

AVV. ISABELLA FORNELLI
AVVOCATURA REGIONALE
Lungomare N. Sauro nn. 31/ 33 - 70121 Bari
tel.: 080/5406051 – fax: 080/5409950
E-mail: i.fornelli@regione.puglia.it
Pec: isabella.fornelli@pec.giuffre.it

ECC.MA CORTE COSTITUZIONALE

MEMORIA DI COSTITUZIONE

NEL RICORSO N. 5/2025

per la **Regione Puglia** (C.F. 80017210727), in persona del Presidente della Giunta Regionale e legale rappresentante *pro tempore*, dott. Michele Emiliano, con sede in Bari al Lungomare Nazario Sauro n. 31, rappresentata e difesa dall'**Avv. Isabella Fornelli** (FRNSLL70D64E047S) ed elettivamente domiciliata con il suddetto difensore in Roma alla Via Barberini n. 36, presso gli uffici della Delegazione romana della Regione Puglia, nonché, ai fini della comunicazione di atti e provvedimenti, ai seguenti indirizzi di PEC: isabella.fornelli@pec.giuffre.it e fax n. 080/5406240, in virtù di procura speciale in calce al presente atto, conferita giusta Delibera di Giunta regionale n. 134 del 20 febbraio 2025 (doc. 1), **nel giudizio proposto dal Presidente del Consiglio dei Ministri per la declaratoria di illegittimità costituzionale, in parte qua**, della Legge della Regione Puglia 21 novembre 2024, n. 30, pubblicata nel B.U.R.P. n. 95 del 25 novembre 2024 recante *“Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia”*, **iscritto al n. 5/2025 del Registro ricorsi di Codesta Corte.**

FATTO

Con ricorso notificato il 24.01.2025, il Presidente del Consiglio dei Ministri *pro tempore* ha sollevato la questione di legittimità costituzionale in via principale dell'art. 2, comma 2, della Legge regionale 21 novembre 2024, n. 30, pubblicata nel B.U.R.P. n. 95 del 25 novembre 2024 recante *“Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia”*.

Ad avviso della difesa statale, *<La predetta legge, concernente interventi finalizzati alla tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia, prevede all'art. 2, comma 1, che la Regione, le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le Sanità service, le agenzie regionali e tutti gli enti strumentali regionali indichino in tutte le procedure di gara, in coerenza con quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti*

pubblici), che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni, sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore. In particolare, il comma 2 del medesimo articolo 2 pone in capo alle predette stazioni appaltanti l'obbligo di verificare che i contratti collettivi indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l'ora. Statuisce, infatti la predetta disposizione, "I soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l'ora". L'art. 2, comma 2, poco dopo la sua entrata in vigore, è stato novellato dalla legge della Regione Puglia del 29 novembre 2024, n. 39, il cui articolo 21 ha sostituito il riferimento al "trattamento economico minimo" con "una retribuzione minima tabellare". Il predetto art. 21 così testualmente recita: "1. All'articolo 2, comma 2, della legge regionale 21 novembre 2024, n. 30 (Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia) le parole "un trattamento economico minimo" sono sostituite dalle seguenti: "una retribuzione minima tabellare". Ne consegue che la versione attualmente vigente dell'art. 2, comma 2, della Legge della Regione Puglia n. 30/2024, come modificato dall'art. 21 della Legge della Regione Puglia n. 39/2024 così recita: "I soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano una retribuzione minima tabellare inderogabile pari a nove euro l'ora">.

A giudizio della controparte statale, la norma violerebbe gli artt. 36, primo comma; 39, ultimo comma e 117, secondo comma, lettere l) e m) della Costituzione.

Con il presente atto, si costituisce in giudizio la Regione Puglia, in persona del Presidente *pro tempore* della Giunta regionale, deducendo l'inammissibilità e l'infondatezza delle questioni sollevate dal Presidente del Consiglio dei Ministri,

per le ragioni che qui di seguito si espongono e che, in ogni caso, ci si riserva di ulteriormente argomentare e precisare nei successivi atti difensivi.

DIRITTO

1.- Le questioni di legittimità sollevate.- Secondo la tesi esposta nel ricorso, le norme impugnate si porrebbero in contrasto innanzitutto con gli artt. 36, comma 1 e 39, ultimo comma, della Costituzione.

Segnatamente, riferisce la controparte statale che l'articolo 2, comma 2, della legge della Regione Puglia n. 30 del 2024, nella versione modificata dalla successiva L. R. 39/2024, nello stabilire che i contratti indicati nelle procedure di gara relative a lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni debbano prevedere una retribuzione minima tabellare inderogabile (nove euro l'ora), si porrebbe in contrasto con l'articolo 36, comma 1 della Costituzione, *<in quanto l'ordinamento non prevede un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti>*, nonché con l'art. 39, ultimo comma della Costituzione, in quanto, stabilisce una soglia salariale di riferimento *<che, tuttavia, oltre ad essere sottratta alla potestà del legislatore regionale, risulta in contrasto con i parametri di cui alla stessa norma costituzionale, posti a presidio dell'autonomia della contrattazione collettiva>*.

Parte ricorrente richiama altresì la Direttiva (UE) 2022/2041, relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea che, *<seppur finalizzata a garantire ai lavoratori dell'Unione Europea condizioni dignitose, non fissa una soglia retributiva minima, riconoscendo la possibilità che la contrattazione collettiva individui i livelli salariali minimi nei singoli settori. L'introduzione, a livello regionale, di una retribuzione minima inderogabile è, pertanto, in contrasto con i principi costituzionali in materia di retribuzione, oltre ad essere elemento limitativo della libera concorrenza tra gli operatori economici>*.

1.1. La difesa statale ravvisa altresì nella norma censurata la violazione afferente al riparto delle competenze tra Stato e Regioni, atteso che *<La determinazione del*

salario minimo, infatti, quale aspetto peculiare della regolamentazione del rapporto di lavoro, sia privato che pubblico è materia riconducibile da un lato all'ordinamento civile e dall'altro alla "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale", materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato. Pertanto, la norma in esame si pone in contrasto con l'art.117, comma 2, lett. l) e m)>.

Al riguardo, il Presidente del Consiglio richiama la giurisprudenza di Codesta Ecc.ma Corte formatasi in occasione delle questioni di costituzionalità che diverse Regioni avevano sollevato in relazione alla legge del 14 febbraio 2003, n. 30 (cd. "Legge Biagi") sulla riforma del mercato del lavoro, muovendo dal riparto di competenze delineato dall'articolo 117, per come scaturito dalla riforma del Titolo V della Costituzione (sentenza n. 50/2005).

Rammenta, pertanto, che *<Secondo codesto Giudice delle leggi, ogni norma che disciplina il contratto – inteso anche come fonte regolatrice del rapporto di lavoro subordinato – rientra nella materia dell'ordinamento civile e permane, pertanto, nell'esclusiva potestà del legislatore statale. Aderendo a tale orientamento, da ritenersi oramai pacifico, è possibile affermare che le Regioni debbano considerarsi estranee alla disciplina del lavoro privato subordinato: non v'è dubbio, infatti, che la disciplina del contratto di lavoro sia fortemente permeata da esigenze di uniformità ed eguaglianza che ne giustifichino la potestà legislativa statale in via esclusiva ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettere l) e m) della Costituzione. Nel caso di specie la legge regionale, stabilendo che i contratti indicati nelle procedure di gara debbano prevedere un trattamento economico minimo inderogabile (nove euro l'ora), pone una soglia salariale di riferimento intervenendo nella disciplina del lavoro privato subordinato; disciplina nella specie che, come detto, oltre ad essere sottratta alla potestà del legislatore regionale, risulta anche in contrasto con i parametri di cui all'art.39 e all'art. 36 della Carta costituzionale, posti a presidio dell'autonomia della contrattazione collettiva>.*

2.- La questione di legittimità costituzionale.- Le censure sollevate dall'Avvocatura erariale sono inammissibili e infondate, in quanto muovono da una lettura del tutto parziale, fuorviante e disorganica della L. R. n. 30/2024 e della norma specificamente censurata (articolo 2 comma 2), estrapolati dal più ampio contesto normativo, sia nazionale che regionale, in cui la stessa normativa si inserisce e di volta in volta esaminata nelle sue due differenti versioni.

