

# COMUNE DI CAGLIARI

## PROTOCOLLO D'INTESA

### PER LA TUTELA DEL LAVORO NEGLI APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E CONCESSIONI

tra

il **Comune di Cagliari**, nella persona del legale rappresentante, il Sindaco Paolo Truzzu

e

le Confederazioni Sindacali territoriali

**CGIL**, nella persona del Segretario generale, Carmelo Farci,

**CISL**, nella persona del Segretario generale, Mimmo Contu,

**UIL**, nella persona del Segretario generale, Andrea Lai,

**premessi che**

il **Comune di Cagliari** e le **Organizzazioni sindacali confederali territoriali di CGIL, CISL e UIL** (di seguito: "i Sindacati CGIL, CISL e UIL") riconoscono la priorità dell'occupazione, della qualità del lavoro e del rispetto dei diritti dei lavoratori, dell'equo compenso e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, quali elementi essenziali per lo sviluppo del territorio;

il **Comune di Cagliari**, con il contributo e l'apporto delle rappresentanze sindacali, ha avviato importanti azioni tese al miglioramento del benessere dei propri lavoratori e della produttività dei servizi resi alla cittadinanza con l'introduzione, avviata in termini sperimentali e poi consolidata nell'emergenza Covid, dello smart working, del telelavoro nonché con la prossima sperimentazione di sistemi di welfare aziendale;

il **Comune di Cagliari**, nel riconoscere che il settore degli appalti pubblici appare sempre più connotato da forti elementi di criticità riguardo al tema della regolarità e sicurezza del lavoro, ha, con deliberazione della Giunta comunale n. 187 del 28 settembre 2012, recepito il **Protocollo d'intesa in materia di appalti**, stipulato in data 30 novembre 2011 tra l'Osservatorio provinciale permanente per la cooperazione di Cagliari, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS, la Provincia di Cagliari, la Provincia del Medio Campidano, l'ANCI, la Confcooperative, la Legacoop, la CGIL e la CISL.

il Protocollo da ultimo citato ha anticipato alcune modifiche normative in materia di appalti, garantendo la sperimentazione di buone prassi, con effettivo miglioramento della qualità dei servizi erogati e dei lavori eseguiti, e garantendo lo sviluppo del tessuto imprenditoriale locale con riflessi positivi sull'occupazione;

l'evoluzione del quadro normativo e il mutato contesto sociale rendono necessario confermare e rafforzare l'impegno del **Comune di Cagliari** e dei Sindacati **CGIL, CISL e UIL**;

il Comune di Cagliari, anche sulla base degli indirizzi impressi dalla sua attuale Amministrazione, proseguirà nella politica di investimento di ingenti risorse per il miglioramento della città;

il miglior utilizzo delle risorse finanziarie implica la necessità di garantire un'elevata qualità degli appalti di lavori, servizi e forniture e nelle concessioni;

la crisi economica, ancora in atto, può favorire la concorrenza sleale, il ricorso al lavoro irregolare o il deterioramento delle condizioni dei lavoratori, un abbassamento del livello qualitativo nell'esecuzione degli appalti, nonché un aumento del rischio corruttivo in un settore massimamente esposto;

la trasparenza, la sicurezza e la qualità nell'esecuzione degli appalti e un efficace sistema di controlli, al fine di verificare il rispetto della normativa, rappresentano strumenti imprescindibili nella lotta alla corruzione e all'illegalità, sia nella fase dell'aggiudicazione dei lavori sia in quella dell'esecuzione;

occorre garantire la più ampia e qualificata partecipazione imprenditoriale e una rigorosa concorrenzialità che sviluppi le potenzialità della manodopera e dell'apparato produttivo locale e garantisca il migliore utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche;

occorre garantire la massima trasparenza, efficacia ed economicità nei processi di approvvigionamento finalizzati all'erogazione di servizi rivolti ai cittadini, valorizzando, al contempo, le risorse interne e il funzionamento della macchina amministrativa;

