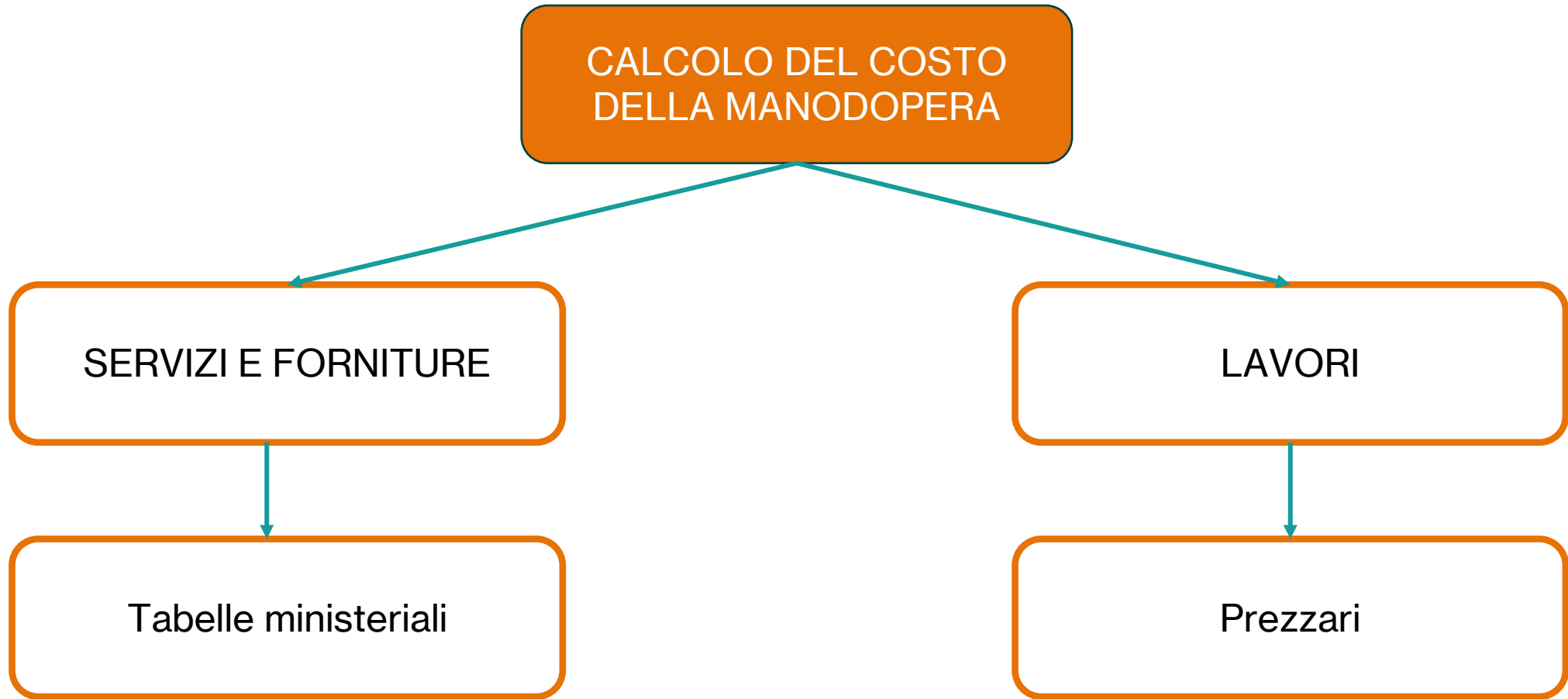
Per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, **il costo medio del lavoro è determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali** sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, tenuto conto della dimensione o natura giuridica delle imprese, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali.

In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più affine a quello preso in considerazione.

## ART. 41 COMMA 13 D.LGS. 36/2023

Per i contratti relativi a lavori, il costo medio dei prodotti, delle attrezzature e delle lavorazioni è determinato facendo riferimento ai prezzi correnti alla data dell'approvazione del progetto riportati nei **prezzari** aggiornati predisposti annualmente dalle regioni e dalle province autonome o adottati dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti che, in base alla natura e all'oggetto dell'appalto, sono espressamente autorizzati dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti a non applicare quelli regionali.

I criteri di formazione ed aggiornamento dei prezzari regionali sono definiti nell'allegato I.14. In mancanza di prezzari aggiornati, il costo è determinato facendo riferimento ai listini ufficiali o ai listini delle locali camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura oppure, in difetto, ai prezzi correnti di mercato in base al luogo di effettuazione degli interventi.



# CONTRATTI RELATIVI A SERVIZI E FORNITURE

**Tabelle ministeriali** → <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/analisi-economiche-costo-lavoro/pagine/default>



