



**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**

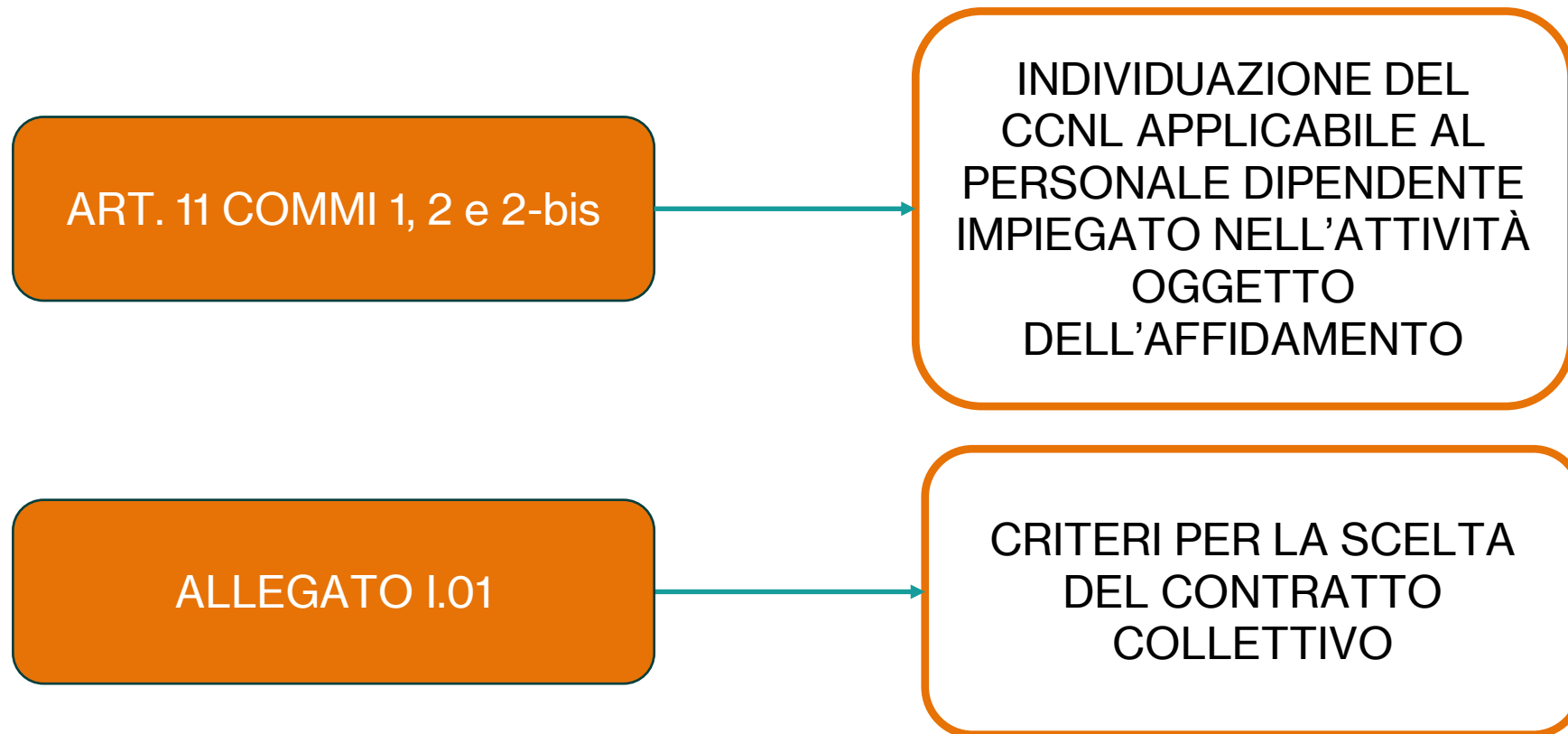
3° INCONTRO

EQUIVALENZA DELLE TUTELE E GIURISPRUDENZA



IL PRINCIPIO DI EQUIVALENZA DELLE TUTELE

ART. 11 D.LGS. 36/2023 E ALLEGATO I.01



ART. 11 D.LGS. 36/2023

➤ Comma 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.

➤ Comma 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 conformità all'allegato I.01. In quest'ultimo caso, la dichiarazione è anche verificata con le modalità di cui all'articolo 110.

➤ Comma 5

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano, in tutti i casi, che le medesime tutele normative ed economiche siano garantite ai lavoratori in subappalto.

IL PRINCIPIO DI EQUIVALENZA DELLE TUTELE (ART. 11 DEL D.LGS. 36/2023)

Tale principio consente agli operatori economici di applicare un CCNL diverso da quello indicato nei documenti di gara, purché garantisca ai lavoratori condizioni economiche e normative equivalenti rispetto a quelle assicurate dal CCNL scelto dalla S.A.

OBIETTIVO:

garantire l'applicazione delle migliori condizioni economiche e normative ai lavoratori impiegati nell'appalto o nella concessione.

POSSIBILI CRITICITÀ:

contrasto con gli artt. 39 (principio di libertà di organizzazione sindacale) e 41 (principio di libertà di iniziativa economica privata) della Costituzione?

Consiglio di Stato, Relazione al Codice 2023

- L'art. 11, commi 1 e 2, restringe «le ipotesi in cui, per la frammentazione dei contratti collettivi nell'ambito del medesimo settore, l'operatore economico finisca con l'optare per un CCNL che non garantisce al lavoratore le migliori tutele sotto il profilo normativo ed economico».

«La previsione non pare in contrasto con l'**art. 39 Cost.** in quanto non è diretta a estendere *ex lege* ed *erga omnes* l'efficacia del contratto collettivo, ma si limita a indicare le condizioni contrattuali che l'aggiudicatario deve applicare al personale impiegato, qualora, sulla base di una propria e autonoma scelta imprenditoriale, intenda conseguire l'appalto pubblico, restando libero di applicare condizioni contrattuali diverse nello svolgimento dell'attività imprenditoriale diversa; e restando libero di accettare o non la clausola dell'appalto pubblico oggetto dell'aggiudicazione (accettando, quindi, anche l'esclusione dalla procedura)».

Consiglio di Stato, Relazione al Codice 2023

«I medesimi argomenti possono essere utilizzati per affermare la compatibilità anche rispetto all'**art. 41 Cost.**, tenuto conto altresì che la libera iniziativa economica “non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale”. Il consentire alla P.A. la scelta di indicare il CCNL applicabile alle prestazioni oggetto di gara sembra trovare giustificazione proprio sotto questo profilo (Art. 41, secondo comma, Cost.)».

➤ **È LEGITTIMA L'INDIVIDUAZIONE DEL CCNL DA PARTE DELLA S.A. E LA CORRELATA IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE**

ALL. I.01, ART. 2, COMMA 4

Fermo restando quanto previsto dall'art. 11, comma 3, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti non possono imporre, a pena di esclusione, nel bando di gara o nell'invito l'applicazione di un determinato contratto collettivo quale requisito di partecipazione.



principio di equivalenza delle tutele è volto a contemperare la tutela dei diritti dei lavoratori con la libertà di iniziativa economica privata, evitando discriminazioni e restrizioni anticoncorrenziali nella scelta del contratto collettivo, purché siano garantite condizioni di lavoro equivalenti.

