GIUSTIZIA INSIEME

Diritto e Processo Amministrativo

Note in tema di contrattazione collettiva, costo della manodopera e tutela dei lavoratori negli appalti regionali

La Legge della Regione Puglia n. 30/2024

di Paolo Lazzara

Funzione amministrativa e limiti costituzionali secondo gli orientamenti della Corte costituzionale

5 novembre 2026

ABSTRACT

Il contributo esamina il rapporto tra disciplina dei contratti pubblici, contrattazione collettiva e legislazione regionale alla luce della L.R. Puglia 21 novembre 2024, n. 30, recante disposizioni in materia di tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione. L'attenzione si concentra, in particolare, sull'art. 2, comma 2, che impone alle stazioni appaltanti regionali di verificare che i contratti collettivi indicati nella documentazione di gara contemplino una soglia retributiva minima di nove euro l'ora. Il saggio sostiene che tale previsione debba essere letta in termini

strettamente amministrativi, quale criterio di selezione del contratto collettivo da assumere come parametro della gara, e non quale disciplina direttamente incidente sulla struttura civilistica dei rapporti individuali di lavoro. Tale interpretazione trova un importante conferma nella sentenza n. 188/2025 della Corte costituzionale, che ha ridotto la portata della norma pugliese alla sola sfera degli appalti pubblici della Regione, e va verificata alla luce del diverso esito cui è pervenuta la Corte con la sentenza n. 60/2026 che è invece intervenuta sulla legge della Regione Toscana.

Sommario: 1. **Premessa: il salario negli appalti tra autonomia collettiva e regolazione pubblica** – 2. **Il quadro europeo e statale: salari adeguati e centralità della contrattazione collettiva** – 3. **L'art. 11 del codice dei contratti pubblici e la funzione del contratto collettivo "leader"** – 4. **La L.R. Puglia n. 30/2024: struttura e ratio dell'intervento regionale** – 5. **La sentenza n. 188/2025 della Corte costituzionale e la delimitazione amministrativa della soglia dei nove euro** – 6. **Le diverse conclusioni della Corte costituzionale sulla legge regionale della Toscana. (sent. n. 60/2026)** – 7. **I servizi di vigilanza come banco di prova** – 8. **Conclusioni**

1. Premessa: il salario negli appalti tra autonomia collettiva e regolazione pubblica

La questione del trattamento economico dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici si colloca nel punto di intersezione tra autonomia collettiva, tutela del lavoro e disciplina della concorrenza. Investe, al contempo, il significato costituzionale dell'art. 36 Cost., la perdurante centralità della contrattazione collettiva quale luogo di determinazione della retribuzione adeguata e la funzione del diritto dei contratti pubblici come strumento per la migliore selezione del contraente e come ambito pienamente rispettoso delle finalità sociali e ambientali**[1]**. Nel settore degli appalti, la competizione economica tra operatori tende frequentemente a scaricarsi sul costo del lavoro, rendendo particolarmente acuto il rischio di fenomeni di dumping

contrattuale e di “lavoro povero”.

In questo scenario, il legislatore statale ha rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa: il d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, ha riconosciuto (art. 11) infatti una funzione centrale all’individuazione del contratto collettivo applicabile al personale impiegato nell’appalto; il D.L. 30 aprile 2026, n. 62 e s.m.i., d’altra parte, è intervenuto sul “salario giusto”, affermando che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento di determinazione del trattamento economico complessivo adeguato ai sensi dell’art. 36 Cost.

La disciplina nazionale, generale e speciale, si muove dunque nel senso di valorizzare la fonte collettiva qualificata, piuttosto che di sostituirla mediante un salario minimo legale rigido e generalizzato.

In tale contesto si inserisce la L.R. Puglia 21 novembre 2024, n. 30, persegue lo scopo di contrastare il dumping contrattuale che si determina per la presenza di molteplici contratti collettivi, spesso sottoscritti da soggetti poco (o per nulla) rappresentativi, che spinge verso un confronto concorrenziale fondato sulle retribuzioni più basse, a discapito delle tutele del lavoro e della qualità dell’offerta**[2]**.