l'eccessivo ribasso nell'offerta economica da parte degli operatori economici può non garantire il rispetto delle necessarie condizioni qualitative di realizzazione dell'appalto, favorire l'alterazione della leale concorrenza tra imprese, l'impiego di manodopera irregolare e precaria, provocare effetti negativi nel tessuto economico e produttivo, con fenomeni di dumping sociale e mancato rispetto delle condizioni di sicurezza dei lavoratori;

le parti sociali rivestono un importante ruolo di garante dell'attuazione dei principi sopra espressi, che attraverso l'innalzamento qualitativo dell'esecuzione degli appalti, determinerà un miglioramento del tessuto imprenditoriale, con contestuale salvaguardia dei lavoratori;

il Comune di Cagliari ed i Sindacati CGIL, CISL e UIL ritengono prioritari gli obiettivi della responsabilità sociale, del rispetto della **contrattazione collettiva**, della **tutela del lavoro regolare e sicuro** e della **leale concorrenza**, con reciproco impegno a porre in essere ogni accorgimento atto a garantire la tutela e la promozione occupazionale, con innalzamento della qualità complessiva delle offerte;

il Comune di Cagliari ed i Sindacati CGIL, CISL e UIL condividono l'esigenza di **garantire il rispetto dei contratti collettivi nazionali e territoriali in vigore per il settore 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;

il Comune di Cagliari ed i Sindacati CGIL, CISL e UIL condividono l'esigenza di garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato nell'esecuzione degli appalti, anche al fine di non perderne la professionalità acquisita, individuando nel rispetto delle rispettive funzioni soluzioni atte a favorire la continuità reddituale;

il Comune di Cagliari ed i Sindacati CGIL, CISL e UIL si impegnano ad operare sinergicamente in occasione della sottoposizione agli stakeholder di misure di regolamentazione e di altre consultazioni che dovessero essere avviate, al fine di garantire il perseguimento delle predette finalità attraverso nuove previsioni normative o contrattuali che garantiscano l'effettiva tutela dei lavoratori.

**Tutto ciò premesso le parti convengono e stipulano quanto segue**

#### **Art. 1**

##### **(Premesse e ambito di applicazione)**

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Protocollo d'Intesa.

Il presente Protocollo sarà allegato a ogni determinazione a contrarre adottata ai sensi dell'articolo 32 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i..

#### **Art. 2**

##### **(Impegni del Comune di Cagliari)**

Il Comune di Cagliari, relativamente a tutte le procedure ad evidenza pubblica indette per l'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché delle concessioni si impegna a:

- a) illustrare, a seguito dell'adozione, gli atti di programmazione triennale di lavori e biennale di servizi e forniture, nonché loro aggiornamenti, nel corso di uno o più incontri anche di natura settoriale al fine di attivare con le Organizzazioni sindacali confederali firmatarie un confronto sui temi della sicurezza del lavoro, della salvaguardia dei livelli occupazionali e della congruità del riconoscimento negli appalti del costo del lavoro rispetto alle previsioni dei contratti collettivi nazionali e locali di riferimento;
- b) adottare, ove possibile, atti di programmazione degli appalti di servizi che favoriscano una durata almeno triennale promuovendo buone prassi occupazionali;
- c) definire congiuntamente alle Organizzazioni sindacali confederali territoriali le condizioni di iscrizione nel registro delle imprese che hanno violato il rispetto degli obblighi contenuti nei patti di integrità e nelle disposizioni degli atti di gara adottate in attuazione del presente protocollo, nonché gli effetti connessi alla citata iscrizione;
- d) compatibilmente con le disposizioni di settore e nel rispetto del principio di efficienza dell'azione amministrativa, ricorrere al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, quale criterio idoneo a valutare la qualità delle offerte, stabilendo un tetto massimo per il punteggio economico entro il limite dei 30 punti su 100 motivando nelle fattispecie di cui all'articolo 95, comma 4 del d.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i. il mancato ricorso a tale criterio di scelta del contraente;
- e) agire nel fermo rispetto dell'obbligo, sussistente negli appalti ad alta intensità di manodopera, del ricorso a criteri di aggiudicazione mediante offerta economicamente più vantaggiosa e che ulteriormente limitino il punteggio economico al 20 per cento;