ALL. I.01 AL CODICE – CONTRATTI COLLETTIVI

➤ **ART. 3** – PRESUNZIONE DI EQUIVALENZA

➤ **ART. 4** – INDICAZIONE DA PARTE

DELL'OPERATORE ECONOMICO DI UN DIVERSO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

➤ **ART. 5** – VERIFICA DELLA DICHIARAZIONE



ART. 3 - PRESUNZIONE DI EQUIVALENZA

1. Ai fini della dichiarazione di cui all'articolo 11, comma 4, e della conseguente verifica, **si considerano equivalenti le tutele garantite da contratti collettivi nazionali e territoriali di lavoro, sottoscritti congiuntamente dalle medesime organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative con organizzazioni datoriali diverse da quelle firmatarie del contratto collettivo di lavoro indicato dalla stazione appaltante**, attinenti al **medesimo sottosettore** a condizione che ai lavoratori dell'operatore economico sia applicato il **contratto collettivo di lavoro corrispondente alla dimensione o alla natura giuridica dell'impresa**.
2. Per gli appalti relativi al **settore dell'edilizia**, **si considerano equivalenti**, nei limiti di quanto previsto dal comma 1, i contratti collettivi nazionali di lavoro classificati mediante codice unico alfanumerico CNEL/INPES **F012, F015, F018**.

➤ PRESUNZIONE DI EQUIVALENZA EX LEGE

PRESUNZIONE DI EQUIVALENZA

CCNL sottosettore «aziende edili»

CCNL id	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali	sottosettore
F012	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative	ANCE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	F01
F015	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini	ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASARTIGIANI; CLAAI EDILIZIA	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	F01
F018	CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini	CONFAPPI ANIEM	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	F01

CCNL sottosettore «pulizia, facchinaggio, facility management, multiservizi, servizi integrati»

CCNL id	CCNL titolo	firmatari datoriali	firmatari sindacali	sottosettore
K511	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	AGCI SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; UNIONSERVIZI CONFAPPI	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL	K05
K512	imprese di pulizia, di disinfestazione e servizi integrati / multiservizi	FNIP CONFCOMMERCIO	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL	K05
K521	CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	CNA Costruzioni; CNA Imprese di Pulizia; CONFARTIGIANATO Imprese di Pulizia; CASARTIGIANI; CLAAI	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL	K05

ART. 4 ALL. I.01 AL CODICE – INDICAZIONE DA PARTE DELL'OPERATORE ECONOMICO DI UN DIVERSO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

➤ Comma 1

Quando, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 3, l'operatore economico indica nell'offerta un diverso contratto collettivo di lavoro da esso applicato, si considerano, ai fini della valutazione di equivalenza, le **tutele economiche** e le **tutele normative**.

TUTELE ECONOMICHE

➤ Comma 2

La valutazione di equivalenza economica dei contratti è effettuata in relazione alle **componenti fisse della retribuzione globale annua**, costituite dalle seguenti **voci**:

- a) retribuzione tabellare annuale;
- b) indennità di contingenza;
- c) elemento distinto della retribuzione (EDR);
- d) eventuali mensilità aggiuntive;
- e) eventuali ulteriori indennità previste.

TUTELE NORMATIVE

➤ Comma 3

La valutazione di equivalenza delle **tutele normative** è effettuata sulla base dei seguenti parametri:

- a) disciplina concernente il lavoro supplementare;
- b) clausole relative al lavoro a tempo parziale;
- c) disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi;
- d) disciplina compensativa relativa alle festività soppresse;
- e) durata del periodo di prova;
- f) durata del periodo di preavviso;
- g) durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio;

TUTELE NORMATIVE

- h) disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità;
- i) disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori;
- l) monte ore di permessi retribuiti;
- m) disciplina relativa alla bilateralità;
- n) obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico;
- o) previdenza integrativa;
- p) sanità integrativa.

ANALISI DEGLI ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI PREVISTI DALL'ART. 4 ALL. I.01 AL CODICE

PARAMETRI ECONOMICI

Componenti fisse della retribuzione globale annua:

- 1) retribuzione tabellare annua;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) elemento distinto della retribuzione (EDR);
- 4) eventuali mensilità aggiuntive (13[^] e 14[^]);
- 5) eventuali ulteriori indennità previste.

PARAMETRI ECONOMICI

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.
A-Elementi retributivi																
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			
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
TOTALE A	17.226,07	17.447,95	18.344,44	19.768,04	20.372,18	20.984,13	21.727,77	22.192,62	24.051,90	23.698,85	26.603,43	28.772,55	30.381,43	31.620,91	35.412,75	35.412,75
B-Oneri aggiuntivi																
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
TOTALE B	2.153,26	2.181,00	2.293,05	2.471,01	2.546,52	2.623,02	2.715,97	2.774,08	3.006,49	2.962,35	3.325,43	3.596,57	3.797,68	3.952,62	4.426,59	4.426,59

PARAMETRI ECONOMICI

COSTO ORARIO DEL LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

Milano

GENNAIO 2026

Livelli	QA	QB	1	2	3	4	5A	5B	6S	6	7
A - Elementi della Retribuzione											
Paga base conglobata	28.766,28	26.546,64	24.646,44	22.427,04	21.085,68	19.832,28	18.526,32	18.526,32	17.769,24	17.499,72	16.324,08
Anzianità (tre scatti)	1.468,80	1.413,00	1.357,20	1.301,40	1.254,96	1.189,80	1.171,44	1.171,44	1.125,00	1.115,64	1.096,92
Indennità di funzione	900,00	840,00									
Quota provinciale	1.208,52	1.056,72	1.056,72	904,80	802,56	703,44	625,92	625,92	576,36	576,36	529,92
Premio presenza	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48
3° Elemento	62,16	62,16	50,16	89,16	40,32	47,76	64,92	43,56	71,64	71,64	82,44
A - TOTALE	32.514,24	30.027,00	27.219,00	24.830,88	23.292,00	21.881,76	20.497,08	20.475,72	19.650,72	19.371,84	18.141,84
B - Oneri Aggiuntivi											
Tredicesima	2.709,52	2.502,25	2.268,25	2.069,24	1.941,00	1.823,48	1.708,09	1.706,31	1.637,56	1.614,32	1.511,82
Quattordicesima	2.587,12	2.384,50	2.155,15	1.960,79	1.836,42	1.724,33	1.610,47	1.608,69	1.543,81	1.521,35	1.420,41
B - TOTALE	5.296,64	4.886,75	4.423,40	4.030,03	3.777,42	3.547,81	3.318,56	3.315,00	3.181,37	3.135,67	2.932,23

PARAMETRI NORMATIVI

A. Disciplina concernente il **lavoro supplementare**

= corrisponde alle ore di lavoro aggiuntive svolte dal lavoratore part-time, nei limiti del raggiungimento dell'orario a tempo pieno.

- I CCNL talvolta prevedono una percentuale massima di incremento dell'orario;
- possono essere stabilite maggiorazioni retributive.