La Puglia, dunque, affianca il criterio del contratto collettivo “leader”, con la previsione di una soglia minima di nove euro l’ora.

Tale disposizione pone una serie di problemi sul piano giuridico. Occorre infatti stabilire se essa si limiti a orientare le scelte della stazione appaltante oppure introduca, sia pure indirettamente, una regola atta a incidere sui rapporti individuali di lavoro. L’alternativa non è meramente teorica in quanto coinvolge i limiti costituzionali della potestà legislativa regionale e il punto di equilibrio tra ordinamento civile, tutela della concorrenza e uso strategico dei contratti pubblici **[3]**.

2. Il quadro europeo e statale: salari adeguati e centralità della contrattazione collettiva

Il diritto dell’Unione europea offre un primo e importante riferimento sistematico. La direttiva (UE) 2022/2041, sui salari “adeguati” nell’Unione europea promuove l’adeguatezza salariale valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva e il dialogo sociale**[4]**senza tuttavia imporre agli Stati membri un modello uniforme di salario minimo legale.

Più precisamente, da una parte resta la salva la competenza degli Stati membri a prevedere salari minimi per legge, per contrattazione collettiva o entrambi (art. 1, paragrafi 3 e 4; considerando n. 12 e n. 19), volendo la direttiva soltanto istituire un sistema giuridico volto a garantire l'adeguatezza dei salari minimi legali (ove previsti), la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo ove previsto dal diritto nazionale e/o dai contratti collettivi (art. 1, paragrafo 1).

L'impianto della direttiva mostra che la tutela del lavoratore può essere perseguita non soltanto attraverso l'intervento eteronomo del legislatore, ma anche mediante il rafforzamento dei meccanismi collettivi di determinazione delle condizioni economiche. Ne discende, almeno in linea di principio, una diffidenza verso meccanismi normativi che isolano singole voci retributive per fissare uno standard legale.

Ciò significa che la normativa eurounitaria sembra preferire la prospettiva secondo cui il trattamento economico "adeguato" non si esaurisce in una singola voce salariale, ma è il risultato di una struttura complessa, nella quale la retribuzione tabellare, le mensilità aggiuntive, le indennità, i profili di bilateralità, la previdenza integrativa e le ulteriori clausole normative e giuridiche concorrono alla tutela e protezione del lavoratore. È precisamente su tale base che il diritto dei contratti pubblici ha costruito il concetto di equivalenza delle tutele, superando il riduzionismo salariale e ponendo la qualità della tutela lavoristica al centro della verifica amministrativa.

Cionondimeno la particolare e opportuna insistenza sui profili sociali e sulla tutela dei lavoratori pone una solida base culturale e giuridica che consente al legislatore nazionale di intervenire in modo importante su questa materia.

Su questo versante si colloca il recente D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 25 giugno 2026, n. 112[5]** che, nel definire il c.d. "salario giusto" (art.7), rinvia ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La scelta legislativa è molto significativa: il parametro retributivo minimo non viene determinato attraverso una soglia legale astratta, ma mediante il richiamo alla complessiva architettura del contratto collettivo qualificato, assunto quale sede di composizione tra tutela del lavoro, libertà sindacale e dinamica economica. Si precisa al riguardo (comma 4-*bis*) che Il trattamento economico complessivo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei

dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico.

Anche in questo caso si spinge per una considerazione "omnicomprensiva" di "trattamento economico" che supera lo specifico elemento della singola voce tabellare.

Non è facile stabilire quali saranno gli effetti di questa nuova disciplina la cui principale portata è quella di avere "selezionato" e preferito alcuni contratti collettivi rispetto ad altri. Essa, d'altra parte, è principalmente rivolta alla questione relativa al riconoscimento di incentivi e finanziamenti pubblici.

Nel complessivo disegno legislativo si inserisce l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro curato dal CNEL, che costituisce fonte ufficiale idonea a supportare le Stazioni Appaltanti nell'individuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) ai sensi dall'art. 11 e dell'allegato I.01 del d.lgs. n. 36/2023**[6]**.