Al fine di individuare l'esatta portata della disposizione censurata, invero, occorre esaminare la disciplina regionale nella sua interezza, posto che essa circoscrive puntualmente il proprio ambito applicativo, limitandolo al perimetro della competenza legislativa e amministrativa riservata dalla Costituzione alla potestà regionale, senza prevedere alcuna deroga né lesione dei parametri costituzionali in questa sede impropriamente invocati.

Orbene, giova premettere che la norma impugnata da controparte è contenuta nella L.R. n. 30/2024 (**pubblicata sul BURP n. 95 del 25/11/2025**), avente ad oggetto la *"Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia"*.

Tale disciplina legislativa si pone nel solco di un indirizzo teso ad *<assicurare condizioni di lavoro dignitose e garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, sia a livello nazionale che europeo. Il riconoscimento di questo principio e l'implementazione di misure concrete per attuarlo sono essenziali per costruire una società più equa e inclusiva>*¹, avviato già con l'approvazione della L.r. 19/2024, avente ad oggetto *<Disposizioni per la qualità e la sicurezza del lavoro, per il contrasto al dumping contrattuale, nonché per la stabilità occupazionale nei contratti pubblici d'appalto o di concessione eseguiti sul territorio regionale>*, che *<prevede elementi premiali per gli operatori economici che si occupano di apportare tali miglioramenti, individua i relativi criteri qualitativi ed introduce un comitato regionale per il monitoraggio della qualità del lavoro con l'indicazione delle funzioni*

¹ Cfr. Relazione di accompagnamento, pag. 4 (doc. 2).

e della composizione>² nell'ambito dei contratti pubblici insistenti nella Regione Puglia.

Tali interventi normativi si inseriscono nell'ambito di un ampio dibattito sulla tutela delle condizioni lavorative effettive di una platea di lavoratori invero non adeguatamente protetti, accentuatosi in particolare a seguito dell'intervento della Suprema Corte di Cassazione nel 2023 diretto a combattere il c.d. *"dumping contrattuale"*.

Trattasi, come noto, di un fenomeno che si realizza principalmente attraverso l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali scarsamente rappresentative, con una finalità ben precisa: ridurre il costo del lavoro e le tutele contrattuali per contrastare la concorrenza di aziende più rispettose delle regole e più virtuose, a danno delle condizioni di lavoro e della qualità dell'offerta, generando così concorrenza sleale oltre che il c.d. *lavoro povero*.

Siffatta problematica, molto dibattuta nei tavoli di rinnovo dei contratti nazionali, registra una notevole ed accresciuta diffusione, favorita da una molteplicità di fattori, quali la nascita di nuovi ed inediti sistemi contrattuali mirati ad abbassare esclusivamente il costo del lavoro, la sovrapposizione di settori economici tradizionali quale conseguenza dei processi di terziarizzazione dell'economia, nonché la frammentazione delle categorie contrattuali.

E' principalmente la moltiplicazione delle sigle sindacali e datoriali, in concorrenza tra loro, che ha portato alla coesistenza, in molti settori, di più contratti collettivi che insistono nella medesima area contrattuale, contratti spesso siglati da organizzazioni prive di adeguato consenso e rappresentatività che prevedono non solo trattamenti economici e normativi differenti, ma anche altre forme di flessibilità che li rendono più convenienti per le imprese, comportando comode alternative ai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più

² V. Relazione di accompagnamento (doc. 3).

rappresentative della categoria, in quanto portatrici di una contrattazione “più leggera”.

Purtroppo la questione è complicata dalla circostanza che non esistono norme efficaci a contrastare questo tipo di fenomeno, che si fa scudo del “*principio di libertà sindacale*” costituzionalmente garantito (art. 39 Cost.).

Con la disciplina qui in disamina, sulla scia, quindi, della precedente L. R. 19/2024, si mira a contrastare il sopradescritto fenomeno, attraverso disposizioni volte a garantire la dignità dei lavoratori, con riferimento ai contratti pubblici d'appalto o di concessione conferiti sul territorio regionale, il cui affidamento sia di competenza della Regione, delle aziende sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, delle Sanitaservice, delle agenzie regionali e tutti gli enti strumentali regionali (art. 1 L.R. 30/2024).

Come enunciato nella citata relazione di accompagnamento, *<Nel contesto dell'Unione Europea, la tutela della retribuzione minima emerge come un diritto fondamentale riconosciuto nella maggior parte degli Stati membri. Questo principio viene garantito sia attraverso l'introduzione di un salario minimo europeo, sia mediante la negoziazione di contratti collettivi. Tale enunciato, riflesso nella legislazione europea, sottolinea l'impegno per assicurare standard minimi di retribuzione e promuovere condizioni di lavoro dignitose per tutti i cittadini europei. La Costituzione italiana, nel suo articolo 36, rafforza questo principio a livello nazionale, affermando il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto, sufficiente per garantire un'esistenza libera e dignitosa per sé e la propria famiglia. Questo principio è stato recentemente confermato dalla Corte di Cassazione che con la sentenza n. 27713 del 02.10.2023 ha stabilito che: “Nell'attuazione dell'art. 36 Cost., il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi*

di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata. Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe". I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) rappresentano uno strumento chiave per la regolamentazione delle condizioni di lavoro, compresi i salari, gli orari e le politiche sulla salute e sicurezza. Essi sono il risultato di un processo di negoziazione tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, con l'obiettivo di garantire un trattamento equo e adeguato per tutti i dipendenti. Recentemente, il Consiglio dell'Unione Europea ha approvato una direttiva finalizzata a introdurre un salario minimo adeguato nei Paesi membri dell'UE, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e rafforzare ulteriormente i CCNL. Questo rappresenta un importante passo avanti nella promozione di standard minimi di retribuzione e nel contrasto allo sfruttamento nel mondo del lavoro. È importante contestualizzare la presente proposta all'interno dello schema del Codice degli appalti, Dlgs 36/2023, che all'art. 11 prescrive (...). In conclusione, la tutela della retribuzione minima rappresenta un pilastro fondamentale per assicurare condizioni di lavoro dignitose e garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, sia a livello nazionale che europeo. Il riconoscimento di questo principio e l'implementazione di misure concrete per attuarlo sono essenziali per costruire una società più equa e inclusiva>.

Tanto premesso, si evidenzia che la legge contenente la norma impugnata (**nella versione originale**) si compone di soli 2 articoli:

- art. 1 (**Oggetto e finalità**): < 1. La presente legge detta norme e dispone interventi gradualmente finalizzati alla tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia>;

- art. 2 (**Procedure di gara**): <1. La Regione Puglia, le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le Sanitaservice, le agenzie regionali e tutti gli enti strumentali regionali indicano in tutte le procedure di gara, in coerenza con quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici), che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore. **2. I soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l'ora.** 3. Se gli operatori economici dichiarano di applicare, in sede di offerta, un differente contratto collettivo, i soggetti di cui al comma 1 verificano, ai sensi dell'articolo 11 del d.lgs. 36/2023, che tale contratto garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante. 4. I soggetti di cui al comma 1 conducono il giudizio di equivalenza sulla base dei dodici parametri indicati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) nella relazione illustrativa al Bando tipo n. 1/2023, elaborati sulla base delle indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la Circolare 28 luglio 2020, n. 2. Può ritenersi sussistente l'equivalenza in caso di scostamenti in numero massimo di due parametri, accertando preventivamente che il diverso contratto collettivo indicato dagli operatori economici in sede di offerta preveda una retribuzione minima inderogabile pari a nove euro l'ora. La verifica da effettuare verte sulla equivalenza sia delle tutele normative che delle tutele economiche dei diversi contratti collettivi> (enfasi aggiunta).

La norma impugnata è il comma 2 dell'art. 2.

Orbene, nel ricorso si riferisce che tale comma, <poco dopo la sua entrata in vigore,

è stato novellato dalla legge della Regione Puglia del 29 novembre 2024, n. 39, il cui articolo 21 ha sostituito il riferimento al “trattamento economico minimo” con “una retribuzione minima tabellare”. Il predetto art. 21 così testualmente recita: “1. All’articolo 2, comma 2, della legge regionale 21 novembre 2024, n. 30 (Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia) le parole “un trattamento economico minimo” sono sostituite dalle seguenti: “una retribuzione minima tabellare”. Ne consegue che la versione attualmente vigente dell’art. 2, comma 2, della Legge della Regione Puglia n. 30/2024, come modificato dall’art. 21 della Legge della Regione Puglia n. 39/2024 così recita: “I soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano una retribuzione minima tabellare inderogabile pari a nove euro l’ora”>.

La disquisizione, quindi, viene incentrata (in parte) su tale ultima disposizione.