B. Clausole relative al **lavoro a tempo parziale**

Clausole elastiche:
consentono di aumentare la
durata della prestazione
lavorativa del lavoratore a
tempo parziale

Clausole flessibili:
consentono di variare la
collocazione temporale della
prestazione lavorativa

- I CCNL possono prevedere maggiorazioni retributive in caso di attivazione di tali clausole;
- per il lavoratore è migliore il CCNL che non sposta la collocazione oraria o varia la durata, o lo fa in misura inferiore.

C. Disciplina del **lavoro straordinario**, con particolare riferimento ai limiti massimi

= attività lavorativa prestata oltre il normale orario di lavoro settimanale full-time.

- I CCNL prevedono maggiorazioni, che variano a seconda della tipologia di tale incremento orario (ad esempio: straordinario diurno +25%; notturno +45%; festivo +50%; notturno festivo +65%);
- i CCNL stabiliscono il limite massimo annuo di ore di lavoro straordinario prestabili;
- il Codice dei Contratti pone maggiore attenzione sui limiti massimi piuttosto che sulle maggiorazioni.

D. Disciplina compensativa relativa alle **festività soppresse**

= ricorrenze religiose o civili che non sono più considerate giorni festivi agli effetti civili e lavorativi a seguito della legge n. 54/1977 e del D.P.R. 792/1985.

- Tipicamente si tratta dei giorni di: San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo;
- i CCNL di solito prevedono l'attribuzione di permessi individuali retribuiti o di riposi compensativi;
- comunemente, sono pari a 4 giorni o 32 ore lavorative.

E. Durata del **periodo di prova**

= istituto che consente sia al datore di lavoro sia al lavoratore di valutare la reciproca convenienza alla prosecuzione definitiva del rapporto di lavoro; durante tale periodo, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto senza obbligo di preavviso o indennità, salvo diversa previsione contrattuale.

- I CCNL stabiliscono la durata del periodo di prova, solitamente differenziandolo per categoria di lavoratori e per livelli di inquadramento;
- è considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore (Circolare Ministero del Lavoro n. 6/2025).

F. Durata del **periodo di preavviso**

= arco temporale che deve intercorrere tra la comunicazione della volontà di interrompere il rapporto di lavoro e la cessazione effettiva del contratto.

- I CCNL prevedono la durata di tale periodo, in alcuni casi distinguendo tra le ipotesi di dimissioni e le ipotesi di licenziamento;
- di solito riportano la durata alla categoria ed al livello di inquadramento, nonché all'anzianità di servizio;
- per il lavoratore, è più favorevole un periodo di preavviso più ampio in caso di licenziamento e più breve in caso di dimissioni.

G. Durata del **periodo di comporta** in caso di malattia e infortunio

= periodo di tempo durante il quale il lavoratore assente per malattia o infortunio ha diritto alla conservazione del posto (è preclusa al datore di lavoro la possibilità di procedere al licenziamento, salvo che nelle ipotesi di giusta causa o cessazione totale dell'attività d'impresa).

- La relativa durata è stabilita dai contratti collettivi;
- a volte la durata è differenziata in base alla categoria del lavoratore e all'anzianità di servizio;
- possono essere previsti due tipi di comporta: secco (numero massimo di giorni consecutivi di assenza per malattia – unico evento) o per sommatoria (somma del numero massimo di giorni di assenza per malattia in un determinato arco temporale - pluralità di malattie ripetute nel tempo).

H. Disciplina dei casi di **malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di **eventuali integrazioni** delle relative indennità**

= si valutano eventuali integrazioni, stabilite dalla contrattazione collettiva, delle indennità previste da INPS/INAIL/Cassa Edile.

- I CCNL possono prevedere o meno l'integrazione, nonché il relativo ammontare.

I. Disciplina relativa alla **maternità e alle **indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori**.**

= si valutano eventuali integrazioni rispetto alle previsioni di legge; il principale riferimento in materia è il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

- La contrattazione collettiva può prevedere trattamenti migliorativi, come, ad esempio, la corresponsione del 100% della retribuzione durante il periodo di astensione obbligatoria, con incremento del 20% rispetto all'80% stabilito dalla legge e corrisposto dall'INPS.

L. Monte ore di **permessi retribuiti**

= si tratta di periodi di assenza riconosciuti al lavoratore, durante i quali viene garantita la corresponsione della retribuzione.

- Vi sono diverse tipologie di permessi previsti dalla legge (ad esempio: permessi per motivi di salute, di studio, sindacali, per lutto, per cariche elettive, ecc.);
- i permessi che qui rilevano sono i permessi per riduzione dell'orario di lavoro (c.d. ROL), che spettano al lavoratore e, in caso di mancata fruizione, vengono retribuiti.

M. Disciplina relativa alla **bilateralità**

= sistema fondato sulla collaborazione tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni datoriali finalizzato all'erogazione di prestazioni integrative a favore dei lavoratori negli ambiti del welfare contrattuale, del sostegno al reddito, della formazione professionale, della previdenza complementare e di altre tutele aggiuntive.

- La contrattazione collettiva nazionale e territoriale può prevedere l'istituzione degli enti bilaterali, organismi paritetici aventi la finalità di garantire servizi e prestazioni negli anzidetti ambiti;
- vista la possibile articolazione degli enti bilaterali e delle materie disciplinate, è difficoltosa una precisa comparazione ai fini della verifica di equivalenza delle tutele tra CCNL.

N. Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la **formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico.

- Formulazione generica del parametro, di non semplice delimitazione;
- gli obblighi di denuncia sono, in realtà, già definiti dalle disposizioni di legge (ad esempio, in materia di instaurazione del rapporto di lavoro, in caso di infortunio, ecc.);
- anche la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è prevista obbligatoriamente per legge;
- residua, per tale parametro, la possibilità per i CCNL di prevedere una specifica disciplina, aggiuntiva, in materia di formazione.

O. Previdenza integrativa

= detta anche previdenza complementare, consiste in un sistema volontario e ulteriore rispetto alla previdenza obbligatoria, finalizzato a garantire ai lavoratori una pensione aggiuntiva rispetto a quella erogata dal sistema pubblico.

- I CCNL possono prevedere l'istituzione e la disciplina di forme di previdenza integrativa, regolandone le quote di contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore (in quest'ultimo caso, in forma volontaria);
- le regole sul funzionamento e la contribuzione sono spesso articolate e di difficile comparazione tra CCNL diversi.

P. Sanità integrativa

= sistema di assistenza sanitaria aggiuntiva rispetto a quella garantita dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN), che prevede l'iscrizione obbligatoria dei lavoratori a specifici fondi o casse sanitarie integrative, finanziati da contributi a carico del datore di lavoro e, in alcuni casi, del lavoratore, secondo le modalità e gli importi stabiliti dai contratti collettivi applicati.

- La contrattazione collettiva può prevedere l'istituto della sanità integrativa e stabilirne la disciplina.

