

**PROTOCOLLO D'INTESA
APPALTI – CONCESSIONI – AFFIDAMENTI DI SERVIZI**

Tra la Città Metropolitana di Torino (di seguito indicata come Città Metropolitana) e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL (di seguito indicate con OO.SS.)

Premessa

considerato che:

- nell'attuale contesto socio-economico il sistema degli appalti pubblici svolge un ruolo importante nel sostegno alla crescita economica, assicurando nuove opportunità per le imprese ed il mantenimento e la creazione di nuovi posti di lavoro;
- la Città Metropolitana, chiamata in esercizio delle sue finalità istituzionali a svolgere sul territorio un ruolo di impulso a sostegno sia delle imprese che dei lavoratori impiegati, da sempre pone particolare attenzione alle condizioni di lavoro, retributive e di inquadramento giuridico dei lavoratori impiegati dalle ditte aggiudicatarie degli appalti, concessioni e affidamenti della Città, anche sulla scorta di quanto previsto dalla Legge 327/2000;
- le OO.SS. hanno da tempo evidenziato situazioni di estrema precarietà e povertà retributiva e di inquadramento giuridico di tali lavoratori e promosso azioni volte alla loro salvaguardia anche attraverso un dialogo costruttivo con le istituzioni;
- le OO.SS. richiedono, proprio perché condividono "le attenzioni alle condizioni di lavoro, retributive e d'inquadramento giuridico dei lavoratori impiegati dalle ditte aggiudicatarie degli appalti della Città Metropolitana nonché la garanzia della continuità occupazionale", il recepimento e l'applicazione del Protocollo d'Intesa Regione Piemonte e CGIL, CISL e UIL del 10/06/2016 come indicato dal Protocollo sugli Appalti sottoscritto tra ANCI e le Organizzazioni Sindacali Confederali Regionali del 11/11/2017, il tutto anche a maggior tutela della qualità del servizio offerto ai cittadini;
 - la Città Metropolitana ritiene necessario valutare le problematiche relative alla tutela dei lavoratori secondo un approccio globale e condiviso attuando, anche nell'ambito degli appalti eventualmente gestiti per altri Comuni in qualità di soggetto aggregatore o centrale unica di committenza, azioni dirette alla composizione preventiva di tutte quelle situazioni che, se non governate, possono sfociare in conflitti sociali la cui risoluzione, comunque attribuita alla competenza dell'assessorato stesso, potrebbe risultare estremamente più complessa;
- la più recente normativa in materia d'appalti contiene significative aperture per le stazioni appaltanti in ordine alla tutela della qualità del lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al sostegno alle imprese che operano nel rispetto della regolarità retributiva, contributiva e fiscale e dei principi di etica e responsabilità sociale;

SP

MCS JF

L. P. C.

In particolare, l'art. 30 del D.Lgs. 50/2016 enuclea tra i principi applicabili all'aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e concessioni, la possibilità per le stazioni appaltanti di subordinare il principio di economicità, nel rispetto dei limiti individuati dal decreto stesso, a criteri ispirati ad esigenze sociali individuate nei bandi. Al contempo, la medesima norma impone agli operatori economici aggiudicatari il rispetto nell'esecuzione di appalti pubblici e concessioni, degli obblighi in materia sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi e dalle disposizioni internazionali;

L'art. 50, supportato dal parere del Consiglio di Stato n. 01747/2018, ha stabilito l'obbligo di inserire negli appalti ad alta intensità di manodopera, quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto, specifiche clausole sociali "volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81;

L'art. 95 comma 13 prevede che le Amministrazioni Aggiudicatrici, compatibilmente con il diritto ed i principi dell'Unione Europea, possano premiare in sede di valutazione dell'offerta le imprese in possesso di un livello di etica professionale, attestato dall'ANAC anche in considerazione della corretta gestione del personale, aggiuntivo rispetto ai requisiti di moralità professionale richiesti ai fini della partecipazione alla gara (c.d. rating d'impresa);