Tuttavia, la delibera del Consiglio dei Ministri e la correlata Relazione del Ministro degli Affari regionali **fanno riferimento alla Legge regionale pubblicata sul BURP n. 95 del 25/11/2024**, ossia alla disciplina in vigore **prima** della modifica, avvenuta con L. 39/2024, pubblicata nel BURP n. 11 straor. del 30/11/2024, tant’è che anche nelle conclusioni del ricorso, la difesa statale chiede *<che codesta Corte voglia dichiarare, l’illegittimità costituzionale dell’articolo 2, comma 2, della legge della Regione Puglia 21 novembre 2024, n. 30, Pubblicata nel B.U.R. n. 95, del 25 novembre 2024 recante “Tutela della retribuzione minima salariale nei contratti della Regione Puglia”, per i motivi sopra illustrati>*, **senza fare alcun cenno alla norma così come modificata con successiva L.R. 39/2024 pubblicata sul BURP del 30/11/2024 (oggetto, peraltro, di altra impugnazione sub n. 7/2025 Reg. Ric.)**.

Non solo, nella citata relazione ministeriale (e nella correlata delibera governativa) non si fa alcun riferimento al *<trattamento economico minimo>*, ma solo alla *<retribuzione minima tabellare>*, mentre nel ricorso si fa riferimento ora all’uno ora all’altra: invero, mentre nel primo motivo di censura si argomenta sulla

retribuzione minima tabellare, nel secondo motivo di doglianza si fa cenno al trattamento economico minimo³. Nella parte narrativa prima delle conclusioni, poi, si indica la norma nella versione modificata⁴, mentre nelle conclusioni si fa riferimento alla norma pubblicata nel BURP n. 95 del 25/11/2024, quindi alla norma nella versione originaria.

In altri termini, risulta formalmente impugnata la normativa nella sua versione originaria, ma le argomentazioni della autorizzazione governativa (*id est*: della relazione ministeriale) si appuntano contro la norma così come successivamente modificata, mentre nel ricorso si fa riferimento alternativamente (e indifferentemente) all'una o all'altra versione, senza argomentare peraltro alcunché sulla modifica (di carattere sostanziale) intervenuta.

Di tal guisa, tuttavia, non si rinviene la necessaria corrispondenza tra gli atti prodromici succitati e il contenuto del ricorso e siffatta circostanza, a sommosso parere di questa difesa, **rende inammissibile l'impugnazione**, in quanto sostenuta avverso una norma differente da quella formalmente oggetto dell'autorizzazione governativa.

Secondo la costante giurisprudenza di Codesta On.le Corte, *<nei giudizi in via principale deve sussistere "una piena e necessaria corrispondenza tra la deliberazione con cui l'organo legittimato si determina all'impugnazione ed il contenuto del ricorso, attesa la natura politica dell'atto d'impugnazione" (sentenze n. 154 del 2017 e n. 110 del 2016; nello stesso senso sentenze n. 46 del 2015, n. 198 del 2012)>* (sent. n. 134/2023; sent. n. 128/2018)>.

³ Cfr. pag. 6: *<Nel caso di specie la legge regionale, stabilendo che i contratti indicati nelle procedure di gara debbano prevedere un **trattamento economico minimo inderogabile** (nove euro l'ora), pone una soglia salariale di riferimento intervenendo nella disciplina del lavoro privato subordinato; ...>*.

⁴ Cfr. pagg. 6-7: *<Per tutto quanto sopra esposto l'art. 2, comma 2, della legge regionale in esame laddove stabilisce che "i soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano **una retribuzioni minima tabellare inderogabile pari a nove euro l'ora**" si pone in contrasto con i seguenti articoli della Carta Costituzionale: - Art. 36, primo comma, Cost.; - Art. 39, ultimo comma, Cost.; - Art. 117, secondo comma, lettere l) e m) Cost>*.

Peraltro, trattasi di istituti giuridici differenti, che in linea generale attengono, quanto al trattamento economico minimo, all'insieme degli emolumenti corrisposti al lavoratore in maniera fissa e continuativa, ivi compresa la retribuzione, che, viceversa, corrisponde alla paga base (ovvero la retribuzione propriamente detta) e ad attribuzioni patrimoniali accessorie che si aggiungono alla retribuzione di base, a seconda delle svariate previsioni dei CCNL.

Quanto innanzi esclude la sussistenza delle condizioni che, per consolidato indirizzo giurisprudenziale (cfr. sent. 220/2021), *"consentono il trasferimento della questione sulla nuova norma, in forza del principio di effettività della tutela costituzionale delle parti nei giudizi in via d'azione"*. Ai fini del trasferimento, infatti, *"occorre verificare se lo ius superveniens non sia satisfattivo per la ricorrente, abbia carattere marginale, ovvero non sia dotato di un contenuto radicalmente innovativo rispetto alla norma originaria, in grado di alterarne la portata precettiva"*.

Di conseguenza, laddove la censura statale debba ritenersi diretta alla versione originaria della norma impugnata, essa si appalesa del tutto inammissibile o, comunque, infondata, in quanto in realtà incentrata a stigmatizzare il riferimento alla retribuzione minima tabellare, anziché al trattamento minimo economico cui fa riferimento la prima versione della norma gravata.

In subordine, in relazione ai singoli motivi di censura, la difesa regionale rappresenta quanto segue.

2. 1. Circa le censure formulate nel primo motivo di ricorso.

Ritiene il Presidente del Consiglio dei Ministri che l'art. 2 comma 2 in disamina sia lesivo dell'art. 36 comma 1 Cost., in quanto *<l'ordinamento non prevede un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti>*.

Orbene, innanzitutto si ritiene la censura inammissibile per difetto di motivazione. In altri termini, non è perspicuo come il comma censurato possa violare il precetto

costituzionale che codifica un principio generale, cardine del nostro Ordinamento, ossia quello della retribuzione proporzionata e sufficiente.

Difatti, il parametro invocato stabilisce un criterio utilizzato, soprattutto in sede di controllo giudiziale, al fine di verificare l'adeguatezza, rispetto ai due criteri della proporzionalità e sufficienza, del corrispettivo ricevuto dal lavoratore per la prestazione resa, sicché non è dato comprendere come la disciplina regionale censurata vada a contrastare tale disposizione, laddove impone che le stazioni appaltanti regionali verifichino che nelle procedure di gara i contratti collettivi indicati debbano prevedere una retribuzione minima tabellare non inferiore alle nove euro orarie: è evidente che il comma 2 dell'art. 2 non stabilisce un principio generale, circoscrivendo il requisito solo alle procedure di gara regionali **senza incidere in alcun modo sulla disciplina della retribuzione nei contratti di lavoro (individuali e/o collettivi)**.

In ogni caso e nel merito, giova rammentare che nel diritto costituzionale vivente, l'art. 36 Cost. ha assunto il valore di norma precettiva, per opera della dottrina e della giurisprudenza, di legittimità e costituzionale: esso attribuisce al lavoratore un diritto soggettivo perfetto alla <giusta retribuzione>.

L'art. 36 Cost. è stato considerato norma direttamente applicabile nei rapporti individuali quale precetto inderogabile e, per opera della giurisprudenza, le tariffe salariali previste dai contratti collettivi nazionali nei diversi settori sono diventate parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., anche se con le precisazioni che di seguito si illustreranno.

Secondo quanto affermato in epoca risalente dal Codesta On.le Corte costituzionale quello al salario minimo costituzionale delineato nell'art. 36, integra un diritto subiettivo perfetto (sentenza n. 30/1960) che "*deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze*" indicate dalla norma (Corte Cost. sentenze n. 74 del 1966 e n. 559 del 1987).

Sostiene la Suprema Corte di Cassazione in una delle celebri sentenze del 2023 sul tema (n. 27711) che *“La norma non si limita a stabilire l'an del diritto al salario, ma attribuisce a chi lavora il diritto ad un salario con contenuti qualificanti che fanno riferimento al quantum del corrispettivo oggetto dell'obbligazione contrattuale; si tratta di indicazioni immediatamente precettive idonee a conformare le clausole relative al corrispettivo del lavoro contenute all'interno di ciascun contratto di lavoro. Tali indicazioni giuridiche (insieme ad altre norme costituzionali pure riferite o riferibili alla retribuzione, come gli artt. 3,37,38,39,40 e 41 Cost.) interpellano anzitutto gli agenti negoziali (associazioni sindacali e datoriali) in quanto massima autorità salariale. Si rivolgono inoltre al legislatore che deve operare politiche di valorizzazione e di sostegno al reddito in funzione della promozione individuale e sociale dei lavoratori e delle indeclinabili esigenze familiari a cui lo stesso reddito deve far fronte”*.