ART. 4 ALL. I.01 AL CODICE

➤ Comma 4

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono ritenere **sussistente l'equivalenza** delle tutele quando **il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua di cui al comma 2 risulta almeno pari a quello del contratto collettivo di lavoro** indicato nel bando di gara o nell'invito **e quando gli scostamenti rispetto ai parametri di cui al comma 3 sono marginali.**

ART. 4 ALL. I.01 AL CODICE

➤ Comma 5

Con decreto del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente allegato, sono adottate le **linee guida** per la determinazione delle modalità di attestazione dell'equivalenza delle tutele di cui al comma 4 e per la valutazione degli scostamenti che, in ragione anche del numero di parametri interessati, possono essere considerati marginali dalle stazioni appaltanti ed enti concedenti ai sensi del medesimo comma 4.

➤ LE LINEE GUIDA NON SONO ANCORA STATE ADOTTATE

ART. 4 ALL. I.01 AL CODICE

➤ Comma 6

Per i contratti che, in ragione dei **settori** di riferimento, sono soggetti a specifici vincoli normativi o regolatori incidenti anche sulle tutele economiche o normative dei lavoratori, resta ferma la possibilità di fare riferimento, ai fini della determinazione dell'equivalenza, al rispetto di tali vincoli in relazione alle **tutele regolate**, ferma restando la verifica delle ulteriori tutele secondo quanto previsto nel presente articolo.

ART. 4 ALL. I.01 AL CODICE

➤ Comma 7

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai casi di cui all'articolo 11, comma 2-bis.

➤ IPOTESI DI APPLICAZIONE DI UNO SPECIFICO CCNL PER PRESTAZIONI SCORPORABILI, SECONDARIE, ACCESSORIE O SUSSIDIARIE

ART. 5 ALL. I.01 AL CODICE - VERIFICA DELLA DICHIARAZIONE DI EQUIVALENZA

1. Per consentire alle stazioni appaltanti ed enti concedenti di verificare la congruità dell'offerta ai sensi dell'articolo 110, **gli operatori economici trasmettono la dichiarazione di equivalenza** di cui all'articolo 11, comma 4, **in sede di presentazione dell'offerta**.
2. Prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione, la stazione appaltante o l'ente concedente verifica la dichiarazione di equivalenza presentata dall'operatore economico individuato.

IN QUALE MOMENTO LA S.A. DEVE ACQUISIRE LA DICHIARAZIONE?

Art. 11 comma 4 del Codice: “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 sede di verifica della congruità dell'offerta ex art. 110 l'O.E. potrebbe giustificare il ribasso sul costo della manodopera facendo riferimento all'applicazione di un diverso CCNL.

➤ Necessariamente, la valutazione di equivalenza va anticipata rispetto al momento dell'aggiudicazione.

Impostazione confermata dalla Relazione Illustrativa al Bando tipo ANAC n. 1/2023, nonché dall' **Art. 5 All. I.01 al Codice:**

“Per consentire alle stazioni appaltanti ed enti concedenti di verificare la congruità dell'offerta ai sensi dell'articolo 110, gli operatori economici trasmettono la dichiarazione di equivalenza di cui all'articolo 11, comma 4, in sede di presentazione dell'offerta”.

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE TIPO (ANAC)

L'operatore economico **DICHIARA** di impegnarsi:

[...]

- ad applicare al personale impiegato nell'esecuzione del contratto per tutta la sua durata il CCNL indicato nel Disciplinare di gara;

o, in alternativa:

- pur applicando un diverso CCNL, ad assicurare le medesime tutele economiche e normative del CCNL indicato nel Disciplinare di gara;

o, in alternativa:

- ad applicare al personale impiegato nell'esecuzione del contratto per tutta la sua durata il seguente CCNL _____ (*indicare il CCNL applicato*) identificato dal codice alfanumerico unico del CNEL ____ che garantisce le stesse tutele economiche e normative rispetto a quello indicato nel Disciplinare di gara, come evidenziato nella dichiarazione di equivalenza che la stazione appaltante provvederà ad acquisire prima di procedere all'aggiudicazione (*oppure, nel caso in cui la stazione appaltante richieda la produzione della dichiarazione di equivalenza in via anticipata nell'offerta economica: "da inserire nell'offerta economica"*).

- **DICHIARAZIONE RELATIVA AL CCNL APPLICATO**

MODELLO DI DICHIARAZIONE DI EQUIVALENZA DELLE TUTELE DA ALLEGARE TRA LA DOCUMENTAZIONE DI GARA

Al fine di ridurre le tempistiche di gara, la S.A. può richiedere agli operatori economici di produrre la dichiarazione di equivalenza delle tutele tra CCNL al momento della presentazione dell'offerta, nella **busta economica**.

MODELLO DI DICHIARAZIONE DI EQUIVALENZA DELLE TUTELE DA ALLEGARE TRA LA DOCUMENTAZIONE DI GARA

DICHIARA

- che il CCNL che si intende applicare nell'esecuzione del contratto è _____ (codice CNEL _____), diverso rispetto a quello indicato dalla stazione appaltante;

E DICHIARA CHE

- il CCNL sopraindicato si presume equivalente, ai sensi dell'art. 3 dell'All. I.01 al Codice, al CCNL indicato dalla stazione appaltante, sottoscritto dalle seguenti organizzazioni sindacali _____ (*indicare quali*), in quanto è stato sottoscritto congiuntamente dalle medesime organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative _____ (*indicare quali*) con le seguenti organizzazioni datoriali, diverse da quelle firmatarie del CCNL indicato dalla stazione appaltante: _____ (*indicare quali*), ed in quanto attinente al medesimo sottosettore e corrispondente alla dimensione o alla natura giuridica dell'impresa offerente.

(oppure, in alternativa)

E DICHIARA

- l'equivalenza delle tutele economiche fra il CCNL _____ che si intende applicare al contratto ed il CCNL individuato dalla Stazione appaltante, sulla base degli elementi di seguito riportati:

Profilo professionale _____	
ISTITUTO	CCNL UTILIZZATO DAL CONCORRENTE
Retribuzione tabellare annuale	
Indennità di contingenza	
Elemento distinto della retribuzione (EDR)	
Eventuali mensilità aggiuntive	
Eventuali ulteriori indennità previste	
TOTALE	

- l'equivalenza delle tutele normative fra il CCNL _____ che si intende applicare al contratto ed il CCNL individuato dalla Stazione appaltante, rispetto ai seguenti parametri:

(barrare ove vi è equivalenza)

- la disciplina concernente il lavoro supplementare

Indica i seguenti articoli del CCNL applicato:	•
Motivazione dell'equivalenza:	•

- le clausole relative al lavoro a tempo parziale

Indica i seguenti articoli del CCNL applicato:	•
Motivazione dell'equivalenza:	•

- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi

Indica i seguenti articoli del CCNL applicato:	•
Motivazione dell'equivalenza:	•

riportare tutti gli istituti sino a:

- la previdenza integrativa

Indica i seguenti articoli del CCNL applicato:	•
Motivazione dell'equivalenza:	•

- la sanità integrativa

Indica i seguenti articoli del CCNL applicato:	•
Motivazione dell'equivalenza:	•

Il concorrente allega copia del CCNL applicato.