## Problematiche:

- non presenti per tutti i CCNL
- ritardi negli aggiornamenti

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. III

COSTO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Livelli	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con i.p.	D2	D2 con i.p.	D3/E1	E2	E2 con i.p.	F1	GENNAIO 2026			
														F1 con i.p.	F2	F2 con i.d.	
<b>A-Elementi retributivi</b>																	
Minimi contr.li conglobati	16.318,20	16.470,36	17.241,48	18.542,52	19.092,72	19.650,84	19.650,84	20.733,96	20.733,96	22.069,80	23.825,04	23.825,04	26.310,48	26.310,48	30.049,08	30.049,08	
Anzianità (tre scatti)	418,32	483,48	585,72	669,24	706,68	743,76	743,76	836,64	836,64	966,96	1.134,00	1.134,00	1.422,36	1.422,36	1.673,28	1.673,28	
Indennità professionali							743,64		1.859,28				3.098,76	3.098,76		2.788,92	
Indennità di funzione											929,64		1.859,28		2.788,92		
Altre indennità	489,55	494,11	517,24	556,28	572,78	589,53	589,53	622,02	622,02	662,09	714,75	714,75	789,31	789,31	901,47	901,47	
<b>TOTALE A</b>	<b>17.226,07</b>	<b>17.447,95</b>	<b>18.344,44</b>	<b>19.768,04</b>	<b>20.372,18</b>	<b>20.984,13</b>	<b>21.727,77</b>	<b>22.192,62</b>	<b>24.051,90</b>	<b>23.698,85</b>	<b>26.603,43</b>	<b>28.772,55</b>	<b>30.381,43</b>	<b>31.620,91</b>	<b>35.412,75</b>	<b>35.412,75</b>	
<b>B-Oneri aggiuntivi</b>																	
Tredicesima	1.435,51	1.454,00	1.528,70	1.647,34	1.697,68	1.748,68	1.810,65	1.849,39	2.004,33	1.974,90	2.216,95	2.397,71	2.531,79	2.635,08	2.951,06	2.951,06	
Quattordicesima	717,75	727,00	764,35	823,67	848,84	874,34	905,32	924,69	1.002,16	987,45	1.108,48	1.198,86	1.265,89	1.317,54	1.475,53	1.475,53	
<b>TOTALE B</b>	<b>2.153,26</b>	<b>2.181,00</b>	<b>2.293,05</b>	<b>2.471,01</b>	<b>2.546,52</b>	<b>2.623,02</b>	<b>2.715,97</b>	<b>2.774,08</b>	<b>3.006,49</b>	<b>2.962,35</b>	<b>3.325,43</b>	<b>3.596,57</b>	<b>3.797,68</b>	<b>3.952,62</b>	<b>4.426,59</b>	<b>4.426,59</b>	
<b>C-Oneri previd. e ass.vi</b>																	
Inps (28,03%)	5.432,03	5.501,99	5.784,69	6.233,61	6.424,11	6.617,08	6.851,58	6.998,17	7.584,47	7.473,13	8.389,06	9.073,06	9.580,40	9.971,26	11.166,97	11.166,97	
Inail - (3,00%)	581,38	588,87	619,12	667,17	687,56	708,21	733,31	749,00	811,75	799,84	897,87	971,07	1.025,37	1.067,21	1.195,18	1.195,18	
<b>TOTALE C</b>	<b>6.013,41</b>	<b>6.090,86</b>	<b>6.403,81</b>	<b>6.900,78</b>	<b>7.111,67</b>	<b>7.325,29</b>	<b>7.584,89</b>	<b>7.747,17</b>	<b>8.396,22</b>	<b>8.272,97</b>	<b>9.286,93</b>	<b>10.044,13</b>	<b>10.605,77</b>	<b>11.038,47</b>	<b>12.362,15</b>	<b>12.362,15</b>	
<b>D-Altri Oneri</b>																	
Oneri per la Sicurezza	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	
Trattamento fine rapporto	1.435,51	1.454,00	1.528,70	1.647,34	1.697,68	1.748,68	1.810,65	1.849,39	2.004,33	1.974,90	2.216,95	2.397,71	2.531,79	2.635,08	2.951,06	2.951,06	
Rivalutazione T.F.R. (4,4445%)	382,81	387,74	407,66	439,30	452,72	466,32	482,85	493,18	534,49	526,65	591,19	639,40	675,15	702,70	786,96	786,96	
Previdenza complementare (1,50%)	290,69	294,43	309,56	333,59	343,78	354,11	366,66	374,50	405,88	399,92	448,93	485,54	512,69	533,60	597,59	597,59	
Assistenza Sanitaria Integrativa	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	
<b>TOTALE D</b>	<b>2.491,01</b>	<b>2.518,17</b>	<b>2.627,92</b>	<b>2.802,23</b>	<b>2.876,18</b>	<b>2.951,11</b>	<b>3.042,16</b>	<b>3.099,07</b>	<b>3.326,70</b>	<b>3.283,47</b>	<b>3.639,07</b>	<b>3.904,65</b>	<b>4.101,63</b>	<b>4.253,38</b>	<b>4.717,61</b>	<b>4.717,61</b>	
<b>COSTO ANNUO</b>	<b>27.883,75</b>	<b>28.237,98</b>	<b>29.669,22</b>	<b>31.942,06</b>	<b>32.906,55</b>	<b>33.883,55</b>	<b>35.070,79</b>	<b>35.812,94</b>	<b>38.781,31</b>	<b>38.217,64</b>	<b>42.854,86</b>	<b>46.317,90</b>	<b>48.886,51</b>	<b>50.865,38</b>	<b>56.919,10</b>	<b>56.919,10</b>	
Ind. Turno (11,70%)	3.183,69	3.224,70	3.390,39	3.653,50	3.765,15	3.878,25	4.015,69	4.101,60	4.445,23	4.379,98	4.916,80	5.317,69	5.615,04	5.844,12	6.544,92	6.544,92	
<b>TOTALE COSTO ANNUO</b>	<b>31.067,44</b>	<b>31.462,68</b>	<b>33.059,61</b>	<b>35.595,56</b>	<b>36.671,70</b>	<b>37.761,80</b>	<b>39.086,48</b>	<b>39.914,54</b>	<b>43.226,54</b>	<b>42.597,62</b>	<b>47.771,66</b>	<b>51.635,59</b>	<b>54.501,55</b>	<b>56.709,50</b>	<b>63.464,02</b>	<b>63.464,02</b>	
<b>COSTO ORARIO</b>	<b>20,07</b>	<b>20,32</b>	<b>21,36</b>	<b>22,99</b>	<b>23,69</b>	<b>24,39</b>	<b>25,25</b>	<b>25,78</b>	<b>27,92</b>	<b>27,52</b>	<b>30,86</b>	<b>33,36</b>	<b>35,21</b>	<b>36,63</b>	<b>41,00</b>	<b>41,00</b>	
<b>COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - IRAP 3,90% (*)</b>	<b>21,01</b>	<b>21,28</b>	<b>22,36</b>	<b>24,08</b>	<b>24,80</b>	<b>25,54</b>	<b>26,44</b>	<b>27,00</b>	<b>29,24</b>	<b>28,81</b>	<b>32,31</b>	<b>34,92</b>	<b>36,86</b>	<b>38,36</b>	<b>42,93</b>	<b>42,93</b>	
<b>ORARIO DI LAVORO</b>																	
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)		1.976															
Ore mediamente non lavorate		428															
		Così suddivise															
Ferie		165															
Festività e festività soppresse		108															
Assemblee sindacali		12															
Malattia, gravidanza, infortunio		120															
Diritto allo studio		3															
Formazione professionale		8															
Formazione, permessi R.L.S.(DLgs.81/2008) e s.m.		12															
Ore mediamente lavorate		1.548															

## CALCOLO DELLA MANODOPERA CONTRATTI RELATIVI A SERVIZI E FORNITURE

Si identificano i livelli di inquadramento di interesse e si moltiplica il costo orario medio per il monte-ore di impiego effettivo dell'unità lavorativa in esame.

CALCOLO COSTO MANODOPERA						
A	B	C	D	E	F	G
INQUADRAMENTO (LIVELLO/ QUALIFICA)	ORE SETTIMANALI	SETTIMANE LAVORATIVE ANNUE	MONTE ORE ANNUO EFFETTIVO (B * C)	COSTO ORARIO MEDIO	IMPORTO MANODOPERA ANNUO (D * E)	IMPORTO MANODOPERA INTERA DURATA CONTRATTUALE (F * n. anni durata affidamento)
D2 - Educatore	38	34	1292	25,78 €	33.307,76 €	99.923,28 €
D2 - Educatore	25	34	850	25,78 €	21.913,00 €	65.739,00 €
D1 - Educatore	38	30	1140	24,39 €	27.804,60 €	83.413,80 €
A1 - Ausiliario	30	30	900	20,07 €	18.063,00 €	54.189,00 €
E2 - Coordinatore	30	34	1020	30,86 €	31.477,20 €	94.431,60 €
<b>TOTALE</b>						<b>397.696,68 €</b>

## CALCOLO DELLA MANODOPERA CONTRATTI RELATIVI A SERVIZI E FORNITURE

### NEL CASO DI AUMENTI PROGRESSIVI DEL COSTO MEDIO

In presenza di un affidamento “di durata”, se le tabelle ministeriali prevedono progressivi aumenti del costo medio, dovuti agli incrementi delle retribuzioni contrattuali stabiliti dalla contrattazione collettiva, occorre tenerne conto ai fini del corretto calcolo dell'importo della manodopera.