La norma regionale non tange questo principio, in quanto non definisce l'importo ivi quantificato di 9 euro quale misura della retribuzione (minima) proporzionata e sufficiente nel mondo del lavoro regionale, bensì lo considera requisito inderogabile nelle procedure di gara pugliesi, in tal modo collocandosi in ambito ben differente dalla generale disciplina della retribuzione e dalla sua determinazione, sicché in assenza di spiegazione da parte della difesa erariale, che si limita ad asserire apoditticamente il verificarsi della lesione, non si comprende come tale previsione violi l'art. 36 Cost.

Per le medesime motivazioni, risulta oscura anche la ritenuta trasgressione dell'art. 39, u.c., Cost., ciò rendendo inammissibile la doglianza statale, come pure inammissibile è l'argomentazione (per la verità solo accennata) secondo cui la norma impugnata andrebbe ad incidere sulla libertà di concorrenza degli operatori economici, non essendone state individuate le relative disposizioni che governano la materia, neppure rintracciabili nella delibera governativa e nell'allegata relazione ministeriale (e per ciò solo inammissibile).

L'inammissibilità discende, quindi, dalla evidente genericità della motivazione, niente affatto adeguata, come imposto a carico del ricorrente: ***“Questa Corte ha più volte chiarito che «il ricorso in via principale [...] deve contenere una argomentazione di merito a sostegno della richiesta declaratoria di illegittimità costituzionale, giacché l'esigenza di un'adeguata motivazione a supporto della impugnativa si pone in termini perfino più pregnanti nei giudizi diretti rispetto a quelli incidentali» (ex plurimis, sentenze n. 64 del 2016 e n. 82 del 2015)”*** (sent. n. 109/2018).

In medias res e in subordine, per quanto consentito dal contenuto dell'avverso ricorso, si impone una preliminare riflessione.

La difesa erariale ravvisa laconicamente la lesione nell'interferenza della norma impugnata nella materia delle retribuzioni *<al momento regolata unicamente dalla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dei principi stabiliti dall'art. 36 e dall'art. 39 della Costituzione>*.

La tesi muove da un assunto totalmente infondato, secondo il quale, nel nostro ordinamento, in materia salariale il combinato disposto degli art. 36, 1° comma e 39 ultimo comma, Cost., costituirebbe una riserva normativa in materia salariale in capo alla contrattazione collettiva, che sarebbe – per di più – asseverata dalla Direttiva U.E. 2022/2041 relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea.

È ben noto che dalle norme costituzionali non può trarsi alcuna riserva normativa in favore della contrattazione collettiva, in grado di impedire l'intervento diretto di altre fonti di determinazione del trattamento retributivo o di ogni altro aspetto del rapporto di lavoro.

Basti ricordare, sul punto, l'orientamento di Codesta Ecc.ma Corte, maturato a partire dalla nota sentenza n. 106/1962, ove si respinge con fermezza *“la tesi, richiamata da quasi tutte le ordinanze di rimessione e sostenuta dalla difesa delle parti interessate, secondo la quale l'ora richiamato art. 39 contiene una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di*

lavoro. Una tesi siffatta, segnatamente se enunciata in termini così ampi, contrasterebbe con le norme contenute, ad esempio, nell'art. 3, secondo comma, nell'art. 35, primo, secondo e terzo comma, nell'art. 36, e nell'art. 37 della Costituzione, le quali - al fine di tutelare la dignità personale del lavoratore e il lavoro in qualsiasi forma e da chiunque prestato e di garantire al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa - non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro: tanto più facilmente quanto più ampia è la nozione che la società contemporanea si è costruita dei rapporti di lavoro e che la Costituzione e la legislazione hanno accolta”.

Né, meno che mai, una simile conclusione può essere desunta dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 in materia di adeguatezza dei salari, che contempla espressamente la possibilità che il salario minimo sia fissato per legge (come avviene nella stragrande maggioranza dei Paesi aderenti all’U.E.), sicché il relativo riferimento è niente affatto pertinente.

Come noto, siffatta Direttiva europea vuole conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, dell'inclusione sociale e del contrasto alla povertà, dettando il concetto per cui la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi "*contribuiscono a sostenere la domanda interna*". Il primo obiettivo dichiarato della Direttiva è quello della "*convergenza sociale verso l'alto*" dei salari minimi (art. 1, comma 1); si precisa che i minimi debbano essere "*adeguati*" per conseguire "*condizioni di vita e di lavoro dignitose*". La direttiva vuole perciò un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino ai più alti.

La Direttiva pone particolare attenzione al cosiddetto “tasso di copertura” della contrattazione collettiva, e cioè alla percentuale di lavoratori a cui si applicano i contratti collettivi, disponendo che, “*qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80%*”, lo Stato membro interessato debba attivarsi o al fine di favorire “*un piano d'azione per promuovere*

la contrattazione collettiva” (art. 4, § 2) o, in alternativa, prevedendo l’introduzione di un salario minimo di legge stabilendo “le necessarie procedure per la determinazione e l’aggiornamento dei salari minimi legali” (art. 5, § 1) eventualmente attraverso un “meccanismo automatico di adeguamento dell’indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, a condizione che l’applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale” (art. 5, § 3).

In Italia, la contrattazione collettiva supera abbondantemente la percentuale indicata nella Direttiva (quasi il 100%, come rilevato dal CNEL, nello studio di cui *infra*, pag. 14 – doc. 4), ma il reale problema non è dato dalla copertura della regolamentazione del mercato del lavoro in termini percentuali ma dalla qualità di siffatta copertura.

Persino lo stesso CNEL, nell’ambito dell’Assemblea del 12/10/2023 su *“Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia”*, asserisce che *<resta tuttavia da prestare particolare attenzione ai seguenti profili: - presenza di settori o ambiti lavorativi (es. appalti di servizi) che, pur coperti dalla contrattazione collettiva, non sembrano tuttavia garantire trattamenti retributivi adeguati (almeno stando agli indicatori suggeriti dalla direttiva europea, e cioè il 60 per cento del salario lordo mediano e il 50 per cento del salario lordo medio), e come confermato da recenti interventi della magistratura; ...>* (pagg. 9-10), prevedendo come ordinari e legittimi quei meccanismi di auto-governo che, agendo sulle dinamiche tra domanda e offerta di lavoro, danno luogo a compensazioni tra istanze economiche e sociali.

Il Legislatore regionale non ha fatto altro che prevedere il minimo tabellare dei 9,00 euro orari quale parametro riveniente da un’indicizzazione effettuata rispetto a fonti statistiche ufficiali, così dimostrando di ben conoscere la realtà economica degli ultimi anni e le inevitabili ripercussioni sociali che ne conseguono.

Pertanto, trattasi di una quantificazione che certamente non va neppure a ledere

la capacità economica dell'imprenditore (profilo peraltro neppure adombrato nel ricorso statale), posto che, come riferito dallo stesso CNEL nello studio di cui innanzi, *<Le rilevazioni disponibili e alcune analisi di dettaglio sui principali contratti collettivi segnalano che la tariffa legale dei 9 euro lordi proposta in Parlamento è inferiore alle tariffe orarie minime desumibili da quasi tutti i contratti collettivi sottoscritti dalle confederazioni presenti al CNEL>*, sicché neppure si porrebbe un problema di innalzamento dei costi per l'impresa, anche perché, per altro verso, nella definizione del corrispettivo dell'appalto, le stazioni terrebbero comunque conto del minimo inderogabile stabilito dalla legge, valevole per tutte le imprese concorrenti.

Tanto chiarito, si evidenzia che, quanto alla cosiddetta 'valenza impeditiva' insita nell'art. 39, ultimo comma Cost., teorizzata da Codesta Ecc.ma Corte a partire dalla medesima sentenza n. 106/1962, è bene rammentare che essa determina l'incostituzionalità di interventi legislativi che dispongano direttamente l'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, *"in maniera diversa da quella stabilita dal precetto costituzionale"*, ossia senza passare dal procedimento previsto dall'art. 39 Cost.