Firma digitale

VALUTAZIONE IN SEDE DI ANOMALIA DELL'OFFERTA EX ART. 110 DEL CODICE

O.E. dichiara di applicare un diverso CCNL e produce la relativa dichiarazione

- è sottoscritto congiuntamente dalle medesime OO.SS. comparativamente più rappresentative con organizzazioni datoriali diverse da quelle firmatarie del CCNL indicato dalla S.A.?
- è attinente al medesimo sottosettore?
- corrisponde alla dimensione o alla natura giuridica dell'impresa?

Sì

- **Si applica la presunzione di cui all'art. 3 dell'All. I.01**

NO

- **Puntuale valutazione tutele economiche e normative**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL BANDO TIPO ANAC N. 1/2023 → rif. ART. 4, COMMA 4, ALL. I.01 AL CODICE

La S.A. può ritenere equivalenti le tutele garantite dal diverso CCNL indicato dall'O.E. quando si realizzano entrambe le seguenti condizioni:

- 1) il **valore economico** complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua risulta **almeno pari** a quello del contratto collettivo di lavoro indicato nel bando di gara;
- 2) la valutazione delle **tutele normative** effettuata rispetto ai parametri indicati nel comma 3 dell'art. 4 dell'All. I.01 ha evidenziato **scostamenti marginali**.

COSA SI INTENDE PER “SCOSTAMENTI MARGINALI”?

- Per la valutazione della marginalità degli scostamenti avrebbero dovuto essere emanate le Linee Guida con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.
- **Obiettivo delle Linee Guida:** classificare e pesare le singole tutele normative in modo da renderle confrontabili e consentire di valutare se la carenza di una di esse possa essere compensata dalla sovrabbondanza registrata in un'altra.

COSA SI INTENDE PER “SCOSTAMENTI MARGINALI”?

IN ASSENZA DI LINEE GUIDA: RIFERIMENTI UTILI

La **Relazione illustrativa al Bando tipo ANAC n. 1/2023** consente alle S.A. di ricavare utili elementi di riferimento dalle indicazioni contenute nella **Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 2 del 28/07/2020**.

- La citata circolare individua 9 istituti sui quali effettuare la verifica di equivalenza dei trattamenti normativi, ritenendo ammissibile lo scostamento limitato ad un solo parametro.
- La relazione illustrativa, in considerazione del più ampio elenco dei parametri riportato all'art. 4 comma 3 dell'All. I.01, ritiene che si possa ammettere uno **scostamento limitato a soli due parametri**.

Circolare INL n. 2 del 28/07/2020

Circolare avente ad oggetto l'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), relativo alla fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale e sul rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Stante quanto sin qui considerato, si ritiene di fornire una prima sintetica elencazione – **suscettibile di successive integrazioni** – di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei “trattamenti normativi”:

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);

Circolare INL n. 2 del 28/07/2020

- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso peraltro che il legislatore riserva solo ai contratti “*leader*” la possibilità di introdurre deroghe *in peius* in materia, va al riguardo precisato che, qualora il CCNL “*leader*” abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall’art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, non altrettanto potrà fare il CCNL sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un’eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un’integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

Circolare INL n. 2 del 28/07/2020

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL “*leader*”, appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi **quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l’esistenza.

d. Istruttoria e motivazione

L’istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia, è infatti quanto mai necessario effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

Circolare INL n. 2 del 28/07/2020

L'analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorquando siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza “normativo” – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi.

PARERE MIT N. 3522 DEL 03/06/2025

“Le modalità di individuazione degli scostamenti marginali relativi alle tutele normative sono demandate ad apposite linee guida da adottarsi decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore dell’Allegato.

Nelle more dell’adozione delle suddette linee guida, per la modalità di individuazione degli scostamenti marginali possono essere prese a riferimento e richiamate nel provvedimento le **indicazioni fornite da ANAC nella relazione illustrativa al Bando-tipo n. 1/2023**”.

APPROCCIO APPLICATIVO DELLA STAZIONE APPALTANTE

EQUIVALENZA ECONOMICA

- Pretendere la parità della retribuzione globale annua significherebbe imporre l'applicazione di un unico CCNL, con effetti discriminatori ed anticoncorrenziali.
- Occorre considerare un possibile margine di oscillazione, tollerabile indicativamente nella misura del 2% (ma la valutazione è rimessa alla discrezionalità della S.A.).
- Il confronto tra retribuzioni deve essere condotto tra livelli di inquadramento equiparabili.

EQUIVALENZA NORMATIVA

La S.A. dovrebbe considerare che, tra gli istituti indicati dall'art. 4, comma 4, dell'All. I.01, vi sono istituti “eventuali” e istituti “di applicazione certa” → la valutazione degli stessi dovrebbe essere pesata in modo differente, con un diverso grado di tolleranza.

ISTITUTI EVENTUALI

- lavoro supplementare;
- clausole relative al lavoro a tempo parziale;
- lavoro straordinario;
- periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio;
- disciplina dei casi di malattia e infortunio;
- disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori.

ISTITUTI CERTI

- disciplina compensativa relativa alle festività soppresse;
- periodo di prova;
- periodo di preavviso;
- ex festività;
- permessi retribuiti;
- bilateralità;
- previdenza integrativa;
- sanità integrativa.

POSSIBILI STRADE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUIVALENZA DELLE TUTELE

A fronte dell'applicazione di un CCNL che prevede trattamenti economici e normativi deteriori rispetto al CCNL individuato dalla S.A., il concorrente potrebbe dimostrare di raggiungere l'equivalenza delle tutele mediante l'applicazione di:

- contrattazione di secondo livello (territoriale e/o aziendale);
- accordi individuali con i lavoratori;
- c.d. «superminimo» (trattamento economico di miglior favore riconosciuto dal datore di lavoro in relazione alla tipologia di prestazione lavorativa o a particolari meriti del lavoratore, che si aggiunge alla retribuzione minima contrattuale stabilita dal contratto collettivo).

SUBAPPALTO E PRINCIPIO DI EQUIVALENZA DELLE TUTELE

ART. 11 COMMA 5 D.LGS. 36/2023

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano, in tutti i casi, che le medesime tutele normative ed economiche siano garantite ai lavoratori in subappalto.

SUBAPPALTO E PRINCIPIO DI EQUIVALENZA DELLE TUTELE

ART. 119 COMMA 12 D.LGS. 36/2023

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 [...].

IN CASO DI SUBAPPALTO

Le attività oggetto di subappalto:

- coincidono con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto
- riguardano le prestazioni relative alla categoria prevalente

Sì

il subappaltatore deve/può applicare:

- lo stesso CCNL del contraente principale
- un CCNL diverso ma equivalente (occorre una apposita dichiarazione di equivalenza da parte del subappaltatore e la relativa verifica da parte della S.A.)

NO

un CCNL diverso da quello applicato dal contraente principale e non occorre la dichiarazione di equivalenza delle tutele.

CONCLUSIONE DEL SUBPROCEDIMENTO DI VERIFICA DELL'EQUIVALENZA DELLE TUTELE TRA CCNL

- Occorre dare atto delle risultanze della valutazione nel parere di congruità/non congruità dell'offerta, a cura del RUP.
- È opportuno ripercorrere l'iter logico seguito per addivenire alla decisione finale.
- La decisione deve essere motivata, in particolare se si conclude nel senso della non equivalenza del CCNL applicato dall'Operatore Economico rispetto a quello individuato dalla Stazione Appaltante.

