

PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI APPALTI PUBBLICI DI LAVORI,
FORNITURE E SERVIZI

TRA

COMUNE DI CAMPI BISENZIO

E

LE OO.SS. CGIL, CISL E UIL DI FIRENZE

Premessa

Il Comune di Campi Bisenzio e CGIL, CISL e UIL di Firenze, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del D.Lgs. 159/2011 cd. Codice Antimafia, del nuovo codice degli appalti D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni, intendono definire col presente protocollo d'intesa in materia di appalti pubblici di lavori, forniture e servizi, i principi fondamentali che possono determinare un'economia sana per un andamento economico generale che ha come priorità l'occupazione e la qualità del lavoro, garantendo al contempo legalità, efficienza e coesione sociale.

Nel settore degli appalti pubblici l'obiettivo condiviso è quello di contrastare il ricorso al lavoro non di qualità, non rispettoso dei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali e aziendali firmati dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, oltre a garantire il rispetto e la piena applicazione delle leggi in materia di lavoro e di salute e sicurezza come deterrente per la criminalità organizzata dal condizionare l'economia legale e del territorio.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

ART. 1

Il Comune di Campi Bisenzio si impegna a promuovere incontri preventivi per illustrare e analizzare le criticità relative agli appalti che intende affidare nell'anno successivo, convocando le organizzazioni sindacali firmatarie del presente protocollo entro un termine congruo per consentire eventuali osservazioni.

Resta ferma la possibilità di concordare ulteriori incontri su richiesta delle parti qualora siano ritenuti necessari in relazione ad appalti di rilevante valore economico o ad alta densità di manodopera.

Il Comune di Campi Bisenzio si impegna altresì a prendere parte a incontri periodici relativi al monitoraggio dell'esecuzione dei contratti relativi agli appalti di cui ai commi precedenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali qualora ne ravvisino l'esigenza.

ART. 2

Il Comune di Campi Bisenzio si impegna, nella predisposizione dei capitolati e dei bandi di gara, ad introdurre le tutele per i diritti delle lavoratrici e lavoratori oggetto dell'appalto, come previste dalla vigente normativa statale e regionale.

ART. 3

Il Comune di Campi Bisenzio si impegna a prevedere una congrua durata dei contratti onde garantire la continuità del rapporto di lavoro, prevedendo per quanto compatibile con le esigenze di bilancio, una durata non inferiore al triennio e/o rinnovi programmati per lo stesso periodo iniziale.

ART. 4

Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 50/16 e ss.ms.ii e nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, in caso di aggiudicazione a nuovo appaltatore, a parità di condizioni prestazionali ed economiche e ove non si tratti di nuovi servizi o lavori o di servizi a carattere eccezionale, il Comune di Campi Bisenzio garantirà l'inserimento nei capitolati di una clausola sociale "tipo" volta ad assicurare la stabilità occupazionale.

In particolare il nuovo aggiudicatario dovrà assumere l'impegno:

- a garantire l'assunzione di tutto il personale impiegato nell'esecuzione delle prestazioni dell'appaltatore uscente;
- a garantire condizioni normative, retributive e di tutela del rapporto di lavoro, non peggiorative rispetto a quelle preesistenti;
- ad applicare 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 (art. 3 D.Lgs. 50/2016 comma 4);

In ogni caso e fermo restando quanto sopra, l'appaltatore dovrà impegnarsi comunque a garantire un confronto con le OO.SS. di categoria maggiormente rappresentative.

In aggiunta alla clausola di capitolato sopra citata, sarà previsto nei bandi di gara un punteggio tecnico premiante per gli offerenti che garantiscano ai lavoratori riassunti il regime del licenziamento previsto dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/70).

In presenza di pari condizioni prestazionali ed economiche, ove possibile, sarà previsto negli atti di gara un punteggio tecnico premiante per gli offerenti che garantiscano condizioni economiche di miglior favore per i lavoratori, rispetto a quelle già previste negli specifici contratti di settore, sottoscritti dalle OO.SS. di categoria maggiormente rappresentative a livello nazionale. Ogni tutela dovrà essere assicurata anche per i lavoratori assunti in caso di incremento di attività.

In caso di trasferimento, di cessione e di fusione di azienda durante l'esecuzione dell'appalto, verrà garantito il passaggio diretto dei lavoratori ai sensi dell'art. 2112 del codice civile – alle medesime condizioni normative, economiche e contrattuali in essere e l'applicazione del CCNL del comparto merceologico o di attività dell'appalto, nonché quelli territoriali di ogni livello sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Nei casi in cui, durante l'esecuzione del contratto d'appalto si verifichi un avvicendamento dell'impresa appaltatrice/eseccutrice, verrà garantito il passaggio dei lavoratori interessati nell'azienda subentrante alle medesime condizioni di tutela, normative, economiche e contrattuali e l'applicazione del CCNL del comparto merceologico o dell'attività dell'appalto, nonché di quelli territoriali di ogni livello sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

ART. 5

Ai lavoratori e alle lavoratrici che operano nelle attività oggetto dell'appalto sarà applicato il contratto collettivo nazionale, territoriale e aziendale stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività dell'appalto e secondo quanto previsto dal TU 81/08 e s.m.i, senza deroghe comprese quelle derivanti da delibere societarie e/o assembleari nel caso di cooperative.