Viceversa, è del tutto legittimo intervenire per legge al fine di promuovere l'applicazione di condizioni non inferiori a quelle previste dal contratto collettivo attraverso l'applicazione di benefici quali, in particolare, l'accesso ad appalti pubblici e concessioni: si tratta di quel filone legislativo che risale quantomeno all'art. 36 L. n. 300/1970 (ma, in verità, fa capo a disposizioni precedenti) e giunge all'attuale art. 11, d.lgs. n. 36/2023 (come modificato dal D.lgs. n. 209/2024).

In tal modo, l'erogazione dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva è posta all'impresa come condizione per fruire di una situazione di vantaggio: nel caso del codice dei contratti pubblici – esattamente come nel caso regolato dall'impugnata disposizione regionale – si tratta della possibilità di partecipare alle procedure di gare ivi richiamate.

Risulta, dunque, legittimo richiedere all'operatore economico tutele rafforzate a favore dei lavoratori in appalti pubblici, in quanto esse non sono imposte con un provvedimento amministrativo cogente e autoritativo, ma sono liberamente approvate – in chiave promozionale – dall'imprenditore che sceglie di partecipare alla gara, le cui condizioni sono state valutate e liberamente accettate nell'esercizio della propria autonomia imprenditoriale.

Come chiarito da Codesta On.le Corte nella sentenza n. 226/1998, si tratta di interventi *“espressivi della tendenza a stabilire clausole di garanzia di equo trattamento nelle attività economiche in cui interviene, sovente con misure agevolative, la mano pubblica. Detta tendenza trova la sua più significativa manifestazione proprio nell'art. 36 dello Statuto dei lavoratori, il quale supera, infatti, il carattere settoriale dei precedenti interventi, recependo, nel contempo, i principi della convenzione OIL n. 94 del 1949, resa esecutiva in Italia con legge 2 agosto 1952, n. 1305, volti a prevedere che i contratti ivi indicati, stipulati dagli imprenditori privati con la pubblica amministrazione, contengano clausole che assicurino retribuzioni ed altre condizioni del rapporto di lavoro non meno favorevoli di quelle derivanti dalla contrattazione collettiva”*.

Per di più, la censurata disposizione regionale si inserisce nel solco delle tante disposizioni normative che utilizzano il richiamo alla contrattazione collettiva 'qualificata' (ossia sottoscritta da organizzazioni sindacali dotate di un certo attributo di rappresentatività), come parametro esterno di commisurazione al fine di garantire un trattamento salariale idoneo ad assicurare il rispetto dell'art. 36, comma 1, Cost.

Basti pensare, a titolo esemplificativo, all'art. 16, comma 1, d.lgs. n. 117/2017 per i lavoratori degli enti del Terzo Settore; all'art. 1 della L. n. 233/2012 in materia di equo compenso dei giornalisti autonomi; all'art. 603-bis c.p. (introdotta dall'art. 12, comma 1, L. n. 148/2011) in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del

lavoro; all'art. 54-bis, comma 16, d.l. n. 50/2017, in materia di prestazioni di lavoro occasionali; all'art. 203, comma 1, d.l. n. 34/2020 per il settore del trasporto aereo. Nel novero di tali disposizioni spicca l'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, che obbliga *"le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria"* ad applicare *"ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria"*.

L'eventuale incostituzionalità della norma è stata decisamente esclusa da Codesta On.le Corte nella sentenza n. 51/2015, secondo cui essa, *"lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost."*.

In definitiva, tutte le norme menzionate mirano ad individuare un parametro di sufficienza della retribuzione minima in settori nei quali il Legislatore riscontra l'esigenza pubblica di rafforzare le tutele sociali poste a salvaguardia del salario.

La peculiarità della norma pugliese qui censurata è che essa non detta una disciplina generalizzata (ovviamente) diretta alle imprese o ad una categoria di imprese, ma contempla una previsione perimetrata nell'ambito delle procedure di gara pubblica indette dai soggetti della pubblica amministrazione regionale indicati nel precedente comma 1.

L'esigenza di determinare un trattamento minimo inderogabile (in alternativa a quello posto dalla contrattazione collettiva, se lesivo dell'art. 36 Cost.), costituisce

un dato ormai acquisito nella giurisprudenza di legittimità, secondo la quale *“nell’attuazione dell’art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall’art. 36 Cost.”* (per tutte, v. Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711, nonché le ulteriori sentenze nn. 27713, 27769, 28320, 28321 e 28323, tutte dell’ottobre 2023).

In alcuni dei giudizi che hanno portato a tali pronunzie, i lavoratori coinvolti erano stati assunti da ditte appaltatrici di enti pubblici ovvero di società *in house* e, in tutti i casi, il parametro retributivo *sub iudice*, pur essendo mutuato da un contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, è stato ritenuto nullo poiché inidoneo a garantire il requisito di sufficienza e proporzionalità di cui proprio all’art. 36 Cost.

Anche l’ANAC (parere reso in sede di precontenzioso n. 588/2023 – doc. 5), oltre a richiamare, sul tema, la citata giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione del 2023, ha fatto riferimento alla *“più recente giurisprudenza amministrativa (T.A.R. Lombardia, 28 novembre 2023, n. 2830) ... che si è espressa nel senso che «anche l’amministrazione abbia un potere di sindacato diretto del CCNL di lavoro proposto al fine di accertare, con atto motivato, che il livello stipendiale proposto sia conforme all’art. 36 Cost. in quanto norma costituzionale di applicazione immediata e diretta», e ha ritenuto «non macroscopicamente irragionevole la scelta della stazione appaltante di ritenere che il CCNL di lavoro in questione, che si caratterizza per il fatto di essere ormai obsoleto e disapplicato in sede giudiziale, fornisca un assetto retributivo, per la parte più qualificata del personale impegnato nel servizio, che lo rende oggettivamente inconciliabile con la lex specialis [...]»”*.

Pertanto, al fine di prevenire il contenzioso, si rende necessario evitare che l’operatore economico concorrente a quello che applichi un contratto collettivo

avente retribuzioni illegittime, perché lesive dell'art. 36 Cost., possa ricorrere al Giudice amministrativo.

Risulta, dunque, del tutto legittimo porre una soglia minima al trattamento economico orario, utile ad evitare che le imprese che pagano una retribuzione sufficiente, e quindi che sopportano un costo del lavoro più alto, risultino soccombenti e ricorrano contro un'aggiudicazione ad altra impresa che – viceversa – applicando un trattamento lesivo del precetto costituzionale, possa risultare maggiormente competitiva.

Anche dal punto di vista del diritto dell'Unione europea, l'art. 26 della Direttiva 2004/18/CE prevedeva che *“le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto purché siano compatibili con il diritto comunitario e siano precisate nel bando di gara o nel capitolato d'oneri. Le condizioni di esecuzione di un appalto possono basarsi in particolare su considerazioni sociali e ambientali”*. La norma è stata sostanzialmente riprodotta nella successiva Direttiva n. 24/2014⁵.

A tal proposito, la Corte di Giustizia dell'Unione europea (sentenza 17 novembre 2015, C-115/14, *RegioPost*) **ha ritenuto legittima una normativa regionale che imponeva agli offerenti e ai loro subappaltatori di impegnarsi**, mediante una dichiarazione scritta che deve essere allegata alla loro offerta, **a versare un salario minimo al personale** assegnato all'esecuzione delle prestazioni oggetto dell'appalto pubblico considerato.

Ciò è proprio quanto dispone l'impugnata norma regionale, la quale interviene a monte del procedimento ad evidenza pubblica e sulla base della quale gli operatori economici, concorrenti per l'aggiudicazione dell'appalto o affidatarie del servizio in

⁵ **Articolo 70** -Condizioni di esecuzione dell'appalto

Le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto, purché collegate all'oggetto dell'appalto ai sensi dell'articolo 67, paragrafo 3, e indicate nell'avviso di indizione di una gara o nei documenti di gara. Dette condizioni possono comprendere considerazioni economiche, legate all'innovazione, di ordine ambientale, sociale o relative all'occupazione.

concessione, determinano i costi della manodopera.

Pertanto, è evidente come la controparte statale abbia frainteso il campo di azione cui ricondurre la norma gravata.

L'art. 2, comma 2, non va ad incidere sulle relazioni sindacali, né interviene a regolamentare la materia lavorativa oggetto della contrattazione collettiva ex art. 39 u.c. Cost.: esso intende semplicemente regolamentare le procedure di gara avviate dalla Regione Puglia e dagli Enti ed Agenzie da essa controllati, secondo le indicazioni univocamente fornite dal Codice degli Appalti, dall'ANAC e dalla stessa giurisprudenza, ovvero prevedendo che attraverso le procedure a evidenza pubblica vengano garantite tutele adeguate in favore del personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto dei pubblici appalti regionali.