3. L'art. 11 del codice dei contratti pubblici e la funzione del contratto collettivo "leader"

L'art. 11 del d.lgs. n. 36/2023 segna una rilevante innovazione rispetto al passato. La disposizione prevede che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni si applichi il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona di esecuzione, stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative e strettamente connesso all'attività oggetto dell'appalto. In tal modo, la scelta del contratto collettivo cessa di essere un profilo lasciato alla sola organizzazione interna dell'impresa e diventa un elemento strutturale della gara pubblica, affidato alla responsabilità della stazione appaltante**[7]**.

L'Allegato I.01 al codice dei contratti pubblici (introdotto con d.lgs. 31-12-2024, n. 209), precisa i criteri di individuazione del contratto collettivo "leader" e disciplina la verifica di "equivalenza delle tutele". Quest'ultima, a sua volta, non è concepita in termini monodimensionali**[8]** ma investe le tutele economiche e giuridico-normative**[9]**. A ciò consegue che il contratto indicato nei documenti di gara opera quale regolazione "leader", adottata dalla stazione appaltante quale parametro privilegiato di adeguatezza**[10]**, con valutazione *ex ante*; ferma restando la possibilità per l'operatore economico di indicare un diverso contratto collettivo purché dimostri l'effettiva equivalenza rispetto a quello prescelto dalla stazione appaltante, con inversione dell'onere della prova.

La disciplina ha un chiaro obiettivo "*antidumping*" nel senso di evitare che la competizione per l'aggiudicazione si realizzi attraverso il ricorso a contratti collettivi poco rappresentativi e/o strutturalmente deteriori, i quali comprimano il costo del lavoro alterando le condizioni di concorrenza. In questo quadro, il controllo sul costo della manodopera, il divieto di giustificare ribassi con riferimento ai minimi salariali inderogabili e la verifica di anomalia dell'offerta sono strumenti convergenti di tutela del lavoro e (al contempo) di garanzia del corretto funzionamento del mercato.

4. La L.R. Puglia n. 30/2024: struttura e ratio dell'intervento regionale

La L.R. Puglia n. 30/2024 si colloca entro questo quadro, ma introduce un elemento ulteriore di particolare rilievo. L'art. 2, comma 1, prevede che la Regione, le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le Sanitaservice, le agenzie regionali e gli enti strumentali regionali indichino nelle procedure di gara, in coerenza con l'art. 11 del codice dei contratti pubblici, il contratto collettivo maggiormente attinente all'attività svolta e stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Il successivo comma 2, aggiunge che tali soggetti verifichino che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l'ora.

La legge volte (esplicitamente) al contrasto del *dumping* contrattuale. Il legislatore regionale si colloca in questo modo nel solco dell'uso strategico dei contratti pubblici, cioè nella tendenza ordinamentale che vede nella disciplina della gara non soltanto uno strumento di selezione dell'offerta più conveniente, ma anche un veicolo di tutela del lavoro e di promozione di obiettivi sociali.

Ciò nondimeno, proprio la collocazione della norma nel perimetro dei contratti pubblici impone di interrogarsi sui limiti entro i quali la Regione può incidere sulla materia, senza oltrepassare le competenze riservate allo Stato in tema di tutela della concorrenza e di ordinamento civile. In particolare, il nodo problematico principale riguarda il valore da attribuire alla soglia fissata in nove euro l'ora.

Se la disposizione fosse *standard* direttamente applicabile ai rapporti individuali di lavoro, la legge regionale finirebbe per incidere sulla struttura civilistica della retribuzione, spezzando

l'unità del trattamento economico definito in sede nazionale e introducendo una regola (eteronoma) regionale in un ambito segnato da esigenze di uniformità. Se invece la soglia fosse intesa come criterio rivolto esclusivamente alla stazione appaltante nella selezione del contratto collettivo, da indicare negli atti di gara, la disposizione assumerebbe valenza amministrativa, coerente con l'impianto dell'art. 11, cod. contratti pubblici e meno problematica sul piano costituzionale.