PRINCIPALI ORIENTAMENTI DELL'ANAC, DEL MIT E DELLA GIURISPRUDENZA

VALUTAZIONE DELLA STAZIONE APPALTANTE E MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO CONCLUSIVO

TAR Lombardia, Brescia sez. Il Ordinanza 5 maggio 2024, n. 89

«in base all'art. 11 commi 3 e 4 del Dlgs. n. 36/2023, il ribasso inserito nell'offerta non può essere ottenuto in danno dei lavoratori mediante l'applicazione di un CCNL che, essendo incoerente rispetto alle lavorazioni, comporti minori tutele economiche e normative;

la suddetta norma determina certamente una limitazione della libertà di organizzazione aziendale, ma non può essere interpretata in senso eccessivamente restrittivo, in quanto occorre evitare di introdurre freni non necessari alla concorrenza e al principio di massima partecipazione. Si ritiene pertanto che un'impresa possa mantenere il proprio CCNL anche in una gara che in base alle ripartizioni della contrattazione collettiva si collocherebbe in un altro settore economico, purché, secondo una valutazione complessiva (giuridica ed economica), il trattamento dei lavoratori impiegati in tale gara non sia deteriore rispetto a quello dei CCNL individuati dalla stazione appaltante, e vi sia corrispondenza tra le mansioni del CCNL applicato e le lavorazioni oggetto dell'appalto;

occorre precisare ulteriormente che non è necessaria la parità di retribuzione, in quanto tale condizione sarebbe equivalente all'imposizione di un CCNL unico».

VALUTAZIONE DELLA STAZIONE APPALTANTE E MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO CONCLUSIVO

Parere di precontenzioso ANAC n. 14 del 14 gennaio 2025

«Il giudizio finale di non equivalenza del CCNL offerto dall'O.E. con il CCNL indicato negli atti di gara, è rimesso alla discrezionalità della S.A. ed è sindacabile dall'Autorità solo per vizi di macroscopica irragionevolezza o illogicità».

Consiglio di Stato, sez. III, 11/06/2025 n. 5073; 05/06/2025 n. 4898

«Va premesso, sul piano astratto-normativo, che la verifica di congruità delle offerte espletata dalla Stazione appaltante è espressione di ampia discrezionalità tecnica e, dunque, sfugge al sindacato del Giudice amministrativo, ove risulti adeguatamente motivata sotto il profilo tecnico-discrezionale e non involga profili di manifesta irragionevolezza o travisamento dei fatti che rendano palese l'inattendibilità complessiva dell'operato della Stazione appaltante».

EQUIVALENZA ECONOMICA E APPLICAZIONE DEL C.D. «SUPERMINIMO»

➤ Superminimo come legittimo strumento per colmare le differenze retributive tra i diversi CCNL

TAR Campania, sez. IV, 30 ottobre 2025 n. 7073

- «[...] è quindi irrilevante “il valore confessorio” (in ordine alle divergenze contrattuali), attribuito dalla ricorrente al riconoscimento di un superminimo integrativo della retribuzione, essendo evidente – nonché pacifico in giudizio - che i due CCNL, di base, hanno regimi retributivi (e non solo) difformi»
- «vale la pena osservare, tra l'altro, che quanto evidenziato dalla ricorrente in ordine allo scostamento tra il costo orario medio [...] non tiene in debito conto che, per come spiegato dalla controinteressata e considerato dalla Commissione in sede di verifica, il costo orario medio effettivo è pari ad euro 22,79, tenuto anche conto dei superminimi (riconosciuti in misura fissa e continuativa “per tutta la durata dell'appalto”）」
- «infine, e quanto ai superminimi garantiti ad integrazione della retribuzione da ultimo menzionati, va rilevato che la relativa dichiarazione non costituisce – come ritenuto dalla ricorrente – un'integrazione postuma dell'offerta, ma, per come evincibile dagli atti del giudizio, una dichiarazione esplicativa del costo orario medio proposto in relazione all'inquadramento prescelto».

EQUIVALENZA ECONOMICA E APPLICAZIONE DEL C.D. «SUPERMINIMO»

➤ Superminimo come legittimo strumento per colmare le differenze retributive tra i diversi CCNL

Delibera ANAC n. 437 del 11 novembre 2025 (parere di precontenzioso)

«nel caso in cui l'operatore economico indichi, in sede di offerta, di applicare un diverso CCNL sia tenuto a fornire una dichiarazione precisa, univoca e circostanziata volta a garantire al personale impiegato nell'appalto una tutela equipollente a quella prevista nel CCNL indicato dalla SA. Tale equivalenza può essere soddisfatta in due modi, cioè i) dimostrando che il diverso CCNL indicato dall'o.e. garantisce le stesse tutele normative ed economiche rispetto a quello indicato dalla SA (secondo i criteri e i parametri definiti nell'art. 4 dell'Allegato I.01 al Codice), ii) a fronte della disomogeneità delle tutele tra i due CCNL, impegnandosi in sede di offerta a garantire un trattamento integrativo in favore dei lavoratori impiegati nell'esecuzione del contratto, al fine di scongiurare un ribasso delle tutele loro erogate»

«qualora l'operatore economico opti per l'indicazione di un diverso contratto collettivo con impegno ad assicurare le medesime tutele (garantendo un trattamento economico integrativo), è necessario che già in fase di gara venga esplicitata una dichiarazione in tal senso chiara, precisa e circostanziata e che i costi del personale relativi al suddetto premio di armonizzazione contrattuale siano stati stimati e considerati ai fini della formulazione dell'offerta. Non è, invece, ammissibile che il concorrente assuma tale impegno solo in sede di chiarimenti, modificando la dichiarazione inizialmente resa a corredo dell'offerta, senza dimostrare – peraltro – di avere già stimato i costi del personale (derivanti dal trattamento retributivo integrativo), atteso che è inammissibile modificare ex post l'offerta e il suo contenuto».

EQUIVALENZA ECONOMICA E APPLICAZIONE DEL C.D. «SUPERMINIMO»

Di diverso avviso:

➤ **Superminimo: strumento inidoneo a colmare le differenze tra CCNL**

TAR Puglia, Lecce, Sez. II, 5 novembre 2025, n. 1461

«La valutazione di equivalenza economica dei contratti è effettuata in relazione alle componenti fisse della retribuzione» «tra le quali sicuramente (e ragionevolmente) non rientra il c.d. “superminimo”, che costituisce, per definizione, una parte accessoria della retribuzione, che va ad aggiungersi ai minimi tabellari individuati dal contratto collettivo, erogata a favore del lavoratore subordinato quale aumento retributivo normalmente correlato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente.

Il mero impegno a corrispondere il c.d. “superminimo”, oltre a rendere evidentemente incerta la reale portata della retribuzione fissa e continuativa garantita ai lavoratori, rimanda ad un evento futuro e contingente – ossia l'accordo bilaterale tra parte datoriale e rappresentanze sindacali, frutto di libera volontà negoziale – l'effettivo riconoscimento di un trattamento retributivo equivalente.