## NEL CASO DI AUMENTI PROGRESSIVI DEL COSTO MEDIO

LIVELLO	ORE SETTIMANA NALI	SETTIMANE LAVORATIVE (PER CIASCUN PERIODO)						COSTO ORARIO MEDIO						IMPORTO MANODOPERA						TOTALE
		gen 26 - ago 26	sett 26 - dic 26	gen 27 - mag 27	giu 27 - ott 27	nov-27	da dic 27	gen 26 - ago 26	sett 26 - dic 26	gen 27 - mag 27	giu 27 - ott 27	nov-27	da dic 27	gen 26 - ago 26	sett 26 - dic 26	gen 27 - mag 27	giu 27 -ott 27	nov-27	da dic 27	
LIV. 6S -ASM	30	30	16	18	20	4	48	20,01 €	20,42 €	20,45 €	20,76 €	20,83 €	21,24 €	18.009,00 €	9.801,60 €	11.043,00 €	12.456,00 €	2.499,60 €	30.585,60 €	84.394,80 €
LIV.6S - ASM	15	26	16	18	12	4	32	20,01 €	20,42 €	20,45 €	20,76 €	20,83 €	21,24 €	7.803,90 €	4.900,80 €	5.521,50 €	3.736,80 €	1.249,80 €	10.195,20 €	33.408,00 €
LIV. 4 - DIETISTA	20	30	16	18	20	4	48	22,27 €	22,76 €	22,78 €	23,15 €	23,24 €	23,72 €	13.362,00 €	7.283,20 €	8.200,80 €	9.260,00 €	1.859,20 €	22.771,20 €	62.736,40 €
LIV. 3 - CUOCO	40	30	16	18	20	4	48	23,70 €	24,23 €	24,26 €	24,66 €	24,75 €	25,29 €	28.440,00 €	15.507,20 €	17.467,20 €	19.728,00 €	3.960,00 €	48.556,80 €	133.659,20 €
LIV. 2 - DIR. TECNICO	10	30	16	18	20	4	48	25,26 €	25,84 €	25,87 €	26,30 €	26,40 €	26,98 €	7.578,00 €	4.134,40 €	4.656,60 €	5.260,00 €	1.056,00 €	12.950,40 €	35.635,40 €
																				<b>349.833,80 €</b>

In alternativa, si può optare per l'individuazione di un costo medio oppure di un costo medio ponderato (sulla base del numero di settimane/mesi nei quali si applica un determinato costo orario medio).

# **CALCOLO DELLA MANODOPERA CONTRATTI RELATIVI A SERVIZI E FORNITURE**

## **NEL CASO DI AFFIDAMENTI DI LUNGA DURATA**

Se le tabelle ministeriali prevedono un ultimo aumento del costo medio, ad esempio, a gennaio 2026, ma l'affidamento inizia nel mese di settembre 2026 per una durata inizialmente prevista in 4 anni, è del tutto verosimile che durante il periodo di esecuzione contrattuale la parte economica del contratto collettivo subirà degli incrementi.

A tal fine, è una facoltà (eventuale) per la S.A. quella di stimare una % di incremento del costo della manodopera (ad esempio, si potrebbe far riferimento all'obiettivo di contenimento dell'inflazione indicato dall'Unione Europea, che stima l'incremento inflattivo nel 2% a medio termine).

# CALCOLO DELLA MANODOPERA CONTRATTI RELATIVI A SERVIZI E FORNITURE

## NEL CASO DI AFFIDAMENTI DI LUNGA DURATA

Si segnala, tuttavia, giurisprudenza del Consiglio di Stato (sez. V, n. 453 del 2024; sez. V, n. 6652 del 2023) che legittima la stima da parte della S.A. del costo della manodopera sulla base di importi non aggiornati:

*«irrelevante la circostanza che per il calcolo progettuale del costo del lavoro la stazione appaltante abbia fatto riferimento ai parametri [di altro precedente] CCNL [...], poiché [...] la verifica di congruità si proietta anche sulla fase di esecuzione del contratto (mentre i dati utilizzati per la predisposizione del bando di gara e per il calcolo dell'importo a base di gara hanno il solo scopo di effettuare una stima minima del costo del lavoro del contratto da affidare)».*

# **CALCOLO DELLA MANODOPERA CONTRATTI RELATIVI A SERVIZI E FORNITURE**

## **SE LE TABELLE MINISTERIALI NON SONO AGGIORNATE**

È utile procedere all'aggiornamento delle medesime tabelle sulla base degli incrementi economici previsti dal contratto collettivo in esame.

## **SE LE TABELLE MINISTERIALI NON SONO PRESENTI**

Il Codice consentirebbe, in mancanza di CCNL, la determinazione del costo del lavoro in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più affine a quello preso in considerazione.

Per ragioni di coerenza con il CCNL individuato ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 36/2023, nonché con i costi della manodopera che l'operatore economico dovrà concretamente sostenere, appare preferibile il calcolo del costo medio del lavoro in relazione al CCNL effettivamente scelto.

## CONTRATTI RELATIVI A LAVORI

**Prezzari** → per Regione Lombardia:

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Enti-e-Operatori/Autonomie-locali/Acquisti-e-contratti-pubblici/Osservatorio-regionale-contratti-pubblici/prezzario-opere-pubbliche/prezzario-opere-pubbliche>

**Piattaforma Digitale Prezzario dei Lavori Pubblici:**

<https://www.prezzario.regione.lombardia.it/prezzario/public/home-page>

# COME È CALCOLATA LA MANODOPERA NEI PREZZARI?

## ALLEGATO I.14

### Art. 3 - Prezzi delle risorse e metodologia di rilevazione

1. Nella voce relativa alle risorse dei prezziari regionali rientrano **le risorse umane**, le attrezzature e i prodotti. Nel presente articolo si riportano le procedure e i riferimenti per l'attribuzione del prezzo di tali risorse. Ad eccezione delle risorse umane, per le altre risorse il prezzo è determinato sulla base di una rilevazione dei costi di prodotti e attrezzature operata sul territorio attraverso le metodologie riportate nei commi da 5 a 12.

