



PROTOCOLLO D'INTESA PER LA TUTELA DELLA LEGALITA', DELLA SICUREZZA E DELL'INCOLUMITA' DELLA PERSONA UMANA NEI RAPPORTI DI LAVORO E SUI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE EDILE PUBBLICO E PRIVATO

Oggi 12 marzo 2009 in Pinerolo presso la Sede Comunale

TRA

Il Comune di Pinerolo

e

Le Organizzazioni Sindacali Confederali Territoriali CGIL-CISL-UIL e di categoria Provinciali Feneal-Filca-Fillea

Considerato che l'obiettivo delle parti è quello di operare congiuntamente, attivando tutte le iniziative attribuite dalla Legge e dalle proprie funzioni, istituzionali, associative, nell'intento di affermare un'etica condivisa e una coerente pratica di contrasto al lavoro irregolare, al mancato rispetto delle norme di sicurezza nei cantieri, all'evasione contributiva e fiscale nel settore dell'edilizia che stanno assumendo dimensioni rilevanti. Tali fenomeni sono pregiudizievoli sia per le condizioni di lavoro dei dipendenti sia per la sopravvivenza stessa delle imprese che rispettano le normative di legge e contrattuali.

Nei confronti di queste imprese si determinano situazioni di concorrenza sleale e di alterazione della regolarità del mercato oggi non più sopportabili in termini di costi.

Nei confronti dei lavoratori, il mancato rispetto delle regole, determina situazioni di "ricattabilità" e sempre più spesso, infortuni più o meno gravi.

Le statistiche disponibili (fonte Eurostat e Ilo) dicono che in Italia ci sono ogni anno **sei incidenti mortali** ogni 100mila lavoratori, un'incidenza sei volte più alta degli incidenti nel Regno Unito, quattro volte la Svezia, due volte la Germania.

L'obiettivo primario delle parti firmatarie di questo Protocollo d'Intesa è garantire i migliori livelli di prevenzione, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro per tutti i lavoratori impegnati nei cantieri edili, l'affermazione della Legalità, l'applicazione delle norme in materia di sicurezza, trasparenza, informazione e formazione ai lavoratori.

In particolare le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a:

Effettuare un controllo costante della sicurezza nei cantieri al fine di ridurre infortuni e morti bianche;

Adottare clausole di salvaguardia dei lavoratori;

Contrastare il fenomeno del caporalato e del lavoro sommerso;

Dare piena attuazione alle Leggi e alle normative sulla Regolarità e Sicurezza ed in particolare al dlgs. 233 del 6.03.2008 e dlgs. 81/08.

Premesso, che l'ente locale rappresenta la propria Comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo" (comma 2° dell'Art. 3 della Legge 267/2000) e considerando la cura degli esseri umani interesse primario della comunità e ragione dello sviluppo.
Tutto ciò premesso, tra le parti,

SI CONVIENE E SI STIPULA

In caso di scioglimento anticipato del contratto d'appalto per qualunque motivo, l'Amministrazione Comunale e le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo **si impegnano ad adottare, con il coinvolgimento della nuova impresa**, le iniziative più opportune per garantire il reimpiego dei lavoratori eventualmente messi in disponibilità nel rispetto delle norme;

1. fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa per il rispetto degli obblighi in materia di tutela dei lavoratori, l'Amministrazione Comunale è tenuta a prevedere nel bando di gara **e/o** nel contratto, nel capitolato speciale d'appalto nonché nelle convenzioni, le seguenti clausole a tutela dei lavoratori:
 - a. obbligo di applicare e far applicare integralmente nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti impiegati nell'esecuzione dell'appalto, le condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali e territoriali di lavoro della categoria delle imprese edili (fatto salvo l'applicazione di quanto previsto dall'allegato 25 del CCNL Industria del 20/05/2004 in materia di "Concertazione per le Grandi Opere"), vigenti nella Provincia di Torino, durante tutto lo svolgimento dei lavori, ivi compresi i versamenti alla Cassa Edile. Qualora le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo riscontrassero nei cantieri presenti nell'ambito del territorio di pertinenza del Comune firmatario del presente Protocollo situazioni difformi da quanto sopra, ne faranno segnalazione all'Amministrazione Comunale competente al fine di intraprendere verifiche congiunte che potranno anche portare alla segnalazione alla D.P.L. delle Imprese ritenute non in regola.
 - b. **Responsabilità dell'appaltatore in ordine all'osservanza** di quanto previsto dalla normativa ed al precedente punto a) da parte degli eventuali subappaltatori **nei confronti di loro** dipendenti, per le prestazioni rese nell'ambito dell'appalto;
 - c. Obbligo di subordinare il pagamento dei corrispettivi a titolo di acconto e di saldo finale da parte dell'ente appaltante o concedente per le prestazioni oggetto del contratto o della convenzione, all'acquisizione del DURC.