In altre parole, siffatto impegno della controparte non è idoneo a colmare stabilmente le lacune retributive accertate dalla Stazione appaltante, dovendosi convenire con il formante normativo e giurisprudenziale in subiecta materia, secondo cui l'equivalenza deve essere garantita dalle componenti fisse e automatiche del trattamento economico».

EQUIVALENZA ECONOMICA E APPLICAZIONE DEL C.D. «SUPERMINIMO»

Di diverso avviso:

➤ Superminimo: strumento inidoneo a colmare le differenze tra CCNL

TAR Lombardia, Milano, Sez. IV, 26 novembre 2025, n. 3845

Il superminimo «non è ricompreso tra le componenti fisse della retribuzione e, dunque, non rientra tra le voci oggetto di confronto, ma neppure vi è effettiva certezza in ordine alla sua contrattualizzazione, essendo stato prospettato come criterio di correzione per il riallineamento di retribuzioni tabellari oggettivamente inferiori soltanto all'interno di una dichiarazione resa nei confronti della stazione appaltante e non direttamente impegnativa, né vincolante, nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori».

«Non è dunque certa la corresponsione del predetto superminimo per tutta la durata della concessione in mancanza di specifiche previsioni contrattuali verificabili *ex ante*, con il correlato rischio di un sostanziale depotenziamento della tutela spettante ai lavoratori nel caso di inadempimento della prestazione retributiva a carico del datore di lavoro. Del resto, la circostanza che il raffronto economico avvenga “in astratto”, cioè con riferimento alle componenti fisse della retribuzione tabellare prevista dai CCNL di riferimento e sterilizzando le forme di remunerazione *ad personam*, è funzionale ad assicurare un raffronto oggettivo che si misura su previsioni certe, preventivamente conoscibili, valevoli per tutti i lavoratori e alle quali il datore è vincolato in forza di apposita contrattazione collettiva, con le correlate garanzie sia sul piano negoziale che sindacale».

EQUIVALENZA ECONOMICA E APPLICAZIONE DEL C.D. «SUPERMINIMO»

Di diverso avviso:

➤ **Superminimo: strumento inidoneo a colmare le differenze tra CCNL**

TAR Lazio, Roma, Sez. V quater, 11 dicembre 2025, n. 22443

«gli aumenti retributivi previsti dal contratto collettivo non si sommano al superminimo individuale [...] ma lo assorbono, riducendolo in tutto o in parte. Si tratta di un ulteriore elemento che impedisce di ritenere che il superminimo – specie se di entità non minimale, come nel caso di specie – possa essere considerato equivalente alla retribuzione tabellare riconosciuta dalla contrattazione collettiva».

APERTURA AD UNA VALUTAZIONE DI TIPO SOSTANZIALE

Cons. Stato, Sez. IV, 2 dicembre 2025 n. 9484

«dall'interpretazione letterale e sistematica dell'allegato I.01, si ricava che la S.A. deve formulare, anche in relazione al confronto comparativo dei CCNL, un giudizio complessivo, sintetico, e non parcellizzato o atomistico, in maniera da valorizzare nell'insieme le singole voci di cui si compone il CCNL indicato in sede di presentazione dell'offerta al fine di verificare se, al di là di singoli episodici scostamenti sia comunque complessivamente in grado di garantire un livello di tutela equivalente (anche, eventualmente, all'esito di compensazioni tra singole divergenti componenti) a quello offerto dal CCNL indicato negli atti di gara».

«[...] sussiste la necessità di effettuare la verifica della dichiarazione di equivalenza alla luce del disposto di cui all'art. 110 del codice, non essendo sufficiente un mero richiamo alla Relazione Illustrativa allegata al Bando Tipo n. 1/2023 dell'ANAC, nonché alla Circolare INL n. 2 del 28 luglio 2020, che invece pretendono di desumere la non equivalenza unicamente dal numero degli scostamenti individuati, senza alcuna valutazione del loro effettivo rilievo e, soprattutto, senza considerare l'esame complessivo delle tutele assicurate».

APERTURA AD UNA VALUTAZIONE DI TIPO SOSTANZIALE

TAR Piemonte, sez. I, 30 gennaio 2026 n. 170

«Va d'altronde considerato che la stessa Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 28/07/2020 n. 2 ammette ma non impone il disconoscimento dell'equivalenza in ipotesi di scostamento di almeno due parametri (*«Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. - che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza "normativo" - si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi»*).

Residua dunque in capo alla Stazione appaltante il potere tecnico-discrezionale di valutare in concreto gli scostamenti rilevati e di concludere se il livello di tutela garantito dai due CCNL sia nel suo complesso equivalente».

L'EQUIVALENZA DELLE TUTELE: APPLICAZIONE PRATICA

Equivalenza economica

CCNL	Retribuzione globale annua
<p>C011 CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti</p> <p>Stazione Appaltante</p>	<p>Livelli: <u>B1 (impiegato)</u>: retribuzione tabellare annua € 2.313,34 * 12 + 13[^] mensilità € 2.313,34 + 3 scatti di anzianità biennali (€ 32,43*3*13) + elemento perequativo € 485,00 + 3 festività € 278,41 = € 32.101,60 <u>D1 (operaio)</u>: retribuzione tabellare annua € 1.742,03*12 + 13[^] mensilità € 1.742,03 + 3 scatti di anzianità biennali (€ 21,59*3*13) + elemento perequativo € 485,00 + 3 festività € 208,67 = € 24.182,07</p> <p>Eventuale elemento perequativo solo per le aziende prive di contrattazione di II livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL. Il CCNL prevede 5 scatti di anzianità biennali.</p>
<p>K051 CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico</p> <p>Operatore Economico</p>	<p>Livelli: <u>B1 (impiegato)</u>: retribuzione tabellare annua € 2.313,78 * 12 + EDR € 10,33*13 + 13[^] e 14[^] mensilità € 4.627,56 + 3 scatti di anzianità biennali (€ 28,46*3*14) + elemento perequativo € 210,00 = € 33.932,53 <u>CS (operaio)</u>: retribuzione tabellare annua € 1.782,73 * 12 + EDR € 10,33*13 + 13[^] e 14[^] mensilità € 3.565,46 + 3 scatti di anzianità biennali (€ 20,30*3*14) + elemento perequativo € 210,00 = € 26.155,11</p> <p>Eventuale elemento perequativo (pari ad un importo di € 210 annui) solo per le aziende prive di contrattazione di II livello riguardante il premio di risultato. Il CCNL prevede 5 scatti di anzianità biennali.</p>