In quest'ottica, lungi dall'intervenire sulle materie oggetto di pattuizione sindacale o sulla stessa disciplina della retribuzione o del rapporto di lavoro, il Legislatore regionale intende prescrivere delle condizioni rispetto alle quali gli operatori economici che **scelgono** di partecipare alla gara pubblica potranno valutare e liberamente accettare nell'esercizio della propria autonomia imprenditoriale. Pertanto, alla presenza di un problema comunque esistente e sentito nella sensibilità comune, il Legislatore pugliese ha cercato di fornire il proprio contributo a fronte del fenomeno del *dumping* contrattuale, sicché, accertato che in Italia i livelli salariali sono determinati dalla contrattazione collettiva, propone delle misure finalizzate ad evitare che **in sede di procedure di gara** (e non di disciplina del rapporto di lavoro o di contrattazione collettiva) possano favorirsi forme di concorrenza sleale tra operatori economici.

Il problema dei contratti pirata e del *dumping* contrattuale è particolarmente avvertito, come visto, nel settore degli appalti di servizi, dove vige la regola dell'affidamento al massimo ribasso, con la conseguenza che il ribasso effettuato ricade nella quasi totalità sul costo del lavoro. Già con la citata L.R. 19/2024 "*Disposizioni per la qualità e la sicurezza del lavoro , per il contrasto al dumping*

contrattuale, nonché per la stabilità occupazionale nei contratti pubblici d'appalto o di concessione eseguiti sul territorio regionale" si è cercato di ovviare al fenomeno del *dumping*, un fenomeno piuttosto esteso anche in Puglia, che ha la finalità di ridurre il costo del lavoro e le tutele contrattuali per contrastare la concorrenza di aziende più rispettose delle regole e più virtuose, a danno delle condizioni di lavoro e della qualità dell'offerta, generando così concorrenza sleale. Siffatta problematica è favorita da alcune circostanze, tra cui la nascita di nuovi e inediti sistemi contrattuali mirati ad abbassare esclusivamente il costo del lavoro, ed avente come effetto la moltiplicazione delle sigle sindacali e datoriali portatrici di una contrattazione più leggera.

La questione non è di facile soluzione, dal momento che non esistono norme efficaci nel contrastare questo tipo di fenomeno, che si fa scudo del principio di libertà sindacale costituzionalmente garantito proprio dall'art. 39 della Costituzione.

La Suprema Corte di Cassazione indica che *"Si parla notoriamente di "lavoro povero", ovvero di "povertà nonostante il lavoro", principalmente dovuto, come si è detto, alla concorrenza salariale "al ribasso" innescata dai fattori suindicati, in particolare dalla molteplicità dei contratti all'interno della stessa contrattazione collettiva; la quale, pur necessaria, quale espressione della libertà sindacale e per la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori, può entrare in tensione con il principio dell'art. 36 Cost., che essa stessa è chiamata a presidiare per garantire il valore della dignità del lavoro"* (sent. 27711/2023-enfasi aggiunta).

La spinta legislativa che accomuna entrambi i provvedimenti regionali (L.R. 19/2024 e L.R. 30/2024 e s.m.i.) è volta, allora, a prevedere una regolazione del mercato degli appalti pubblici che contemperi il principio della libertà di iniziativa economica e della leale concorrenza, con i preminenti valori sociali e contrattuali,

di cui non può non tener conto la Pubblica Amministrazione, anche quando agisce *iure privatorum*.

La giurisprudenza tradizionalmente ha declinato l'art. 36 Cost., evidenziando la necessità di cercare parametri di riferimento che per lo più sono stati individuati nella contrattazione collettiva nazionale di categoria ma anche territoriale o aziendale, ritenuta, in via presuntiva, indice di proporzionalità e sufficienza del trattamento retributivo.

In ipotesi di rapporti non tutelati da uno specifico contratto collettivo, il Giudice può utilizzare la retribuzione tabellare prevista dal contratto nazionale del settore corrispondente a quello dell'attività svolta dal datore di lavoro o, in mancanza, da altro contratto che regoli attività affini e prestazioni lavorative analoghe; tuttavia, anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro applichi un contratto proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta, il Giudice può richiamare la disciplina di un contratto collettivo diverso e quindi anche quello di categoria non applicandolo direttamente, ma prendendolo a riferimento per la determinazione della retribuzione costituzionalmente adeguata. Vi sono poi altri parametri che possono essere considerati quali le caratteristiche in concreto dell'attività svolta, le nozioni di comune esperienza e anche criteri equitativi, anche a mente dell'art. 2099 cod. civ.

Pertanto il Giudice gode di una certa discrezionalità nella scelta dei canoni da considerare, purché motivi adeguatamente i criteri seguiti.

È evidente quindi che, contrariamente a quanto asserito in ricorso, anche la retribuzione prevista dal contratto collettivo è dotata di una presunzione soltanto semplice di adeguatezza ai principi costituzionali e non possiede alcuna <esclusività> nella determinazione della retribuzione declinata secondo i parametri costituzionali⁶.

⁶ Secondo la sentenza della S.C. n. 27711/2023, “...il riferimento al salario di cui al CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità a Costituzione, suscettibile di accertamento contrario,...”.

E questo perché *“nella Costituzione c'è un limite oltre il quale non si può scendere. E questo limite vale per qualsiasi contrattazione collettiva, che non può tradursi, in fattore di compressione del giusto livello di salario e di dumping salariale; in particolare, quando la presenza di molteplici contratti collettivi in uno stesso settore, tanto più se sottoscritti da soggetti poco o nulla rappresentativi (si veda ad es. in materia di trattamenti contrattuali collettivi dei c.d. riders la circolare del Ministero del lavoro del 19.11.2020) diventa un fattore di destabilizzazione, mettendo in discussione l'attitudine alla parità di salario a parità di lavoro che il rinvio alla determinazione collettiva sottende. Questo limite diventa pertanto cogente quando - come ha avvertito la Corte Cost. nella nota sentenza n. 51/2015, dedicata alla disciplina del salario collettivo dei soci di cooperativa - venendo meno alla sua storica funzione, la stessa contrattazione collettiva sottopone la determinazione del salario al meccanismo della concorrenza invece "di contrastare forme di competizione salariale al ribasso"”* (sent. 27711 cit.).

Tanto, al fine di evidenziare come il fenomeno della concreta tutela del lavoro sia molto sentito ai vari livelli istituzionali, di cui la giurisprudenza si fa primaria portavoce, e il Legislatore pugliese è intervenuto nei limiti della propria competenza legislativa e nel rispetto del perimetro costituzionale tracciato *in materia qua*.

Mutuando, in definitiva, quanto analizzato dal Consiglio di Stato nella relazione illustrativa del nuovo Codice dei contratti pubblici a proposito dell'art. 11, peraltro richiamato nel comma 1 dell'art. 2, si può estendere anche alla normativa in disamina quanto osservato dal massimo Organo della giustizia amministrativa: *“La previsione non pare in contrasto con l'art. 39 Cost. in quanto ... **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)..." (enfasi aggiunta).

Una volta chiarito che la fissazione di una soglia retributiva non contrasta con gli artt. 36 e 39 Cost., giova rilevare che il ricorso non formula alcuna censura circa la quantificazione di tale soglia operata dalla norma regionale e, dunque, tale profilo è estraneo all'odierno *thema decidendum*.

Del resto, la soglia dei 9 euro lordi è già presente in una norma di legge nazionale, ossia il già citato art. 54-bis, comma 16, d.l. n. 50/2017 (relativo al contratto di prestazione occasionale), secondo cui *"la misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro"*.

Ancora, nello specifico, si ritiene opportuno rimarcare che l'indicazione della soglia dei 9 euro l'ora da parte della disposizione *de qua* è tesa ad assicurare che il processo di redazione dei bandi di gara scongiuri il rischio di individuare contratti collettivi recanti un trattamento economico minimo nullo, perché insufficiente a garantire ai lavoratori ed alle proprie famiglie un'esistenza libera e dignitosa, anche all'esito delle già menzionate pronunce della giurisprudenza di legittimità dell'ottobre 2023.

Peraltro, vi sono – come già rilevato - numerose disposizioni che individuano parametri esterni di commisurazione delle retribuzioni – in alcuni casi mutuati da fonti contrattuali, in altri individuati da fonti legali o amministrative – al fine di garantire il funzionamento minimo del sistema retributivo, fiscale o previdenziale nazionale: basti pensare a quelle che regolano il versamento della contribuzione minima sui salari da lavoro subordinato nel settore privato.