f) assicurare che nella determinazione delle basi d'asta e nella verifica delle congruità delle offerte sia sempre verificato il rispetto del costo del lavoro, determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e per le fattispecie non interessate da dette tabelle, sempre sulla base dei valori economici definiti dalla più aggiornata contrattazione collettiva nazionale tra le Organizzazioni sindacali e le Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali, così come previsto dalle disposizioni contenute negli articoli 23, comma 16, del Codice degli appalti;

g) il Comune di Cagliari ed i Sindacati CGIL, CISL e UIL auspicano un minor ricorso al subappalto. Nel caso di affidamento di lavori, servizi o forniture in subappalto si impegna a garantire il pieno rispetto della normativa recentemente introdotta con il nuovo comma 14 art.105 DLGS. 50/2016 "il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.";

h) inserire nei bandi di gara una soglia minima di punteggio per determinati criteri di valutazione dell'offerta tecnica, c.d. soglia di sbarramento;

i) inserire nei bandi di gara, di qualsiasi importo, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 50 del d.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i., clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato; in particolare, il nuovo aggiudicatario è tenuto ad assorbire nel proprio organico i lavoratori dell'impresa uscente, con preferenza rispetto a soggetti terzi;

l) con riferimento ai bandi di gara ad alta intensità di manodopera, di qualsiasi importo, le cui condizioni di esecuzione siano cambiate rispetto all'appalto stipulato con l'operatore uscente con conseguenze di natura occupazionale ed in assenza di accordo tra le parti, attivare, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, una verifica congiunta sulle misure più idonee a garantire la continuità occupazionale, con la partecipazione delle Società subentranti e fuoriuscenti dalla gestione;

m) con riferimento ai bandi di gara non ad alta intensità di manodopera, ove sia giustificato in relazione all'oggetto dell'appalto e sia rispondente al principio di economicità dell'affidamento, inserire disposizioni atte a favorire la continuità occupazionale e reddituale dei lavoratori già impiegati attraverso l'inserimento di idonei punteggi premiali da attribuirsi in sede di valutazione dell'offerta tecnica;

n) con riferimento ai casi di trasferimento, cessione o fusione di azienda che intervengano in corso di esecuzione dell'appalto, inserire nei bandi di gara l'impegno della Società appaltatrice al rispetto delle previsioni di cui all'articolo 2112 del Codice civile, a garanzia della continuità complessiva del rapporto lavorativo, sotto il profilo delle condizioni normative, economiche e contrattuali in essere;

o) con riferimento alla scelta del CCNL da applicarsi nell'ambito degli appalti pubblici, le parti concordano doversi dare rigorosa applicazione alle previsioni del D.Lgs. n. 50/2016, all'art. 30, comma 4. Come evidenziato dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali con Nota 26 luglio 2016, prot. 14775, la norma suddetta stabilisce

*“inequivocabilmente l'applicazione del "contratto leader" in relazione al settore e alla zona in cui si eseguono le prestazioni. In particolare si prevede che "al personale impiegato nei lavori oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente".*

Il Comune assume l'impegno al pieno recepimento di tale impostazione nella predisposizione di tutti i propri bandi di gara;

p) inserire nei bandi di gara, ove sia giustificato in relazione all'oggetto dell'appalto e rispondente al principio di economicità dell'affidamento, disposizioni atte a favorire l'assunzione di soggetti disabili di cui alla legge 68/1999, promuovere un corretto ricorso alla cooperazione sociale di inserimento lavorativo di cui alla legge 381/1991 e sviluppare attenzione alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti alle aree di nuova fragilità come cassaintegrati, disoccupati di lungo periodo, ultracinquantenni, giovani inoccupati, adulti soli con figli;

q) inserire, in attuazione delle disposizioni normative di riferimento, specifiche tecniche e clausole contrattuali contenute nei criteri ambientali minimi (CAM), in coerenza con quanto previsto dall'articolo 34 del d.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;