2. **I costi delle risorse umane sono definiti attraverso il costo del lavoro, che viene determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali** sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In assenza del riferimento in tabella, si fa riferimento allo specifico contratto collettivo applicabile. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione. annualmente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e riportato in apposite tabelle. Tale costo è riferito a prestazioni lavorative svolte in orario ordinario e, pertanto, non risultano comprese le percentuali di aumento previste per il lavoro straordinario, notturno o festivo.

## CALCOLO DELLA MANODOPERA CONTRATTI DI LAVORI

I prezzi indicano l'incidenza percentuale della manodopera rispetto alle singole lavorazioni.

Ad esempio:

- **OPERA:** Strato di muratura, in lastre di gesso rivestito; funzione: alta resistenza al fuoco; impiego: interno | contropareti; spessore [cm] = 1,3; resistenza al fuoco [euroclasse] = A1. Incluso: collante in gesso.
- **LAVORO:** Posa. Incluso: rasatura giunti. Escluso: assistenza muraria; piani di lavoro.
- **SPECIFICHE TECNICHE:** applicazione a parete.
- **Unità di misura:** 1 m<sup>2</sup>
- **Prezzo:** € 30,80
- **Incidenza risorse umane:** 48,27%



## CLAUSOLE SOCIALI

### ART. 57 E ALLEGATO II.3

#### ART. 57 - Clausole sociali dei bandi di gara, degli avvisi e degli inviti e criteri di sostenibilità energetica e ambientale

##### Comma 1

Per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono nei bandi di gara, negli avvisi e inviti, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a:

**a) garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, la stabilità occupazionale del personale impiegato, tenuto conto della tipologia di intervento, con particolare riferimento al settore dei beni culturali e del paesaggio;**

**b) garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, in conformità con l'articolo 11.**

##### Comma 2-bis

L'**allegato II.3** prevede meccanismi e strumenti premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL BANDO TIPO ANAC N. 1/2023

L'**ambito soggettivo** di applicazione delle clausole sociali e dei meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate è esteso alla generalità degli appalti, con l'eccezione, prevista dall'art. 57, dei servizi di natura intellettuale e delle forniture senza posa in opera.

**ESCLUSI** i contratti afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse PNRR e PNC, ai quali, ai sensi dell'art. 225, comma 8, del Codice, continuano ad applicarsi le relative norme speciali.

Per tali contratti continua a trovare applicazione l'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito nella L. n. 108 del 29 luglio 2021, che non prevede alcuna eccezione: pertanto, in caso di appalti PNRR e PNC, le clausole riguardanti le pari opportunità generazionali e di genere e l'inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate sono state ritenute applicabili anche ai servizi di natura intellettuale e alle forniture senza posa in opera.

## **ALLEGATO II.3 (modificato dal Decreto Correttivo - D.Lgs. 209/2024)**

# **CLAUSOLE SOCIALI E MECCANISMI PREMIALI PER REALIZZARE LE PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI E DI GENERE E PER PROMUOVERE L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ O PERSONE SVANTAGGIATE**

## **Art. 1**

### **Comma 1**

**Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale**, ai sensi dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, **producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto**, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del comma 2 del citato articolo 46, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

- **OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO OLTRE 50 DIPENDENTI → COPIA DELL'ULTIMO RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE (in fase di gara)**

## Comma 2

Gli **operatori economici**, diversi da quelli indicati nel comma 1 e **che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto**, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una **relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile** in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è tramessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

- **OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 E MENO DI 50 DIPENDENTI → RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE (in fase esecutiva)**

## Comma 3

Gli operatori economici di cui al comma 2 sono, altresì, tenuti a consegnare, nel termine previsto dal medesimo comma, alla stazione appaltante **la certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.** La relazione di cui al presente comma è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.

- **OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 E MENO DI 50 DIPENDENTI → DICHIARAZIONE CHE ATTESTI DI ESSERE IN REGOLA CON LE NORME CHE DISCIPLINANO IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI + RELAZIONE RELATIVA ALL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI L. 68/1999 E AD EVENTUALI SANZIONI O PROVVEDIMENTI DISPOSTI A LORO CARICO NEL TRIENNIO PRECEDENTE (in fase esecutiva)**
- Nel **bando tipo ANAC n. 1/2023** la clausola, al fine di assicurare il più ampio rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, è formulata individuando, tra i soggetti destinatari dell'obbligo di consegna della relazione, anche gli operatori economici che occupano più di 50 dipendenti.

## Comma 4

Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di **criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne**. Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l'altro, conto dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione, nonché dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi dell'Unione europea, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile e di tasso di occupazione delle persone disabili al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti.

### ➤ PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIA GIOVANILE, DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA, DELLA PARITÀ DI GENERE E GENERAZIONALE



## Comma 4

Fermo restando quanto previsto dal comma 7, è **requisito necessario dell'offerta l'aver assolto**, al momento della presentazione dell'offerta stessa, **agli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999, e l'assunzione dell'obbligo di assicurare**, in caso di aggiudicazione del contratto, **una quota pari almeno al 30 per cento**, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività a esso connesse o strumentali, **sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile**.

➤ **NUOVE ASSUNZIONI PER L'ESECUZIONE DEL CONTRATTO: ALMENO 30% GIOVANI UNDER 36 E 30% DONNE**

Comma motivatamente derogabile (v. comma 7)

## Comma 4 derogabile ai sensi del comma 7

7. Le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4, o stabilire una quota inferiore a quella prevista nel medesimo comma 4, **dandone adeguata e specifica motivazione**, qualora l'**oggetto** del contratto, la **tipologia** o la **natura** del progetto o altri elementi puntualmente indicati ne rendano l'**inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.**

### ➤ POSSIBILE DEROGA MOTIVATA



## Comma 5

**Ulteriori misure premiali** possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- a) nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, **non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori** ai sensi dell'articolo 44 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dell'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, degli articoli 35 e 55-quinquies del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, ovvero dell'articolo 54 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- b) utilizzi o si impegni a utilizzare specifici **strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro** per i propri dipendenti, nonché **modalità innovative di organizzazione del lavoro**;
- c) si impegni ad **assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne** per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività a esso connesse o strumentali;

## Comma 5

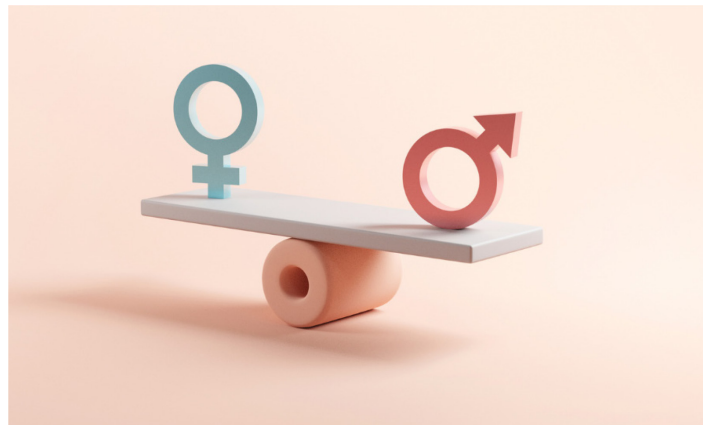
- d) abbia, nell'ultimo triennio, **rispettato i principi della parità di genere** e adottato **specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere**, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- e) abbia, nell'ultimo triennio, **rispettato gli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999**;
- f) abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