(Il DURC, documento unico attestante la regolarità contributiva del rapporto di lavoro relativamente alle imprese esecutrici di lavori sia pubblici che privati (L. 266/2002 – D.L. 276/2003 – certifica, in occasione di ogni pagamento ed alla conclusione dei lavori, l'adempimento da parte delle imprese, degli obblighi relativi ai versamenti contributivi, previdenziali ed assicurativi dovuti all'Inps, all'Inail e alla Cassa Edile).

Per accertare tale obbligo, l'**Amministrazione Comunale** verificherà ad ogni SAL, relativamente alle opere pubbliche, il DURC dell'impresa affidataria dei lavori, interessata alla liquidazione dello Stato Avanzamento Lavori.

Nel caso di autorizzazione a cedere a terzi fasi di lavoro, in regime di subappalto l'impresa affidataria dovrà presentare anche il DURC delle imprese alle quali sono stati concessi i lavori in subappalto

In caso di mancato pagamento delle retribuzioni, l'ente appaltante o concedente si dovrà attivare rivalendosi sugli importi a qualunque titolo spettanti all'impresa affidataria, anche mediante incameramento del deposito cauzionale.

L'Amministrazione Comunale si impegna: 1) ad utilizzare il DURC ai fini della regolarità contributiva INPS, INAIL e CASSA EDILE come sistema di certificazione per tutti i lavori aggiudicati e per tutti gli operatori privati, ove applicabile per legge. Quanto sopra al fine di rafforzare l'azione di controllo e contrasto alle forme di irregolarità, lavoro nero (completa assenza di contratto di lavoro) e grigio (parzialmente in regola), ad esclusione delle fattispecie a rilievo penale; **2) a far accettare i contenuti del presente accordo a tutte le imprese partecipanti alle gare di appalto includendo il relativo protocollo di intesa tra gli elaborati di progetto per la sottoscrizione; 3) analogamente per gli operatori privati far accettare i contenuti del presente accordo includendo il relativo protocollo di intesa nel permesso di costruire**

In materia di sicurezza sul lavoro le imprese edili, oltre all'attività di formazione prevista per gli RLS, svolgeranno 8 ore di formazione annue certificate per tutti i lavoratori da tenere presso le scuole edili di Torino o altro Ente Nazionale riconosciuto nell'ambito del sistema formativo nazionale paritetico regolati dagli artt. 90 e 91 del Contratto Nazionale del Lavoro per le imprese edili.

In materia di procedure di assunzione e contrasto al lavoro nero ed alla sicurezza, il Comune di Pinerolo, attraverso l'Ufficio Lavoro e gli altri competenti uffici comunali, garantiranno un sistema efficace di controllo sulla forza lavoro occupata nei cantieri direttamente dall'affidatario dell'appalto ed eventualmente dalle imprese in regime di subappalto .

Le imprese dovranno comunicare tutte le nuove assunzioni al competente Ufficio Lavoro almeno il giorno prima dell'inizio del lavoro.

Le OO.SS, previa richiesta, avranno la possibilità di consultare la documentazione, relativa al personale in forza nei cantieri, in possesso dell'Ufficio Lavoro.

2. Al fine di evitare che nei luoghi di lavoro accedano persone senza un regolare rapporto di lavoro, il Comune di Pinerolo, attraverso i competenti uffici comunali, verificherà che ogni lavoratore presente nell'area di cantiere sia munito ed esponga apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del datore di lavoro, così come previsto dall'art. 6 della legge 123/2007.

Contrasto al fenomeno del caporalato e del lavoro sommerso.

Particolare attenzione sarà posta alle problematiche legate al mondo del lavoro sommerso, con riguardo ai lavoratori stranieri e alla loro regolarizzazione a fronte di denunce che consentiranno di contrastare il fenomeno.