r) introdurre, in via sperimentale, criteri premiali in relazione al maggior rating di legalità, alla responsabilità sociale dell'impresa, alla previsione di politiche di contrattazione aziendale sui temi della conciliazione e delle pari opportunità tra donne e uomini, dal comprovato e documentato rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro nei tre (3) anni precedenti la gara d'appalto;

s) prevedere un sistema di sanzioni, attraverso l'applicazione di penali fino alla risoluzione del contratto, per il mancato rispetto delle disposizioni normative in materia di lavoro, salute e sicurezza, nonché dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

t) prevedere idonee disposizioni contrattuali atte ad obbligare l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori a mantenere, ed esibire a semplice richiesta della stazione appaltante, l'elenco del personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto, nonché idonea documentazione atta a comprovare il rispetto degli obblighi retributivi, contributivi, previdenziali e assicurativi;

u) monitorare ed intervenire, anche su segnalazione da parte delle Organizzazioni sindacali, sul rispetto dell'applicazione al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni del trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente; le stesse previsioni trovano applicazione in caso di subappaltatori, nonché nelle ipotesi di distacco transnazionale dei lavoratori;

v) verificare nei casi di modifiche soggettive dell'aggiudicatario che si verifichino in corso di esecuzione il rispetto delle previsioni contenute nella lettera che precede;

z) garantire il rispetto dei tempi di pagamento alle imprese, al fine di garantire un ciclo economico virtuoso ed evitare esposizioni finanziarie dei soggetti aggiudicatari e ritardi da parte di queste ultime nell'erogazione delle spettanze ai lavoratori;

w) adottare tempestivamente, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 30 del d.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i. gli atti previsti per l'ipotesi di inadempienza contributiva dell'affidatario o del subappaltatore e per le ipotesi di inadempienza contributiva dell'affidatario o del subappaltatore e per le ipotesi di ritardo pagamento delle retribuzioni dovute al personale impiegato, nel rispetto del termine di quindici giorni per l'atto di diffida e di trenta giorni per pagamento diretto ai lavoratori da parte della stazione appaltante e detrazione dei relativi importi dalle somme dovute all'affidatario o al subappaltatore.

x) monitorare il rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza e qualità del lavoro, adottando le conseguenti determinazioni anche al fine dell'attivazione dei previsti provvedimenti sanzionatori da parte degli organi competenti;

y) adottare per ogni procedura ad evidenza pubblica i patti di integrità, subordinando l'ammissione degli operatori economici all'accettazione degli stessi, coerentemente con quanto previsto dall'art. 1, comma 17 della legge 06 novembre 2012, n. 190;

j) garantire adeguata informazione in merito al rispetto degli impegni sopra riportati;

aa1) garantire il costante confronto con le Confederazioni sindacali firmatarie del presente protocollo, anche al fine del suo eventuale aggiornamento in base alle evoluzioni normative.

### **Art. 3**

#### **(Osservatorio permanente)**

Al fine di monitorare l'attuazione del presente Protocollo le parti costituiscono un Osservatorio permanente.

L'Osservatorio è composto:

per il Comune di Cagliari dal Sindaco o suo delegato;

per la CGIL di Cagliari, dal Segretario generale o suo delegato;

per la CISL di Cagliari, dal Segretario generale o suo delegato;

per la UIL di Cagliari, dal Segretario generale o suo delegato.

L'Osservatorio si riunisce trimestralmente, su convocazione da parte del Comune.

Si riunisce, inoltre, su richiesta di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie e previa convocazione da parte del Comune, per la trattazione di problematiche specifiche e urgenti.

La partecipazione all'Osservatorio è resa a titolo gratuito e non comporta oneri per l'amministrazione comunale.

Il presente Protocollo composto fin qui da numero sette (7) pagine, viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco o suo delegato;

CGIL Segretario generale o suo delegato;

CISL Segretario generale o suo delegato;

UIL Segretario generale o suo delegato.

Cagliari, .....