➤ **POSSIBILE INSERIMENTO DI ULTERIORI MISURE PREMIALI TRA I CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'OFFERTA TECNICA**

## ART. 108, COMMA 7, ULTIMO PERIODO

**Al fine di promuovere la parità di genere**, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il **maggior punteggio** da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della **certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

- **OBBLIGATORIO L'INSERIMENTO NEL DISCIPLINARE DI GARA DI UN CRITERIO DI VALUTAZIONE DELL'OFFERTA TECNICA RELATIVO AL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022**



## PENALI

### ALLEGATO II.3 – ART. 1

#### Comma 6

I contratti di appalto prevedono l'applicazione di **penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui al comma 2, al comma 3 ovvero al comma 4**, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto. La **violazione dell'obbligo di cui al comma 2** determina, altresì, **l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare**, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, **per un periodo di dodici mesi a ulteriori procedure di affidamento**.

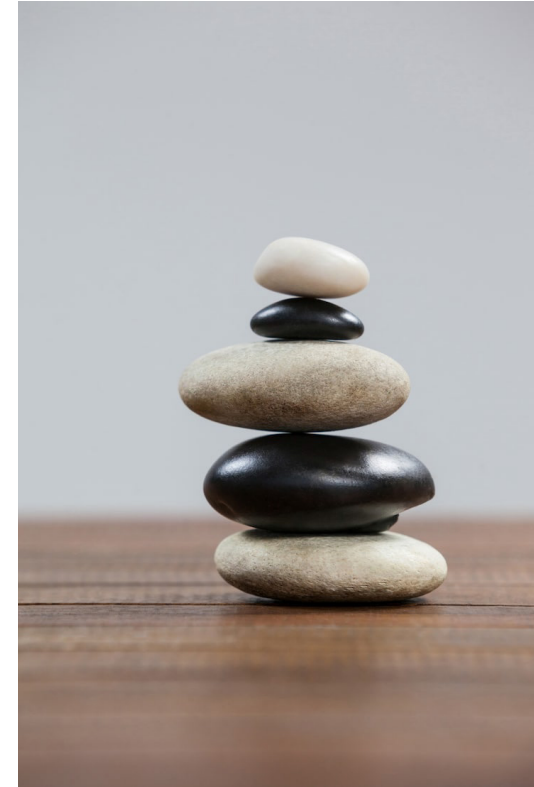
- **PENALI PER INADEMPIMENTO AGLI OBBLIGHI DI CUI AI COMMI 2, 3 E 4 DELL'ART. 1, ALLEGATO II.3**
- **VIOLAZIONE COMMA 2: SI AGGIUNGE L'INTERDIZIONE DALLA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO PER 12 MESI + SEGNALAZIONE ALL'ANAC**

# STABILITÀ OCCUPAZIONALE

## ART. 57 DEL CODICE Comma 1

L'art. 57 prevede l'inserimento, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione, di specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a garantire la **STABILITÀ OCCUPAZIONALE del personale impiegato**, tenuto conto della tipologia di intervento.

- **IL D.LGS. 36/2023 PREVEDE L'INSERIMENTO DI TALE CLAUSOLA IN TUTTI GLI APPALTI DI LAVORI E SERVIZI, DIVERSI DA QUELLI AVENTI NATURA INTELLETTUALE, E NEI CONTRATTI DI CONCESSIONE, ANCHE LADDOVE NON SI TRATTI DI CONTRATTI AD ALTA INTENSITÀ DI MANODOPERA.**



## CLAUSOLA SOCIALE NEGLI AFFIDAMENTI DIRETTI

È stato richiesto al MIT se, poiché l'articolo 57 del D.Lgs. 36/2023 prevede che i «bandi di gara», gli «avvisi» e gli «inviti» «devono contenere specifiche clausole sociali», il riferimento a bandi di gara, avvisi e inviti consenta di interpretare la norma nel senso dell'inapplicabilità alle procedure di affidamento diretto, rispetto alle quali non ricorre nessuno dei predetti atti.

### Parere del MIT n. 2083/2023

Il dato testuale induce a escludere l'obbligo di applicazione della clausola sociale agli affidamenti diretti.

## CONTENUTO, FINALITÀ ED EFFETTI DELLA CLAUSOLA

La clausola sociale di assorbimento del personale **opera nell'ipotesi di cessazione dell'appalto/concessione e subentro di un nuovo appaltatore/concessionario** e risponde all'**esigenza di assicurare la continuità dell'occupazione nel caso di discontinuità dell'affidatario.**

L'**effetto** di tale clausola è quello di condizionare la libertà economica e i principi dell'economia di mercato al fine di perseguire interessi socialmente rilevanti, come il diritto al lavoro.

### ➤ NATURA ELASTICA DELLA CLAUSOLA

## FORMULAZIONE DELLA CLAUSOLA

### Disciplinare di gara (come da bando tipo ANAC n. 1/2023)

“Ferma restando la necessaria armonizzazione con la propria organizzazione e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera previste nel nuovo contratto, l’aggiudicatario del contratto di appalto è tenuto a garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato nel contratto, assorbendo prioritariamente nel proprio organico il personale già operante alle dipendenze dell’aggiudicatario uscente, garantendo le stesse tutele del CCNL indicato al paragrafo 3”.

Oppure

“Considerato che sono cambiate le condizioni di esecuzione dell’appalto rispetto all’appalto stipulato con l’operatore uscente, il personale da riassorbire è definito in esito ad una verifica congiunta con appaltatore e sindacati”.

➤ Analoga formulazione da inserire nel **capitolato tecnico**

## LA CLAUSOLA DI STABILITÀ OCCUPAZIONALE NEI CCNL

Alcuni contratti collettivi prevedono una **specifica disciplina** delle modalità di attuazione della clausola sociale riferita alle ipotesi di cambio appalto.

### Ad esempio:

- CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, artt. 222 e ss.;
- CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/Multiservizi, art. 4.



## ELENCO DEL PERSONALE OGGETTO DI CLAUSOLA SOCIALE

Elenco non nominale del personale attualmente impiegato dal contraente uscente per l'esecuzione del contratto, da allegare tra la documentazione di gara.