5. La sentenza n. 188/2025 della Corte costituzionale e la delimitazione amministrativa della soglia dei nove euro

La sentenza costituzionale n. 188/2025**[11]** interviene sulla competenza legislativa regionale in materia di salario minimo, offrendo un importante prospettiva di analisi. La Corte ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale sull'art. 2, comma 2, della legge regionale pugliese, sul presupposto che la disposizione non pone un obbligo generalizzato di retribuzione minima sul territorio regionale, in quanto circoscrive il suo ambito di applicazione agli appalti pubblici e alle concessioni affidati dalla Regione e dai suoi enti strumentali. Secondo la Corte costituzionale, la Legge regionale deve essere vagliata tenendo contro che essa pone una regola operante nella sola sfera delle procedure di evidenza pubblica di competenza regionale.

Più precisamente la sentenza considera erronea la prospettiva che presuppone una incidenza imperativa e cogente della disposizione regionale sui rapporti di lavoro privato subordinato o sull'intera fascia del mercato del lavoro coperta dalla contrattualistica pubblica regionale.

La questione relativa alla violazione degli artt. 36, primo comma, e 39, quarto comma, Cost., pertanto, è dichiarata inammissibile in quanto essa non considera i profili della legittimità costituzionale della fissazione di una soglia minima retributiva quale criterio per la selezione del CCNL, senza chiarire quali sarebbero gli obblighi delle stazioni appaltanti e le facoltà degli operatori economici.

Per quanto riguarda la violazione dell'art. 117, secondo comma, lettera *l*), Cost. (ordinamento civile), la Consulta richiama il consolidato orientamento che va nel senso di ritenere che le disposizioni del codice dei contratti pubblici sulla scelta del contraente, vadano ricondotte alla materia della tutela della concorrenza (tra le tante, sentenze n. 80 del 2025 e n. 174 del 2024) e non a quella dell'ordinamento civile.

Si tratta cioè requisiti di “accesso” alla gara che devono essere garantiti e rispettati anche durante l’esecuzione del contratto, e che spesso si riferiscono proprio agli obblighi connessi alla tutela dei lavoratori[12].

Nella materia dei contratti pubblici, dunque, il riflesso (indiretto) della disciplina “amministrativa” nella fase di esecuzione non deve tuttavia far ritenere che tali regole abbiano valenza civilistico-contrattuale. Non si tratta infatti di una disciplina di portata generale, applicabile a tutti i contratti di lavoro privato subordinato, ma di regole sugli affidamenti della pubblica amministrazione, nel cui peculiare ambito le condizioni “contrattuali” per l’accesso alla procedura si traducono in precise regole dell’esecuzione.

La decisione è di grande impatto, per almeno due profili. In primo luogo, la Corte riconduce la soglia dei nove euro a criterio di selezione del contratto collettivo che la stazione appaltante deve indicare negli atti di gara. In secondo luogo, proprio perché circoscrive la portata della disposizione alla fase amministrativa della gara, di talché essa non può essere intesa come parametro immediatamente conformativo del rapporto individuale di lavoro né come base per imporre all’operatore economico una modifica selettiva del contratto collettivo applicato. Ne consegue che la norma regionale viene salvata in quanto deve essere interpretata nel senso di gravare la sola stazione appaltante del dovere di ricercare, tra i contratti collettivi rilevanti, quello maggiormente coerente con la soglia indicata dal legislatore regionale, senza che essa autorizzi integrazioni unilaterali della disciplina contrattuale. L’adozione di un determinato contratto collettivo e le condizioni “offerte” dall’operatore in sede di gara, debbono essere garantite nell’esecuzione del contratto a garanzia della par condicio tra i partecipanti.