Il sistema è articolato in due differenti parametri di commisurazione: l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 389/1989 che individua *"l'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti*

collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo” quale parametro contrattuale da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale; e l’art. 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 638/1983 che individua un parametro minimo legale giornaliero per la quantificazione della retribuzione figurativa, pari al 9,50% dell’importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Dalla lettura della Circolare n. 26/2025 INPS (doc. 6), si desume il valore del minimale contributivo legale che per l’anno in corso è pari alla somma lorda di euro 57,32 e che la medesima circolare quantifica nella somma di euro 8,60 l’ora per i rapporti di lavoro che prevedano un orario settimanale di 40 ore.

Dunque, il parametro di commisurazione esterno della retribuzione oraria di cui all’art. 2, comma 2, della L.R. n. 30/2024, pari ad euro 9, garantisce un trattamento economico pienamente rispettoso dei principi di proporzionalità e sufficienza di cui all’art. 36 Cost. e assicura costi certi ai servizi in appalto o in concessione da parte della Regione Puglia e degli altri soggetti di cui all’art. 2, comma 1 della medesima legge.

Per tutte le ragioni sin qui dedotte, dunque, deve ritenersi infondata l’eccezione di cui al primo motivo del ricorso, in materia di violazione dell’art. 36, comma 1 della Costituzione e dell’art. 39, ultimo comma della Costituzione, in relazione all’art. 2, comma 2, L.R. 21 novembre 2024 n. 30, e se ne chiede l’integrale rigetto.

2.2. Circa le censure contenute nel secondo motivo di ricorso.

La difesa erariale lamenta che l’art. 2 comma 2 sia illegittimo in quanto interferisce nel riparto delle competenze legislative con lo Stato, segnatamente invadendo la competenza esclusiva statale in materia di ordinamento civile e determinazione

dei LEP [art. 117 lett. l) e m]).

La censura statale, prima che infondata, è inammissibile **per erronea individuazione del parametro costituzionale non citato né nel ricorso né negli atti prodromici**, circostanza essenziale ai fini della disamina nel merito della questione posta.

Secondo il costante orientamento di Codesta Ecc.ma Corte, *“nei giudizi in via principale deve sussistere «una piena e necessaria corrispondenza tra la deliberazione con cui l'organo legittimato si determina all'impugnazione ed il contenuto del ricorso, attesa la natura politica dell'atto d'impugnazione» (sentenze n. 154 del 2017 e n. 110 del 2016; nello stesso senso sentenze n. 46 del 2015, n. 198 del 2012), poiché «l'omissione di qualsiasi accenno ad un parametro costituzionale nella delibera di autorizzazione all'impugnazione dell'organo politico, comporta l'esclusione della volontà del ricorrente di promuovere la questione al riguardo, con conseguente inammissibilità della questione che, sul medesimo parametro, sia stata proposta dalla difesa nel ricorso» (sentenza n. 239 del 2016)”* (sent. n. 128/2018 – enfasi aggiunta; cfr. pure sent.n. 129/2021 che ha considerato inammissibili, nella sola parte motiva, questioni *“riferite a parametri non indicati nella relazione ministeriale richiamata nella delibera del Consiglio dei ministri che ha autorizzato l'impugnazione”*).

Invero, la vicenda che occupa non va a regolamentare, come visto, il rapporto di lavoro, ma attiene alle procedure di gara regionali, materia che afferisce sì alla competenza esclusiva statale, ma avuto riguardo alla materia della tutela della concorrenza (art. 117, II co., lett. e), **rientrando nella materia dell'ordinamento civile la sola fase dell'esecuzione del contratto** (pur con alcune precisazioni, ritenendo Codesta On.le Corte la possibilità di far rientrare anche tale fase nella materia della tutela della concorrenza – cfr. sent. 44/2023).

Si legge nella sentenza n. 4/2022: *“... questa Corte ha altresì affermato che «la disciplina delle procedure di gara, la regolamentazione della qualificazione e*

selezione dei concorrenti, delle procedure di affidamento e dei criteri di aggiudicazione [...] mirano a garantire che le medesime si svolgano nel rispetto delle regole concorrenziali e dei principi comunitari della libera circolazione delle merci, della libera prestazione dei servizi, della libertà di stabilimento, nonché dei principi costituzionali di trasparenza e parità di trattamento (sentenze n. 431, n.401 del 2007, n. 411 del 2008)», sicché tali discipline, in quanto «volte a consentire la piena apertura del mercato nel settore degli appalti, sono riconducibili all'ambito della tutela della concorrenza, di esclusiva competenza del legislatore statale (sentenze n. 401 del 2007, n. 345 del 2004)»(sentenza n. 186 del 2010; nello stesso senso, sentenze n. 2 del 2014, n. 259 del 2013 e n. 339 del 2011), costituendo esse uno strumento indispensabile per tutelare e promuovere la concorrenza in modo uniforme sull'intero territorio nazionale (sentenze n. 39 del 2020, n. 28 del 2014, n.339 del 2011, n. 1 del 2008 e n. 401 del 2007)".

Va da sé che l'aver impugnato la disciplina regionale in base ad un parametro di competenza esclusiva statale differente da quello effettivamente invocabile, di cui non v'è alcuna traccia nella relazione ministeriale e/o nell'autorizzazione governativa, rende non solo inammissibile ma pure, in ogni caso, infondata la censura *ex adverso* invocata.

L'infondatezza deriva, altresì, anche da quanto innanzi osservato.

La norma regionale non interviene a disciplinare i rapporti di lavoro in essere nelle imprese aggiudicatarie o a determinare un livello essenziale di prestazione, oppure a dettare una disciplina contrattuale, essendosi solo limitata a prevedere una condizione da prendere in considerazione ai fini della procedura di gara, senza per questo incidere su nessun aspetto lamentato dalla parte statale.

Né quest'ultima ancora una volta spiega in quale maniera sarebbe stato alterato l'assetto regolatorio del rapporto lavorativo o sia stato introdotto un LEP, dal momento che la previsione regionale attiene al ben più limitato campo della sola procedura di gara pubblica indetta nel territorio pugliese da parte dei soggetti

indicati al precedente comma 1, nulla disponendo sulla disciplina del rapporto lavorativo, sulle decisioni nelle trattative sindacali, né tanto meno sulla individuazione di un livello essenziale della prestazione.

Segnatamente, circa la pretesa violazione della lettera l) dell'art. 117, comma 2, va rimarcato che la disposizione di legge regionale non è in alcun modo riconducibile nella materia dell'ordinamento civile, non regolando i rapporti contrattuali tra le stazioni appaltanti di cui al precedente comma 1 e le imprese appaltatrici; e tanto meno i rapporti contrattuali tra queste ultime e i loro dipendenti.

Infatti, la disposizione impugnata dal Governo, prevede che *“I soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a nove euro l'ora”*, e, dopo la modifica operata con l'art. 21 della L.R. 29 novembre 2024, n. 39 *“I soggetti di cui al comma 1 verificano che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano una retribuzione minima tabellare inderogabile pari a nove euro l'ora”*.

Orbene, i *“soggetti di cui al comma 1”* di cui tratta la disposizione della legge regionale impugnata dal Governo sono – come prevede appunto il comma 1, *“La Regione Puglia, le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le Sanitaservice, le agenzie regionali e tutti gli enti strumentali regionali”*, i quali *“ indicano in tutte le procedure di gara, in coerenza con quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici), che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore”*.

È significativo che il suddetto art. 2, comma 1, L.R. Puglia 21 novembre 2024, n. 30, non sia stato impugnato dal Governo, che dunque non contesta affatto la

competenza della Regione Puglia a prevedere disposizioni di legge per sé e gli enti dipendenti in materia di selezione dei contratti collettivi che debbono essere indicati nelle procedure di gara *ex art. 11 d.lgs. n. 36/2023*.

In ogni caso, non si potrebbe dubitare (il ricorso del Governo neppure ne tratta) che quello che la Regione Puglia ha disposto per legge, ben avrebbe potuto ordinare direttamente nei confronti delle proprie strutture, e attraverso i poteri di indirizzo, controllo e vigilanza verso gli enti dipendenti, anche senza ricorrere allo strumento legislativo: e qui torna a proposito ricordare la sentenza del 21 gennaio 1960, n. 1, nella quale Codesta Ecc.ma Corte osservò, a proposito della legge sul distacco delle imprese a partecipazione statale dalla Confindustria, che essa contiene disposizioni per lo svolgimento di un'attività amministrativa che, nel caso, gli organi dello Stato avrebbero potuto svolgere anche senza il precetto della legge, onde non sussisteva violazione dell'art. 39 Cost.