**Dati da indicare per ciascun lavoratore:**

CCNL applicato	Inquadramento contrattuale (livello e qualifica)	Anzianità di servizio/Scatti di anzianità maturati	Sede di lavoro	Monte ore	Tempo indeterminato/Tempo determinato (e relativa scadenza)	Lavoratore svantaggiato (sì/no)

## PROGETTO DI ASSORBIMENTO DEL PERSONALE

Il bando tipo ANAC n. 1/2023 prevede che, ai fini del rispetto della clausola sociale sulla stabilità occupazionale, l'O.E. alleggi all'offerta tecnica (ove non ne sia richiesto l'inserimento nella domanda di partecipazione) un **progetto di assorbimento** che illustri le concrete modalità di applicazione di tale clausola.



## ART. 102 D.LGS. 36/2023

### Impegni dell'operatore economico

1. Nei bandi, negli avvisi e negli inviti le stazioni appaltanti, tenuto conto della prestazione oggetto del contratto, richiedono agli operatori economici di **assumere i seguenti impegni**:

a) garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato;

b) garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare;

c) garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.

2. Per i fini di cui al comma 1 l'operatore economico indica nell'offerta le modalità con le quali intende adempiere quegli impegni. La stazione appaltante verifica l'attendibilità degli impegni assunti con qualsiasi adeguato mezzo, anche con le modalità di cui all'articolo 110, solo nei confronti dell'offerta dell'aggiudicatario.

## FASE DELL'AFFIDAMENTO

### ART. 41 COMMA 14 D.LGS. 36/2023

Nei contratti di lavori e servizi, per determinare l'importo posto a base di gara, la stazione appaltante o l'ente concedente **individua nei documenti di gara i costi della manodopera** secondo quanto previsto dal comma 13. **I costi della manodopera e della sicurezza sono scorporati dall'importo assoggettato al ribasso.** Resta ferma la **possibilità per l'operatore economico di dimostrare che il ribasso complessivo dell'importo deriva da una più efficiente organizzazione aziendale.**

- **INDIVIDUAZIONE DEI COSTI DELLA MANODOPERA NEI DOCUMENTI DI GARA**
- **COSTI DELLA MANODOPERA E DELLA SICUREZZA SCORPORATI DALL'IMPORTO ASSOGGETTATO AL RIBASSO**

## ART. 108, COMMA 9 D.LGS. 36/2023

**Nell'offerta economica l'operatore indica, a pena di esclusione, i costi della manodopera e gli oneri aziendali per l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro eccetto che nelle forniture senza posa in opera e nei servizi di natura intellettuale.**



## AFFIDAMENTI DIRETTI

### Parere MIT n. 2398/2024

L'art. 41, comma 14, del D.Lgs. 36/2023 è limitato alle sole procedure di gara in senso stretto, con esclusione degli affidamenti diretti? L'offerente è tenuto ad indicare i propri costi della manodopera ai sensi dell'art. 108 comma 9, ma senza una preventiva stima da parte della Stazione Appaltante all'interno della richiesta di offerta per affidamento diretto?

**MIT:** L'art. 41 comma 14 trova applicazione anche negli affidamenti diretti in quanto la norma esprime un principio generale - quale la tutela dei lavoratori - che deve essere comunque rispettato. Ciò posto, è necessario che siano previste modalità idonee che tengano conto del fatto che negli affidamenti diretti non viene effettuata una procedura di gara.

# AFFIDAMENTI DIRETTI

## Parere MIT n. 2338/2024

L'art. 11, comma 2, e l'art. 41, comma 14, del D.lgs. 36/2023, riferendosi espressamente a «bandi», «inviti», «base di gara» e «documenti di gara» sembrano presupporre una procedura ad evidenza pubblica: possono, quindi, ritenersi non applicabili agli affidamenti diretti?

Il **MIT** dà risposta negativa, confermando che anche per gli affidamenti diretti è obbligatorio per la S.A. individuare in sede di richiesta di preventivo il CCNL applicabile ed indicare la stima dei costi della manodopera. L'affidatario, nel proprio preventivo, deve indicare il CCNL applicato e la stima dei costi della manodopera.

- Gli artt. 48-55 del D.Lgs. 36/2023, sul punto, non derogano rispetto alla disciplina ordinaria.
- Il c.d. principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore non può non trovare applicazione anche negli affidamenti diretti, seppur con la precisazione secondo cui la mancanza di un bando di gara o di un invito sembra produrre una apparente disapplicazione del comma citato per l'affidamento diretto.
- Visto il principio del risultato di cui all'art. 1 del D.Lgs. 36/2023, la stazione appaltante potrà indicare il CCNL per vie informali, p.e. nel momento in cui procede alla richiesta di preventivo all'operatore economico.
- L'art. 41, comma 14 trova applicazione anche negli affidamenti diretti in quanto la norma esprime un principio generale - quale la tutela dei lavoratori - che deve essere comunque rispettato, indipendentemente dalle modalità di affidamento.

## VERIFICA DELL'ANOMALIA DELL'OFFERTA

### ART. 110 D.LGS. 36/2023 - OFFERTE ANORMALMENTE BASSE

1. Le stazioni appaltanti valutano la **congruità, la serietà, la sostenibilità e la realizzabilità della migliore offerta**, che in base a elementi specifici, inclusi i costi dichiarati ai sensi dell'articolo 108, comma 9 [COSTI DELLA MANODOPERA E COSTI DELLA SICUREZZA], **appaia anormalmente bassa**. Il bando o l'avviso indicano gli elementi specifici ai fini della valutazione.
2. In presenza di un'offerta che appaia anormalmente bassa le stazioni appaltanti richiedono per iscritto all'operatore economico **le spiegazioni sul prezzo o sui costi proposti**, assegnando a tal fine un termine non superiore a quindici giorni.
3. Le spiegazioni di cui al comma 2 possono riguardare i seguenti elementi:
  - a) l'economia del processo di fabbricazione dei prodotti, dei servizi prestati o del metodo di costruzione;
  - b) le soluzioni tecniche prescelte o le condizioni eccezionalmente favorevoli di cui dispone l'offerente per fornire i prodotti, per prestare i servizi o per eseguire i lavori;
  - c) l'originalità dei lavori, delle forniture o dei servizi proposti dall'offerente.

## ART. 110

### 4. Non sono ammesse giustificazioni:

- a) in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge;
- b) in relazione ai costi di sicurezza di cui alla normativa vigente.

### 5. La stazione appaltante esclude l'offerta se le spiegazioni fornite non giustificano adeguatamente il livello di prezzi o di costi proposti, tenendo conto degli elementi di cui al comma 3, oppure se l'offerta è anormalmente bassa in quanto:

- a) non rispetta gli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali di diritto del lavoro indicate nell'allegato X alla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014;
- b) non rispetta gli obblighi di cui all'articolo 119;
- c) sono incongrui gli oneri aziendali della sicurezza di cui all'articolo 108, comma 9, rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi e delle forniture;
- d) **il costo del personale è inferiore ai minimi salariali retributivi indicati nelle apposite tabelle di cui all'articolo 41, comma 13.**

## VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

Si attiva nelle ipotesi in cui l'operatore economico miglior offerente:

- ribassa l'importo della manodopera rispetto a quanto individuato nei documenti di gara;
- indica costi orari inferiori rispetto ai costi medi individuati dalle tabelle ministeriali.