Il Comune di Pinerolo, continuerà ad impegnarsi ad assumere ogni opportuna misura organizzativa, anche attraverso ordini di servizio al proprio personale, per l'immediata segnalazione dei tentativi di estorsione o condizionamento di natura criminale, in qualunque forma essi vengano posti in essere. Il comune venuto a conoscenza di ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità, caporalato o offerta di protezione, segnalerà tempestivamente alla prefettura gli accadimenti, non esimendosi dalla denuncia all'autorità giudiziaria.

Il Comune di Pinerolo, su richiesta delle OO.SS. di categoria si impegna a pubblicare sul proprio sito istituzionale le seguenti informazioni relative agli appalti pubblici: impresa affidataria, l'importo, l'indirizzo del cantiere e l'eventuale ditta subappaltatrice.

Il Comune di Pinerolo condivide quanto concordato tra le OO.SS. del settore edile e l'Associazione Imprenditoriale in sede di rinnovo del CCNL del 18/06/2008 di prevedere, all'interno del sistema degli Enti Paritetici di settore, il governo della formazione e dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro (attraverso il convenzionamento con il Ministero del Lavoro), che ha l'obiettivo di contrastare il fenomeno del lavoro irregolare e, per la sua parte, è disponibile fin d'ora a promuovere nell'ambito delle proprie competenze, quanto concordato a tal proposito tra le Parti.

Il Comune di Pinerolo garantirà al proprio personale dipendente una formazione continua e adeguata alle funzioni di verifica e controllo, anche al fine della corretta acquisizione dei DURC e con particolare riferimento ai lavori oggetto di permessi ed eseguiti in ambito privato.

Disposizioni in materia di sicurezza

1. Il Comune di Pinerolo vigilerà attraverso gli uffici tecnici comunali e gli agenti di Polizia Municipale, nell'ambito delle rispettive competenze, affinché i soggetti appaltatori e le imprese esecutrici dei lavori sia pubblici che privati attuino tutti gli adempimenti in materia di salute, sicurezza sul lavoro *in applicazione delle norme di cui al Decreto Legislativo del 9.04.2008 n. 81.*
2. Il Comune **garantirà al** proprio personale dipendente una formazione continua e adeguata alle funzioni di verifica e controllo.

3. Le parti concordano di istituire una Commissione tecnica coinvolgendo lo SPRESAL dell'ASL TO3 e il CPT di Torino con l'obiettivo di formulare proposte migliorative per la sicurezza, da applicarsi nei cantieri e presidi fissi del Comune di Pinerolo. Visto e considerato che statisticamente le cause più frequenti di incidenti sono dovute a cadute dall'alto, particolare attenzione verrà posta nella ricerca di più adeguate misure per la prevenzione di tali incidenti. La prima riunione della Commissione si terrà entro il mese di aprile c.a..

Conclusioni

In considerazione dei punti su esposti, le parti convengono quanto segue:

- il presente Protocollo troverà applicazione in tutti i capitolati di appalti lavori, concessioni, convenzioni di qualsiasi genere attivate dal Comune di Pinerolo compresi quei lavori eseguiti sul territorio da Enti Appaltanti avente carattere Pubblico.
- il Comune sottoscrittore e le OO.SS. convengono di incontrarsi periodicamente al fine di verificare l'attuazione del presente protocollo e di apportarne eventuali modifiche.

Comune di Pinerolo Il Sindaco Paolo Covato _____

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL – territoriale Fedele Mandarano _____

CISL - territoriale Salvatore Ameduri _____

UIL - territoriale Salvatore Fazio _____

FILLEA-CGIL – per la segreteria provinciale Giuseppe Nazzario e Marco Bosio

FILCA-CISL – provinciale Il Segretario Generale Antonio Castaldo _____

FENEAL-UIL - provinciale Michele Gemiti _____

ALLEGATO A: Riferimenti legislativi

L'articolo 86, comma 10-*bis*, del [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), è sostituito dal seguente:

"10-*bis*. Nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione di cui all'*articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510*, convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), e successive modificazioni, il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa".

6. Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici.

1. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, a decorrere dal 1° settembre 2007, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

2. I datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 mediante annotazione, su apposito registro vidimato dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Ai fini del presente comma, nel computo delle unità lavorative si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi per i quali si applicano le disposizioni di cui al comma 1.

3. La violazione delle previsioni di cui ai commi 1 e 2 comporta l'applicazione, in capo al datore di lavoro, della sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500 per ciascun lavoratore. Il lavoratore munito della tessera di riconoscimento di cui al comma 1 che non provvede ad esporla è punito con la sanzione amministrativa da euro 50 a euro 300. Nei confronti delle predette sanzioni non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.