Altrettanto, anche in questo caso la Regione Puglia ha scelto di operare per legge quanto già avrebbe potuto in ogni caso disporre, trattandosi di profili che possono ritenersi riconducibili (attesa la trasversalità della materia) anche alla sua organizzazione, di competenza esclusiva regionale *ex IV co. art. 117 Cost.* (cfr. sent. 43/2011).

Per ritenere il contrario – cosa che peraltro il ricorso neppure prova a fare – occorrerebbe sostenere che le Regioni non possano in alcuna maniera disporre, né con legge né altrimenti, dei profili attenenti ai requisiti di accesso alle procedure di gara che le riguardano.

Orbene, questa ipotetica affermazione sarebbe smentita dalla stessa evoluzione compiuta in questi anni dal Legislatore nazionale.

Infatti, in origine lo Stato ritenne di dover limitare l'intervento delle Regioni nelle procedure di appalto attraverso l'art. 4 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, indicando al comma 3 il divieto di dettare una disciplina diversa fra l'altro in

materia di *“qualificazione e selezione dei concorrenti”* nonché di *“procedure di affidamento, esclusi i profili di organizzazione amministrativa”*.

Successivamente, con l'art. 2 del d.lgs. n. 50/2016, lo stesso Codice dei contratti pubblici veniva riformulato, *in parte qua*, indicando al comma 2 che *“Le Regioni a statuto ordinario esercitano le proprie funzioni nelle materie di competenza regionale ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione”*: e anche se fosse tuttora vigente questa disposizione, non sorgerebbe dubbio che l'art. 2, co. 2, L.R. Puglia 30/2024 vi rientrerebbe tranquillamente, essendo palese che gli appalti regionali, a cui la norma si rivolge, possano operare solo in ambiti di competenza regionale. Tuttavia, la norma vigente è ancora un'altra.

Il d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e s.m.i., nel riformulare nuovamente il Codice dei contratti pubblici, non contiene più alcuna norma statale di disciplina generale delle rispettive competenze nel campo di applicazione del Codice stesso.

Pertanto, anche se si disconoscesse la competenza legislativa esclusiva regionale e si volesse raffigurare una competenza concorrente (e ciò che non è neppure adombrato dal ricorso) saremmo di fronte a una disposizione di legge regionale segnata dal *“limite ‘mobile’ e ‘variabile’ costituito dai principi fondamentali”*, *“incessantemente modulabile dal legislatore statale sulla base di scelte discrezionali”* (così Corte cost. 5 aprile 2018, n. 68).

Del resto, anche nel diritto eurounitario si è riconosciuta la legittimità dell'approvazione da parte delle amministrazioni regionali di misure riguardanti il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici delle Amministrazioni stesse.

La fondamentale (e già menzionata) sentenza della Corte di Giustizia 17 novembre 2015, C-115/14, *RegioPost*, ha precisato che *“l'articolo 26 della direttiva 2004/18 deve essere interpretato nel senso che non osta ad una normativa di un ente regionale di uno Stato membro, come quella controversa nel procedimento principale, che impone agli offerenti e ai loro subappaltatori di impegnarsi, mediante una dichiarazione scritta che deve essere allegata alla loro offerta, a versare un*

salario minimo, fissato dalla suddetta normativa, al personale che sarà assegnato all'esecuzione delle prestazioni oggetto dell'appalto pubblico considerato", circostanza di fatto identica a quella oggetto del presente giudizio.

In ogni caso, va sottolineato che la disposizione impugnata dal Governo, con ogni evidenza, non pone né obblighi a carico dei datori di lavoro né diritti in capo ai dipendenti, nei confronti dei quali non produce alcun effetto diretto.

Pertanto, non avendo la norma impugnata dal Governo alcuna finalità regolatoria nei rapporti contrattuali, neppure in ipotesi potrebbe sussistere alcuna violazione della lettera l) del co. 2 dell'art. 117 Cost., giacché l'ordinamento civile resta del tutto estraneo a tale fase prodromica della stipula del contratto.

Parimenti, si dubita anche della pertinenza del richiamo avversario alla violazione dell'art. 117, co II, lett. m), posto che i LEP vengono definiti dalla legge di bilancio 2023 (Art. 1, c. 791, legge 29 dicembre 2022, n. 197) *<quale soglia di spesa costituzionalmente necessaria>*, riprendendo testualmente la definizione datane da Codesta Ecc.ma Corte Costituzionale nella sentenza 6 ottobre 2021, n. 220, sicché per LEP si intende la previsione della spesa costituzionalmente necessaria costituente *<il nucleo invalicabile per erogare le prestazioni sociali di natura fondamentale, per assicurare uno svolgimento leale e trasparente dei rapporti finanziari tra lo Stato e le autonomie territoriali, per favorire un'equa ed efficiente allocazione delle risorse collegate al Piano nazionale di ripresa e resilienza, ..., e il pieno superamento dei divari territoriali nel godimento delle prestazioni inerenti ai diritti civili e sociali e quale condizione per l'attribuzione di ulteriori funzioni>*.

La loro individuazione viene affidata a una procedura amministrativa volta, altresì, all'accertamento dei costi e dei fabbisogni standard a legislazione vigente, culminando nell'adozione di appositi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri.

La disciplina in questione, quindi, sembra preludere a una concettualizzazione dei

LEP in termini di strumento di misurazione dei fabbisogni finanziari dei diversi territori regionali – tanto di quelli che continueranno ad essere “amministrati” dallo Stato, quanto di quelli nei quali allo Stato si sostituiranno le Regioni – nelle materie per le quali è possibile stipulare le intese *ex art. 116, c. 3, Cost.*

Al riguardo, appare opportuno un rinvio anche a quanto ampiamente chiarito nella recente sentenza di Codesta Ecc.ma Corte n. 192 del 3 dicembre 2024, nel richiamo alla suindicata norma che *“fornisce una definizione di LEP e indica alcune finalità da perseguire con la determinazione degli stessi LEP”*.

Ne discende che non è perspicuo allora come possa ricondursi la soglia della retribuzione minima da considerare nelle procedure di gara nell’ambito dei LEP.

Peraltro, come visto, il tema della giusta retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ad assicurare un’esistenza libera e dignitosa, è stato affrontato e risolto già nella disposizione costituzionale dell’art. 36, comma 1.

In ogni caso, dato il contenuto della materia, certamente non si assiste ad una prestazione o ad un servizio che spetti alla Repubblica erogare, attraverso risorse fornite dallo Stato, e di cui dunque occorra fissare il livello essenziale, bensì di una previsione destinata ad avere applicazione nei rapporti contrattuali tra soggetti terzi, datori di lavoro e lavoratori.

Dunque, non vi è alcuna argomentazione che possa risultare pertinente al contenuto della disposizione regionale della quale il Governo lamenta l’illegittimità.

Rebus sic stantibus, dalla disamina testè illustrata, a sommosso avviso di questa difesa, emerge la non condivisibilità delle doglianze *ex adverso* illustrate, ritenendo il provvedimento legislativo regionale censurato del tutto conforme ai parametri costituzionali di cui viene eccepita la violazione.

* * *

Sulla scorta delle argomentazioni sin qui svolte, la Regione Puglia, come in epigrafe rappresentata e difesa, con riserva di ulteriormente argomentare e precisare nei successivi atti difensivi,

CHIEDE

che l'Ecc.ma Corte Costituzionale voglia dichiarare l'inammissibilità e/o l'infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 comma 2 L.R. 30/2024 pubblicata in G.U. n. 95 del 25 novembre 2024 impugnata dal Presidente del Consiglio nel ricorso introduttivo dell'odierno giudizio.

Si depositano, unitamente alla presente memoria di costituzione ed allegata procura speciale:

1. DGR n. 134 del 20 Febbraio 2025 di conferimento del mandato difensivo;
2. Relazione di accompagnamento L.R. 30/2024;
3. Relazione di accompagnamento L.R. 19/2024;
4. Studio sul salario minimo del CNEL;
5. Parere ANAC di precontenzioso n. 588/2023;
6. Circolare INPS n. 26/2025.

Salvis juribus.

Bari-Roma, data del mandato

Avv. Isabella Fornelli