È sempre possibile richiedere maggiori giustificazioni in tutti i casi in cui l'operatore economico si discosti in altro modo rispetto all'importo della manodopera e/o alla sua composizione, come risultanti dalla documentazione di gara

### ad esempio:

incremento del numero delle figure professionali offerte o della squadra-tipo, migliorie che incidono sulla manodopera, notevole rialzo del costo della manodopera, ecc.

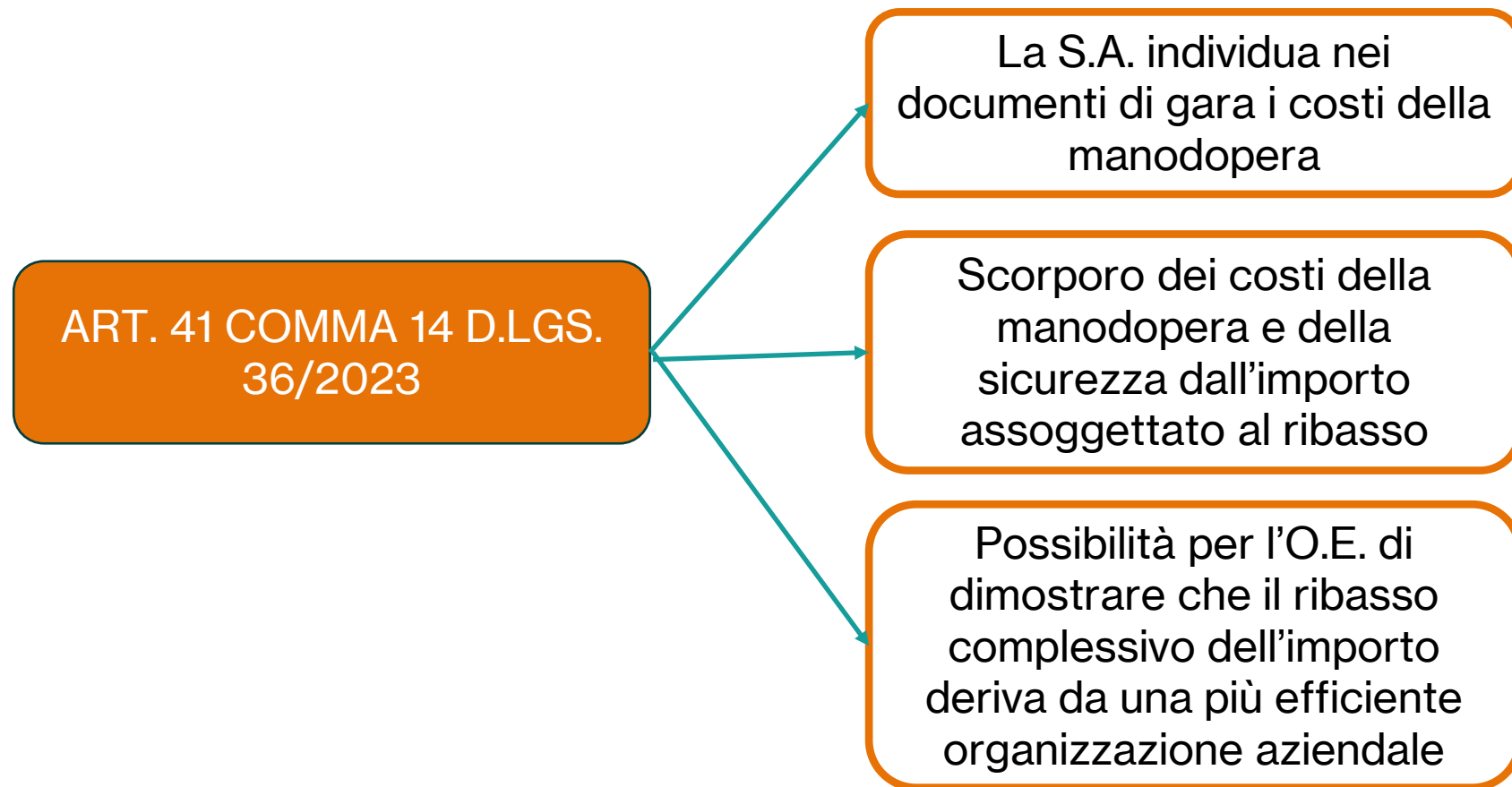
## VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

È volta ad appurare se lo scostamento dall'importo della manodopera individuato dalla S.A. o dagli importi medi di cui alle tabelle ministeriali risulti giustificato o meno.

### Possibili cause:

- a) del ribasso del costo complessivo della manodopera: più efficiente organizzazione aziendale (soluzioni tecniche; necessità di un numero inferiore di unità lavorative; economie dei processi, ecc.)
- b) dello scostamento dai valori medi tabellari previsti dalle tabelle ministeriali:
- godimento di agevolazioni contributive o sgravi;
  - condizioni fiscali di maggior favore;
  - eventuale mancata applicazione di talune indennità;
  - applicazione di aliquote INAIL inferiori;
  - riduzione del tasso di assenteismo effettivo;
  - riduzione della percentuale di adesione alla previdenza complementare;
  - altre ipotesi che incidono sul numero di ore mediamente lavorate.

## COSTO DELLA MANODOPERA: NON RIBASSABILE O RIBASSABILE?



➤ TEMA DELLA RIBASSABILITÀ DEI COSTI DELLA MANODOPERA: DIVIETO ASSOLUTO O RELATIVO?

## COSTO DELLA MANODOPERA: NON RIBASSABILE O RIBASSABILE?

Dopo l'iniziale incertezza a seguito dell'emanazione del nuovo Codice dei Contratti Pubblici, è ora pacifico che:

- i costi della manodopera, seppur quantificati ed indicati separatamente negli atti di gara, sono ricompresi nel valore posto a base di gara;
- il divieto di ribasso sui costi della manodopera contrasterebbe con il principio di libera concorrenza nell'affidamento delle commesse pubbliche;
- il divieto di ribasso NON è da intendersi in senso assoluto e inderogabile;
- il ribasso è applicato all'importo totale, comprensivo dei costi della manodopera;
- è fatta salva la possibilità, per l'O.E., di ribassare i predetti costi, dando dimostrazione che ciò derivi da una più efficiente organizzazione aziendale;
- negli intenti del legislatore vi è anche l'obiettivo della «responsabilizzazione degli operatori economici» affinché, nel proporre il ribasso complessivo, siano indotti ad una valutazione di tali costi compatibile con l'effettivo prezzo del lavoro;
- eventuali riduzioni del costo della manodopera sono oggetto di verifica da parte della S.A.