Tale lettura assegna alla legge pugliese valenza di indirizzo amministrativo che non integra una eteroregolazione del sinallagma retributivo. Il punto è decisivo: una volta che la stazione appaltante abbia individuato, secondo i criteri dell’art. 11 del codice, il contratto collettivo “leader” da indicare nei documenti di gara, l’operatore economico che vi si conformi non può essere ulteriormente onerato dell’obbligo di sostituire o integrare una singola voce retributiva in base alla soglia regionale, perché un’operazione del genere implicherebbe l’impropria sovrapposizione della fonte legislativa regionale alla fonte collettiva[13].

6. Le diverse conclusioni della Corte costituzionale sulla legge regionale della Toscana. (sent. n. 60/2026)

La soluzione adottata per la legge pugliese chiarisce le questioni controverse anche in relazione alla diversa soluzione se confrontata con la sentenza C. cost. n. 60/2026[14] che dichiara illegittima la legge toscana che introduceva nei bandi di gara un criterio premiale fondato sull'applicazione di un trattamento economico minimo orario, non inferiore a nove euro lordi. Secondo la Corte, tale meccanismo premiale incideva direttamente sull'assetto concorrenziale della gara, alterando il punto di equilibrio fissato dal legislatore statale tra tutela del lavoro e tutela della concorrenza, violando perciò l'art. 117, secondo comma, lett. e), Cost.

La differenza rispetto al caso pugliese non è meramente formale; la legge toscana utilizzava infatti la soglia retributiva minima come criterio premiale per la selezione delle offerte, laddove la disciplina pugliese, secondo le indicazioni della Consulta, si colloca "a monte", nella fase di individuazione del contratto collettivo da indicare nella *lex specialis*.

Il discrimine, dunque, è rappresentato dalla diversa incidenza della disciplina regionale sulla concorrenzialità del mercato e sulla struttura amministrativa della procedura. Nel primo caso, la Regione Toscana aveva introdotto un criterio autonomo di valutazione dell'offerta; nel secondo, la disciplina interviene sulla selezione del parametro contrattuale da introdurre nei documenti di gara. Basti considerare che la relativa disciplina è limitata sul piano soggettivo alla sola amministrazione regionale (in senso ampio), con esclusione di qualsiasi altra stazione appaltante presente sul territorio regionale.

Il raffronto tra le due decisioni conferma che il diritto regionale può operare nel settore dei contratti pubblici soltanto entro margini ridotti e sempre nel rispetto dell'equilibrio definito dal legislatore statale. L'art. 11 del codice dei contratti pubblici e l'Allegato I.01 rappresentano, in questa prospettiva, il punto di equilibrio normativo oggi vigente nel senso che la tutela dei lavoratori negli appalti viene assicurata attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva qualificata, il controllo sull'equivalenza delle tutele e la verifica del costo della manodopera.

7. I servizi di vigilanza come banco di prova

Le implicazioni della ricostruzione sin qui prospettata emergono con particolare chiarezza negli appalti in cui la componente lavoro assume un peso preponderante e il rischio di compressione concorrenziale del costo del personale è particolarmente elevato. In tali settori, la corretta individuazione del contratto collettivo applicabile non è passaggio formale, ma rappresenta presupposto per la determinazione del costo della manodopera, per la verifica di congruità

dell'offerta e per la stessa tutela effettiva delle condizioni di lavoro. Proprio per questo il codice dei contratti pubblici attribuisce alla stazione appaltante il compito di individuare il contratto collettivo maggiormente rappresentativo nonché attinente all'oggetto dell'appalto e di verificarne la coerenza rispetto al settore di riferimento.

Se si accoglie la lettura amministrativa dell'art. 2, comma 2, della L.R. Puglia n. 30/2024, ne deriva che l'onere di applicare la soglia dei nove euro ricade esclusivamente sulla stazione appaltante nella fase di predisposizione della *lex specialis*. Ciò nel senso che essa dovrà selezionare un contratto collettivo congruo e pertinente al settore economico interessato**[15]**, stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e, ove possibile, compatibile anche con l'indicazione regionale della soglia minima. Non può invece ritenersi che l'operatore economico, una volta conformatosi al contratto indicato dalla stazione appaltante, sia tenuto a modificare autonomamente i contratti individuali di lavoro o a integrare singole voci retributive per allinearsi alla soglia regionale.