Alla luce delle modifiche legislative intervenute, e dunque nel nuovo assetto normativo, e del mutato quadro socio-economico, le parti ritengono necessario procedere, nel rispetto della normativa vigente ed in applicazione del sopracitato accordo, concordano alcuni interventi di immediata attuazione che declinino i principi in esso contenuti in modo più rispondente alle necessità nel frattempo emerse sul territorio, nel pieno rispetto dei lavoratori e dell'autonomia imprenditoriale degli operatori economici da inserire nei capitolati di appalto promossi dalla Città Metropolitana;

Tutto ciò premesso

La Città Metropolitana e le OO.SS,

condividendo la necessità di individuare, nel rispetto dei principi di concorrenza e massima partecipazione delle imprese alle procedure, interventi diretti a garantire il lavoro regolare, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la crescita occupazionale ed il contrasto alla concorrenza sleale, assicurando in ogni caso la miglior qualità dei servizi offerti ai cittadini e la massima trasparenza delle procedure di affidamento;

valutate positivamente le aperture contenute nel Codice degli appalti ed in considerazione del mutato quadro normativo a seguito del D.Lgs. 56/2017 che ha rafforzato con l'art. 50 l'ambito di applicazione delle clausole sociali a tutela del lavoro;

ve. C.

SP

MUCO

CONVENGONO

- di individuare, in armonia con la normativa di settore, l'offerta economicamente più vantaggiosa quale criterio prioritario di riferimento per l'aggiudicazione di appalti, concessioni e affidamenti promossi dalla Città Metropolitana;
- di mantenere aperto il confronto in merito all'applicazione integrale dell'Accordo Regionale e di inserire clausole specifiche all'interno del capitolato tipo volte a:
 1. salvaguardare l'occupazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle dipendenze dell'appaltatore uscente in occasione di cambi d'appalto, nonché le relative condizioni economiche e normative già in godimento;
 2. promuovere il principio dell'etica e della responsabilità sociale delle imprese, sostenendo quelle che operano nel rispetto della legalità, della regolarità retributiva, contributiva e fiscale, garantendo il rispetto integrale dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la regolarità nei pagamenti delle retribuzioni e dei versamenti contributivi sia previdenziali che assicurativi, nonché della tutela della qualità del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 3. facilitare procedure contrattuali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro.
- definire, vista la particolarità del settore, apposito protocollo d'intesa da applicare ai Lavori Pubblici che integri i principi condivisi e definiti dal presente protocollo;
- ampliare l'applicazione del presente protocollo anche alle aziende partecipate;
- al fine di addivenire alla definizione dei due punti precedenti le parti si impegnano a concludere il confronto entro sei mesi dalla firma del presente protocollo

Pertanto

Le parti convengono

- sulla possibilità di attivare una contrattazione d'anticipo al fine di prevenire eventuali controversie che potrebbero insorgere. Inoltre si conviene, a seguito dell'assegnazione dell'appalto, concessione e affidamento, la predisposizione di incontri, su richiesta delle parti firmatarie, volti a monitorare il rispetto degli impegni assunti in sede di gara dalle aziende aggiudicatrici in merito al personale, verificando anche il tasso di turn-over, e che, proseguendo nel solco tracciato di collaborazione, consentano anche, in caso di violazioni, un intervento tempestivo della Città Metropolitana;
- nel rispetto della legislazione italiana e dei principi dell'Unione europea, secondo quanto previsto dagli articoli 30 e 50 del D.Lgs. n. 50/2016, la Città Metropolitana, si

EP

MUB

12/10

SP

impegna ad inserire nei bandi di gara di appalti e/o concessioni e/o nei contratti di affidamento diretto del servizio clausole sociali volte a promuovere la stabilità e la continuità occupazionale del personale impiegato alle dipendenze dell'appaltatore uscente e l'applicazione da parte dell'aggiudicatario del contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore più rappresentativo, strettamente connesso all'attività posta a gara, e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

