



## **L'aggiudicazione di appalti pubblici può essere subordinata dalla legge al pagamento di un salario minimo**

*Il diritto dell'Unione non osta all'esclusione dall'aggiudicazione di un appalto di un offerente che si rifiuti di pagare un salario minimo al personale impiegato nell'appalto medesimo*

Nel luglio 2013 la città di Landau (Renania-Palatinato, Germania) ha escluso l'impresa tedesca RegioPost dalla partecipazione ad una procedura di appalto pubblico riguardante i servizi postali della città<sup>1</sup>, in quanto tale impresa aveva omesso di dichiarare, contrariamente alle disposizioni del bando di gara e nonostante una lettera di sollecito, che si impegnava, in caso di aggiudicazione dell'appalto, a versare un salario minimo al personale assegnato all'esecuzione delle prestazioni.

In effetti, tanto il bando di gara quanto il capitolato degli oneri si riferivano ad una legge della Renania-Palatinato<sup>2</sup> a norma della quale gli appalti pubblici possono essere aggiudicati in tale Land solo ad imprese (e ai loro subappaltatori) che, al momento del deposito dell'offerta, si impegnino a versare al personale assegnato all'esecuzione delle prestazioni un salario orario minimo lordo di EUR 8,70 (tariffa salariale applicabile all'epoca dei fatti). All'epoca dei fatti in Germania non esisteva un contratto collettivo che fissasse il salario minimo obbligatorio per il settore dei servizi postali. Un salario minimo generale è stato introdotto in tale paese solo in data successiva<sup>3</sup>.

Adito dalla RegioPost, l'Oberlandesgericht Koblenz (Tribunale regionale superiore di Coblenza, Germania) chiede alla Corte di giustizia se tale normativa della Renania-Palatinato sia compatibile con il diritto dell'Unione e, in particolare, con la direttiva 2004/18, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi<sup>4</sup>. Ai sensi di tale direttiva, 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. Segnatamente, tali condizioni possono essere basate su istanze di tipo sociale.

Con la sentenza in data odierna, la Corte dichiara che **la direttiva 2004/18 non osta ad una normativa che impone agli offerenti e ai loro subappaltatori di impegnarsi, mediante una dichiarazione scritta da allegarsi all'offerta, a versare un salario minimo prefissato al personale assegnato all'esecuzione delle prestazioni.**

<sup>1</sup> L'appalto pubblico verteva, in particolare, sulla conclusione di un contratto-quadro per la raccolta, il trasporto e la distribuzione di lettere, di pacchi e di pacchetti. Il contratto era previsto per una durata di due anni, prorogabile di un anno nel limite di due proroghe. Considerato che il valore dell'appalto pubblico superava largamente l'importo di EUR 200 000, l'appalto pubblico è stato bandito a livello dell'Unione europea.

<sup>2</sup> Con tale legge, il suddetto Land mira i) a combattere le distorsioni della concorrenza che possono verificarsi nell'attribuzione degli appalti pubblici per effetto dell'utilizzo di manodopera a buon mercato e ii) ad alleviare gli oneri che ne risultano per i sistemi di protezione sociale.

<sup>3</sup> Un'altra legge prevede che i lavoratori hanno, in linea di principio, il diritto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, ad un salario minimo di importo orario lordo pari a EUR 8,50.

<sup>4</sup> Direttiva 2004/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi (GU L 134, pag. 114, e rettifica GU 2004, L 351, pag. 44), come modificata dal regolamento (UE) n. 1251/2011 della Commissione, del 30 novembre 2011 (GU L 319, pag. 43).

Secondo la Corte, l'obbligo di cui trattasi costituisce una condizione particolare ammessa, in linea di principio, dalla direttiva, giacché riguarda l'esecuzione dell'appalto, ed è basata su considerazioni di tipo sociale. La Corte rileva, inoltre, che tale obbligo è, nella fattispecie, nel contempo trasparente e non discriminatorio. Esso è inoltre compatibile con un'altra direttiva dell'Unione, la direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori<sup>5</sup>, che prevede una tariffa salariale minima. Il salario minimo di cui trattasi è quindi parte del livello di protezione che deve essere garantito ai lavoratori distaccati dalle imprese stabilite in altri Stati membri, per l'esecuzione dell'appalto pubblico.

Pur rilevando che il salario minimo di cui trattasi si applica ai soli appalti pubblici e non anche agli appalti privati, la Corte constata che tale limitazione deriva in realtà dal solo fatto che esistono norme del diritto dell'Unione specifiche per tale settore (nella fattispecie quelle previste dalla direttiva 2004/18). Tale circostanza non impedisce che, se e in quanto sia idoneo a restringere la libera prestazione dei servizi<sup>6</sup>, il salario minimo in questione possa, in linea di principio, essere giustificato dall'obiettivo della protezione dei lavoratori. La Corte distingue a tal riguardo la presente causa dalla causa Rüffert<sup>7</sup>.

La Corte dichiara altresì che **la direttiva 2004/18 non osta ad una normativa che preveda l'esclusione, dalla partecipazione ad una procedura di appalto pubblico, degli offerenti e dei loro subappaltatori che si rifiutino di impegnarsi, mediante una dichiarazione scritta allegata alla loro offerta, a versare un salario minimo prefissato al personale assegnato all'esecuzione delle prestazioni.**

Infatti, come non osta a che sia richiesto un impegno scritto relativo al rispetto di un salario minimo, la direttiva consente del pari di escludere dalla partecipazione ad una gara d'appalto pubblico un offerente che rifiuti di assumere un impegno siffatto.

---

**IMPORTANTE:** Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

---

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.*

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

---

<sup>5</sup> Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1).

<sup>6</sup> In proposito, v. del pari la sentenza della Corte del 18 settembre 2014, *Bundesdruckerei* ([C-549/13](#)), nonché il comunicato stampa [n. 129/14](#)

<sup>7</sup> Sentenza della Corte del 3 aprile 2008, *Rüffert* ([C-346/06](#), vedasi anche comunicato stampa [n. 20/08](#)). In tale sentenza, la Corte ha statuito che una tariffa salariale fissata da un contratto collettivo che non sia stato dichiarato di applicazione generale, quando invece nello Stato membro è presente un tale sistema, non può essere imposta da un provvedimento legislativo di detto Stato membro applicabile ai pubblici appalti, ai prestatori di servizi transnazionali che distacchino lavoratori nel territorio di tale Stato membro. Nella presente sentenza, la Corte osserva che la sentenza *Rüffert* riguardava un contratto collettivo che era applicabile unicamente al settore edilizio (e non agli appalti privati) e che non era stato dichiarato d'applicazione generale. In tale sentenza, la Corte aveva peraltro rilevato che la tariffa salariale fissata dal contratto collettivo era superiore alla tariffa salariale minima applicabile nel suddetto settore a norma della legge tedesca sul distacco dei lavoratori. Per contro, la tariffa salariale minima imposta dal provvedimento controverso nella presente causa è fissata da una norma di legge che, in quanto norma vincolante ai fini della protezione minima, è applicabile, in linea di principio, in maniera generale all'aggiudicazione di qualsiasi appalto pubblico in Renania-Palatinato, indipendentemente dal settore interessato. Tale disposizione di legge conferisce inoltre una protezione sociale minima giacché, all'epoca dei fatti, né la legge tedesca sul distacco dei lavoratori né nessun'altra normativa nazionale imponeva, per il settore dei servizi postali, un salario minimo di livello inferiore.