Equivalenza normativa

CCNL	Lavoro supplementare	Clausole relative al lavoro a tempo parziale	Lavoro straordinario
C011	<p><u>Art. 4, sez. IV, tit. I</u> AmMESSO per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale, con maggiorazione del 10%. Oltre tale limite, prevista maggiorazione del 20%.</p>	<p><u>Art. 4, sez. IV, tit. I</u> AmMESSE su accordo delle parti, con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Per variazione della collocazione temporale prevista maggiorazione della retribuzione del 10%. Per variazione in aumento (quantità annua massima non superiore al 25% della normale prestazione a tempo parziale) prevista maggiorazione del 15% per le ore prestate in aumento.</p>	<p><u>Art. 7, sez. IV, tit. III</u> Limite di 200 ore annuali (250 ore per aziende fino a 200 dipendenti). Maggiorazioni (non a turni): 25% prime 2 ore; 30% ore successive; straord. festivo 55%; straord. notturno 50%; straord. notturno festivo 75%. Maggiorazioni (a turni): 25% prime 2 ore; 30% ore successive; straord. festivo 55%; straord. notturno 40% prime 2 ore, 45% ore successive; straord. notturno festivo 65%.</p>
K051	<p><u>Art. 16 c. 7</u> AmMESSO entro il limite massimo dell'orario annuo a tempo pieno. Retribuzione ordinaria per le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15% della durata settimanale del part time; maggiorazione del 40% della retribuzione oraria oltre tale limite (e sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario).</p>	<p><u>Art. 16</u> AmMESSE su accordo delle parti, con preavviso di almeno 72 ore. Per variazione della collocazione prevista maggiorazione del 20% della retribuzione oraria. Per variazione in aumento oltre il limite del 15% della durata settimanale del part time: maggiorazione del 40% (detta variazione in aumento non può essere superiore del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale).</p>	<p><u>Art. 28</u> Limite 180 ore annuali. Maggiorazioni: - straord. feriale: 50%; - straord. festivo: 60%; - straord. notturno feriale: 60%; - straord. notturno festivo: 75%.</p>

Equivalenza normativa

CCNL	Ex festività	Periodo di prova	Preavviso	Comporto
C011	<p><u>Art. 9, sez. IV, tit. III</u> Previste 32 ore ore di permessi (pari a 4 gg).</p>	<p><u>Art. 2, sez. IV, tit. I</u> D1, D2, C1: 1 mese e mezzo; C2, C3, B1: 3 mesi; B2, B3, A1: 6 mesi.</p>	<p><u>Art. 1, sez. IV, tit. VIII</u> Anzianità fino a 5 anni: B2, B3, A1: 2 mesi; C2,C3,B1: 1 mese e 15 gg; D1, D2, C1: 10 giorni.</p> <p>Oltre 5 anni e fino a 10 anni: B2, B3, A1: 3 mesi; C2,C3,B1: 2 mesi; D1, D2, C1: 20 giorni.</p> <p>Oltre i 10 anni: B2, B3, A1: 4 mesi; C2,C3,B1: 2 mesi e 15 gg; D1, D2, C1: 1 mese.</p>	<p><u>Art. 2, sez. IV, tit. VI</u> MALATTIA Conservazione del posto (riferita alle assenze verificatesi nei 3 anni precedenti): - anzianità fino a 3 anni: 183 gg (274 per comporto prolungato); - da 3 a 6 anni: 274 gg (411 per comporto prolungato); - oltre 6 anni: 365 gg (548 gg per comporto prolungato).</p> <p><u>Art. 1, sez. IV, tit. VI</u> INFORTUNIO Conservazione del posto fino a guarigione clinica.</p>
K051	<p><u>Art. 27, c. 37-39</u> Previste 4 giornate, fruibili anche ad ore.</p>	<p><u>Art. 14</u> Gruppo A e Quadri: non superiore a 6 mesi; 3 mesi se di altro gruppo.</p>	<p><u>Art. 26</u> LICENZIAMENTO Anzianità: - fino a 2 anni compiuti: mesi 1; - da 2 a 10 anni compiuti: mesi 3; - oltre i 10 anni compiuti: mesi 4.</p> <p>DIMISSIONI Termini ridotti della metà.</p>	<p><u>Art. 21, c. 12-2-8</u> MALATTIA Comporto secco: 12 mesi (non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche e altre gravi malattie; degenze ospedaliere, periodo di riabilitazione svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero, che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie). Comporto per sommatoria: 18 mesi nell'arco di 36 mesi.</p> <p>INFORTUNIO Fino a guarigione clinica.</p>

Equivalenza normativa

CCNL	Malattia e infortunio	Maternità
<p>C011</p>	<p><u>Art. 2, sez. IV, tit. VI</u> MALATTIA Integrazione: - anzianità fino a 3 anni: intera retribuzione per i primi 122 gg e 80% per i giorni residui; - da 3 a 6 anni: intera retribuzione per i primi 153 gg e 80% per i giorni residui; - oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 214 gg e 80% per i giorni residui.</p> <p>INFORTUNIO Integrazione: - anzianità fino a 3 anni: intera retribuzione per i primi 122 gg e 80% per i giorni residui (fino a 183 gg); - da 3 a 6 anni: intera retribuzione per i primi 153 gg e 80% per i giorni residui (fino a 274 gg); - oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 214 gg e 80% per i giorni residui (fino a 365 gg).</p>	<p><u>Art. 4, sez. IV, tit. VI</u> Integrazione dell'indennità INPS pari al 100% della retribuzione. Introdotti dal 2026 3 gg di permessi annui retribuiti all'80% per malattie dei figli fino a 4 anni di età</p>
<p>K051</p>	<p><u>Art. 21, c. 6-11</u> MALATTIA Intera retribuzione sino a 12 mesi e sino a 18 mesi nel caso di comporto per sommatoria (in tal caso sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera nonché il periodo di riabilitazione svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero che richiada la degenza presso apposite strutture sanitarie). Lavoratori disabili e fruitori di permessi ex l. 104/92 e nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, ed altre gravi malattie: la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.</p> <p>INFORTUNIO Intera retribuzione fino a guarigione clinica.</p>	<p><u>Art. 20</u> Integrazione dell'indennità INPS pari al 100% della retribuzione. Aggiornamento a livello aziendale delle normative per migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro.</p>

Equivalenza normativa

CCNL	ROL - permessi retribuiti	Bilateralità
C011	<p><u>Art. 5, sez. IV, tit. III</u> 72 ore annue.</p> <p>Orario normale di lavoro: 40 ore settimanali.</p>	<p><u>Sez. I</u> Prevista (Organismo Bilaterale Nazionale (O.B.N.); Osservatorio Paritetico Nazionale sull'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti; Commissione paritetica per le pari opportunità).</p>
K051	<p><u>Art. 27, c. 14</u> 160 ore annue per turnisti.</p> <p>Orario normale di lavoro: 38 ore settimanali; 40 ore per turnisti.</p>	<p><u>Artt. 6-11-Regolamenti</u> Prevista (Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente (OBSSA); Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF); Fondo di solidarietà bilaterale; Osservatorio nazionale di settore).</p>

Equivalenza normativa

CCNL	Obbligo denuncia enti e formazione	Previdenza integrativa	Sanità integrativa
C011	<u>Art. 1, sez. IV, tit. VI; art. 7, sez. IV, tit. VI e Accordo del 10/5/2023 e 22/11/2025; art. 1, sez. IV, tit. V</u> Previsti come per legge.	<u>Art. 15, sez. IV, tit. IV</u> Prevista (Fondo COMETA).	<u>Art. 16, sez. IV, tit. IV</u> Prevista (METASALUTE).
K051	<u>Artt. 11-36</u> Previsti come per legge.	<u>Art. 46</u> Prevista (Fondi Fopen e Pegaso).	<u>Art. 47</u> Prevista.

Grazie per la vostra attenzione



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