A tal fine, i Capitolati o Contratti della Città Metropolitana recheranno la seguente clausola:

Come previsto dall'art. 50 del Codice, compatibilmente con la normativa vigente e nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, al fine di promuovere la stabilità occupazionale l'aggiudicatario del contratto d'appalto e/o concessione e/o affidamento è tenuto ad assorbire nel proprio organico il personale già operante da almeno 6 mesi prima della scadenza dell'appalto alle dipendenze dell'aggiudicatario uscente, garantendo la continuità dei rapporti di lavoro alle stesse condizioni retributive e normative in essere al momento del subentro, con esclusione di ulteriori periodi di prova, e a rispettare le norme di maggior tutela contenute nei contratti collettivi di settore di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 che l'aggiudicatario è tenuto ad applicare integralmente (a dipendenti e soci). Resta ferma la facoltà di armonizzare l'organizzazione del lavoro del subentrante, previo confronto sindacale.

A tal fine (di seguito in allegato) si riporta il numero dei lavoratori attualmente occupati per lo svolgimento del servizio suddiviso per qualifica, ore lavorate e anzianità di servizio nell'appalto,

- eventuali modifiche del testo della clausola, conseguenti a nuovi indirizzi normativi e giurisprudenziali, saranno oggetto di confronto sindacale;
- al fine della valutazione dell'offerta economica, nelle gare ad alta intensità di manodopera, l'Amministrazione si impegna a valutare prioritariamente l'applicabilità del metodo bilineare;
- compatibilmente all'art. 95 comma 6 negli appalti ad alta intensità di manodopera del nuovo codice verranno predisposti, entro 6 mesi con apposito protocollo d'intesa, all'interno della valutazione tecnica, specifiche voci di punteggio premianti volte a garantire alti standard qualitativi dell'organizzazione del servizio, attraverso la continuità e l'esperienza acquisita dal personale al fine di garantire un'influenza significativa sul livello dell'esecuzione dell'appalto, e che non determinino effetti anticoncorrenziali alla libera iniziativa economica; voci che terranno conto dell'impegno all'assorbimento di tutto il personale interessato, dell'impegno ad applicare al personale direttamente impiegato dall'appaltatore uscente quanto previsto dall'art 1 c. 42 della Legge 28/06/2012 n 92, dell'impegno all'assunzione senza periodo di prova anche quando questa non sia espressamente prevista dai CCNL, dall'impegno a garantire in caso di part-time la soglia minima di orario prevista dai contratti di settore con relativo impegno in caso di soglie minime

GP

1.2.11.11
M.B.

d'orario a limitare, attraverso l'organizzazione del lavoro, i disagi corrispondenti da una frammentazione dell'orario di lavoro su più sedi e/o su più giornate lavorative

- allo stesso tempo le parti si impegnano a proseguire il confronto, che si concluderà entro sei mesi dalla stipula del presente protocollo, volto a tutela della dignità e regolarità del lavoro, del rispetto della legalità, anche dei lavoratori in subappalto, coinvolgendo, ove possibile, anche le associazioni datoriali al fine di costituire un Albo tenuto dalla Città Metropolitana rivolto alle imprese che intendano assicurare ai loro lavoratori condizioni retributive, normative e di sicurezza e benessere sul lavoro di miglior favore rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente e dal contratto nazionale applicato, oggetto della clausole sociale suindicata;

Quanto concordato con il presente protocollo sarà parte integrante e sostanziale dei Capitolati e Contratti della Città Metropolitana che si impegna altresì a promuoverne l'applicazione presso i Comuni ricompresi nel suo territorio di competenza.

Torino, 18/1/2019

letto e sottoscritto

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Il Vicesindaco

Marco MAROCCO

CGIL

CISL

UIL