La conclusione potrebbe mutare nel caso in cui l'operatore economico intenda applicare un contratto collettivo differente da quello indicato negli atti di gara. In tale ipotesi tornano a operare le regole ordinarie dettate dal codice: l'operatore dovrà dimostrare, con apposita dichiarazione, che il diverso contratto garantisce tutele equivalenti rispetto a quello individuato dalla stazione appaltante, e l'amministrazione dovrà procedere al relativo accertamento secondo i criteri dell'Allegato I.01, al d. lgs. 36-2023.

Anche in questo caso, tuttavia, la soglia regionale dei nove euro non può essere intesa come titolo per la sostituzione unilaterale di singole clausole economiche del contratto collettivo, ma come indice orientativo della valutazione amministrativa.

8. Conclusioni

Il quadro normativo e giurisprudenziale oggi disponibile induce a ritenere che, nel settore degli appalti pubblici, la tutela del lavoro continui a gravitare attorno alla centralità della contrattazione collettiva qualificata, assunta dal legislatore statale quale strumento privilegiato di concretizzazione dell'art. 36 Cost. La disciplina del codice dei contratti pubblici non impone il contratto collettivo "leader" come requisito di partecipazione in senso assoluto, ma lo assume quale parametro amministrativo di riferimento per la gara, rispetto al quale il diverso contratto indicato dall'operatore economico deve garantire tutele equivalenti. In tal modo, il legislatore

statale ha costruito un modello antidumping che tutela i lavoratori senza comprimere la libertà sindacale e l'autonomia organizzativa dell'impresa.

Entro tale quadro la L.R. Puglia n. 30/2024 può essere considerata compatibile con la Costituzione solto se letta in chiave strettamente "amministrativa". In tal senso, la soglia dei nove euro l'ora non opera come salario minimo regionale direttamente applicabile ai rapporti di lavoro, ma come criterio-guida per la stazione appaltante nella scelta del contratto collettivo da inserire nella disciplina di gara. Questa interpretazione, oltre a trovare fondamento nella sentenza n. 188/2025, evita che la legge regionale si trasformi in una disciplina civilistica della retribuzione o in fattore di alterazione della concorrenza, esito che, secondo la sentenza n. 60/2026, sarebbe costituzionalmente inammissibile.

Da ciò una conseguenza di particolare importanza: l'operatore economico che applichi il contratto collettivo indicato dalla stazione appaltante non può essere gravato di un ulteriore obbligo di integrazione unilaterale della singola voce retributiva in funzione della soglia regionale; questi dovrà conformarsi al contratto collettivo indicato ("leader") oppure, in alternativa, dimostrare l'equivalenza del diverso contratto prescelto. In tale prospettiva, la funzione della legge pugliese non è quella di sostituire la contrattazione collettiva, ma quella di rafforzare l'azione amministrativa di contrasto al *dumping* contrattuale all'interno del perimetro tracciato dal legislatore statale e dalla giurisprudenza costituzionale.

[1] Cfr. F. Di Noia, *La tutela del lavoro nei contratti pubblici tra legge e contratto collettivo: le novità del d. lgs. n. 209/2024 e le insidie della legge delega n. 144/2025*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2025; F. Martini, *Il principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore negli appalti pubblici. Prospettive, criticità e contraddizioni delle nuove funzioni della legge di gara*, in «Dir. amm.», 2024, 1077 ss.; S. Mercaldo, *I contratti collettivi nazionali di lavoro negli appalti pubblici tra regola di diritto interno e comunitario*, in «Riv. it. dir. lav.», 2022, 199 ss. Con particolare riferimento alle c.d. clausole sociali, v. F. Lamberti, *L'esigibilità delle clausole sociali negli appalti pubblici: profili problematici tra "elasticità" dell'applicazione ed effettività delle tutele*,

in «Dir. relaz. ind.», 2025, 99 ss.; F. Pantano, *Clausole sociali, concorrenza, investimento pubblico e tutela del lavoro: dal Codice dei contratti pubblici al PNRR*, in «Federalismi.it», 25/2022, 169 ss.