Tale interpretazione è stata confermata dalle pronunce del Consiglio di Stato (ex multis, sez. V, n. 7813/2025 e n. 5712/2025), dall'ANAC sia nel bando tipo n. 1/2023 che nella delibera n. 528 del 15/11/2023, nonché dal MIT (parere n. 2880 del 08/09/2023 e n. 2505 del 17/05/2024).

➤ **BILANCIAMENTO TRA LA TUTELA RAFFORZATA DELLA MANODOPERA E LA LIBERTÀ DI INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA (ART. 41 DELLA COSTITUZIONE)**

## ART. 107 D.LGS. 36/2023 Comma 2

La stazione appaltante può decidere di **non aggiudicare l'appalto** all'offerente che ha presentato l'offerta economicamente più vantaggiosa **se ha accertato che l'offerta non soddisfa gli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti** dalla normativa europea e nazionale, **dai contratti collettivi** o dalle disposizioni internazionali di diritto del lavoro indicate nell'allegato X alla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014.



## FASE DELL'ESECUZIONE

# CENNI SUI CONTROLLI DEMANDATI AL DEC, AL DL O AL RUP

Verifiche e monitoraggio continuo in relazione a:

- Effettiva applicazione del CCNL indicato in sede di gara (ivi compresi gli aspetti retributivi)

### **Delibera ANAC n. 11 del 21/01/2026 (parere di precontenzioso):**

- la dichiarazione di applicazione di un determinato CCNL resa in fase di gara deve essere chiara, precisa e circostanziata, in quanto contiene l'impegno ad applicare uno specifico CCNL in fase esecutiva per tutta la durata del contratto;
- il **Consiglio di Stato (sez. V, 3 dicembre 2025, n. 9510)** ha richiamato l'attenzione sul principio di "chiarezza" dell'offerta, sottolineando che nel caso in cui un operatore dichiari in gara di applicare un CCNL, non può successivamente impegnarsi ad applicare un diverso CCNL perché ciò rende l'offerta ambigua;
- non è consentito, dopo l'aggiudicazione e l'avvio dell'esecuzione, successivamente alle verifiche espletate dalla S.A. circa l'effettività dell'impegno assunto, modificare la dichiarazione resa in gara, adducendo di avere commesso un errore;
- la condotta tenuta dall'O.E. può essere riconducibile alla fattispecie del tentativo di influenzare indebitamente il processo decisionale della SA, ai sensi dell'art. 98, comma 3, lett. b) del Codice e, dunque, rientrare nell'ambito del grave illecito professionale, la cui valutazione è rimessa alla S.A.

➤ Rispetto degli impegni assunti in relazione alle clausole sociali

- applicazione delle penali previste nel capitolato in caso di violazione delle clausole sociali di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 1 dell'All. II.3 al Codice.

**Consiglio di Stato, sez. V, 12 novembre 2024, sent. n. 9036**

- l'inadempimento della clausola sociale relativa all'assorbimento del personale rileva in fase esecutiva;
- possibile inserimento nei documenti di gara di clausole risolutive espresse o penali commisurate alla gravità della violazione.

- Corretta applicazione del CCNL da parte del subappaltatore
  - verifica del contratto collettivo applicato (in coerenza con le previsioni di cui all'art. 119, comma 12) in sede di autorizzazione al subappalto e in fase esecutiva;
  - eventuale verifica di equivalenza delle tutele.
  
- Possesso e regolarità, da parte dell'esecutore e del subappaltatore, della documentazione prevista dalle leggi vigenti in materia di obblighi nei confronti dei dipendenti, da parte del Direttore Lavori
  - Allegato II.14, art. 1, comma 2, lett. h);
  - opportuna la declinazione, ad esempio, nel capitolato tecnico, ove esplicitare le azioni perché, in fase di esecuzione, siano costanti le verifiche sul rispetto del Contratto di lavoro applicato.

➤ Regolare pagamento delle retribuzioni e dei contributi con contestazione di eventuali inadempienze

- Art. 11, comma 6, D.Lgs. 36/2023:
  - con DURC irregolare per inadempienze relative al personale dipendente dell'affidatario/subappaltatore impiegato nell'esecuzione del contratto, la S.A. trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza e lo versa direttamente agli enti previdenziali/assicurativi e alla cassa edile;
  - la S.A. opera una ritenuta dello 0,50% sull'importo netto progressivo delle prestazioni, con svincolo solo in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione del certificato di collaudo o verifica di conformità, previo rilascio del DURC;
  - in caso di ritardo nel pagamento del personale impiegato nel contratto, il RUP invita per iscritto il soggetto inadempiente a provvedere entro 15 giorni;
  - se la fondatezza della richiesta non è contestata formalmente e motivatamente, la S.A. paga direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate.

## FASE DELL'ESECUZIONE REVISIONE PREZZI

### ART. 60 D.LGS. 36/2023

È obbligatorio l'inserimento, nei documenti di gara iniziali, delle clausole di revisione prezzi riferite alle prestazioni oggetto del contratto.

Si attivano al verificarsi di particolari condizioni di natura oggettiva che determinano:

#### LAVORI:

- variazione del costo dell'opera, in aumento o in diminuzione, superiore al 3% dell'importo complessivo e operano nella misura del 90% del valore eccedente la variazione del 3% applicata alle prestazioni da eseguire
- si utilizzano gli indici sintetici di costo di costruzione del fabbricato residenziale, del capannone industriale e del tronco stradale con tratto in galleria, in attesa degli indici di costo per tipologie omogenee di lavorazione (TOL)

#### SERVIZI:

- variazione del costo della fornitura o del servizio, in aumento o in diminuzione, superiore al 5% dell'importo complessivo e operano nella misura dell'80% del valore eccedente la variazione del 5% applicata alle prestazioni da eseguire
- si utilizzano gli indici, anche disaggregati
  - dei prezzi al consumo
  - dei prezzi alla produzione dell'industria e dei servizi
  - **delle retribuzioni contrattuali orarie**

**ALLEGATO II.2 BIS** contiene la disciplina di dettaglio

# ISTAT PER CONTRATTI DI SERVIZI E FORNITURE

[Indici delle retribuzioni contrattuali orarie per tipo di contratto](#)

[Indici delle retribuzioni contrattuali orarie per settore economico \(Ateco\)](#)

«**SISTEMA RIVALUTA**» → consente il calcolo delle variazioni percentuali di alcuni indici, tra cui quello delle «Retribuzioni contrattuali orarie per tipo di contratto».

# Grazie per la vostra attenzione



Stazione Unica Appaltante della Provincia di Monza e  
della Brianza e Città Metropolitana di Milano