[2] In tema, C. cost. sent. 156 del 2025, nonché Cass., sez. lav., sent. 28323/2023.

[3] Cfr. G. Piglialarmi, *La dimensione locale del salario minimo legale: il caso degli appalti pubblici*, in «Dir. relaz. ind.», 2025, 1068 ss. Sul punto, Cons. St., Sez. V, 5 maggio 2026, n. 3476, in «www.sentenzeappalti.it», ha chiarito che l'uso "strategico" dei contratti pubblici si traduce in istituti volti a contemperare la libertà di iniziativa economica e il perseguimento di obiettivi di politica sociale, di tutela dei lavoratori, di sostegno al reddito e alle imprese. In questa cornice sistematica si inserisce anche l'art. 11, CCP che prevede l'obbligo per le stazioni appaltanti di indicare nella *lex specialis* il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione.

[4] Cfr. M. Delfino, *Proposta di direttiva, tutela giuridica dei salari e nodi della contrattazione collettiva in Italia*, in «Dir. relaz. ind.», 2021, 432 ss.

[5] "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale".

[6] Su **www.sentenzeappalti.it**. L'archivio CNEL associa il codice alfanumerico unico (che identifica ciascun CCNL) ai codici ATECO 2025, in linea con il "Comunicato del Presidente ANAC n. 2 del 10.02.2026".

[7] Cfr. G. Pistore, *Le nuove regole del lavoro negli appalti. L'individuazione del contratto collettivo di riferimento nei bandi di gara*, in «Giur. it.», 2025, 2196 ss.; G. Piglialarmi, E. Poiani Landi, *La contrattazione collettiva nel "nuovo" Codice dei contratti pubblici: problemi e prospettive*, in «Dir. relaz. ind.», 2024, 1057 ss.; F. Campolo, *La tutela dei lavoratori nel d. lgs. n. 36 del 2023*, in «Riv. giur. edil.», 2023, 425 ss.

[8] Cons. St., Sez. V, 13.07.2026 n. 5575: “”.

[9] In tema, A. La Mendola, *L’equivalenza delle tutele nel CCNL delle cooperative, in Coop. enti non profit, 7/2026*, 40 ss.; M. Faioli, *Contrattazione collettiva “equivalente”. Codice degli appalti, precomprensione ermeneutica e scelta di un metodo per comparare le tutele*, in «Federalismi.it», 14/2025, 210 ss.; M. Tiraboschi, *Superminimi ed equivalenza economica dei contratti collettivi negli appalti pubblici: note critiche su TAR Campania 30 ottobre 2025, n. 7073*, in «Dir. relaz. ind.», 2025, 1142B ss. In giurisprudenza v., da ultimo, Consiglio di Stato, 4 maggio 2026, n. 3465.

[10] In questo senso, questa stessa sezione Cons. St., Sez. V, 24 aprile 2026, n. 3209, Cons. St., Sez. V, 4 maggio 2026, n. 3465.

[11] Corte costituzionale, 16 dicembre 2025, n. 188.

[12] C. cost. sent. n. 44 del 2023.

[13] In questo senso: Cons. St., 4 maggio 2026, n. 3465: «…il giudizio di equivalenza non consisterebbe più in una comparazione tra due sistemi contrattuali ma, piuttosto, tra un CCNL e più contratti individuali (o, se si preferisce, tra un CCNL ed un’offerta di gara che si estrinseca in un mero impegno negoziale). E ciò con il rischio di ammettere CCNL (quelli applicati dalla ditta offerente e da integrare attraverso singole voci retributive, di carattere peraltro eventuale e non fisso) che si rivelano “strutturalmente” meno protettivi per i lavoratori, il che finirebbe per svilire l’obiettivo del legislatore codicistico».

[14] Corte costituzionale, 30 aprile 2026, n. 60.

[15] Cfr. sul punto, Anac, ***Comunicato del Presidente n. 2 del 10 febbraio 2026***.