In relazione al CCNL di applicazione, l'ente appaltante provvederà, in sede di bando di gara, a specificare la natura prevalente dell'appalto.

In caso di aggiudicazione a cooperative dovrà essere applicato il contratto collettivo nazionale sia nella parte economica che normativa nonché territoriale, come sopra anche ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

È necessario che nel bando di gara per servizi e lavori debba essere richiesto ai concorrenti di specificare, in sede di offerta, la componente di costo del lavoro della manodopera e della sicurezza relativa all'offerta.

Negli appalti che prevedono durate contrattuali superiori all'anno devono essere previsti adeguamenti ai prezzi derivanti da maggiori oneri per effetto dei nuovi CCNL e accordi integrativi, sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative.

ART. 6

Nella scelta del criterio di aggiudicazione, il Comune di Campi Bisenzio ritiene prioritario e preferenziale, anche laddove non obbligatorio, il ricorso al criterio della offerta economicamente più vantaggiosa, in quanto più idoneo a garantire una adeguata valutazione delle proposte progettuali dal punto di vista qualitativo, organizzativo ed ambientale. Nella ripartizione del punteggio, i disciplinari di gara saranno predisposti in modo tale che i metodi di calcolo delle offerte assicureranno la prevalenza degli elementi qualitativi rispetto al prezzo.

Per i servizi cosiddetti *labour intensive*, così come definiti dal nuovo codice degli appalti, l'Amministrazione si orienterà nel predisporre bandi di gara nei quali all'elemento prezzo non sia attribuito più del 20% del punteggio complessivo disponibile; eventuali ribassi sul costo del lavoro non potranno essere inferiori alle tabelle di cui al comma 16 dell'art. 23 del Codice dei Contratti e saranno oggetto di attenta valutazione rispetto alla congruità dell'offerta.

Le parti auspicano un minor ricorso al subappalto che impoverisce il lavoro e riduce di fatto le responsabilità in capo al committente e alle imprese appaltanti ed è spesso causa di problematiche in termini di regolarità contributiva e di sicurezza, nonché l'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Gli aggiudicatari devono essere in regola con gli obblighi retributivi, contributivi, normativi e contrattuali in riferimento al numero delle ore lavorative e degli addetti impiegati; con i progetti di inserimento dei lavoratori disagiati o svantaggiati del territorio.

Nei bandi di gara, in caso di offerta economicamente più vantaggiosa, il Comune di Campi Bisenzio prevede, per quanto compatibile con l'oggetto dell'appalto, un punteggio premiante per le imprese iscritte nella white list di cui all'articolo 1, comma 53, della L. 190/2012 e/o per il possesso del rating di legalità di cui all' *articolo 5-ter del decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1, così come modificato dall'art. 1, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 marzo 2012, n. 29, convertito, con modificazioni,*

dalla legge 18 maggio 2012, n. 62) congruo e comunque almeno pari al 5% del totale del punteggio previsto per la parte tecnica delle offerte.

I costi relativi a salute e sicurezza sul lavoro non possono essere oggetto di ribasso di asta.

Il Comune di Campi Bisenzio, dal momento in cui sarà possibile usufruire di dati che consentano di realizzarne le condizioni di fattibilità, terrà conto in sede di aggiudicazione dell'appalto dell'andamento infortunistico delle aziende negli ultimi 3 anni come elemento di premialità.

Le aziende accettano esplicitamente quanto previsto dal presente accordo tenuto conto del numero complessivo delle ore lavorate e delle tipologie dell'infortunio.

Sarà richiamata nei contratti di appalto la legge 190/2012 e in particolare, gli articoli che seguono:

- art.1, comma 8, adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione;
- art.1, comma 9, informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7 chiamato a vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del piano;
- art 1 comma 15 e 32 trasparenza e pubblicazione nei propri siti web istituzionali;
- art.1, comma 17, previsione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione della gara.

ART. 7

Nel caso in cui le stazioni appaltanti prevedano il subappalto, nel rispetto della normativa vigente e in particolare dell'articolo 105 decreto legislativo 50/2016, le tutele e gli obiettivi del presente protocollo sono estesi anche alle imprese subappaltatrici senza deroghe alcune verso questi ultimi tramite capitolato d'appalto.

Nel caso in cui nell'esecuzione dell'appalto l'impresa aggiudicataria dell'appalto, o eventuali subappaltatori, decidano di avvalersi di liberi professionisti o collaboratori (con o senza partita Iva), è fatto obbligo di comunicare all'appaltatore, e per conoscenza alle parti sindacali firmatarie del presente protocollo, l'elenco di tali collaboratori e/o la lettera di incarico con cui il libero professionista o il collaboratore viene chiamato ad operare all'interno dell'appalto.

Nel caso in cui nell'esecuzione dell'appalto l'impresa aggiudicataria dell'appalto, o eventuali subappaltatori, decidano di avvalersi di Agenzie per il lavoro somministrato è fatto obbligo di comunicare preventivamente all'appaltatore, e per conoscenza alle parti sindacali firmatarie del presente protocollo, il nome dell'Agenzia per il lavoro e il numero dei lavoratori interessati.

Nel caso in cui, nell'esecuzione dell'appalto, l'impresa aggiudicataria o il subappaltatore decidano di avvalersi di lavoratori in distacco, è fatto obbligo di comunicare preventivamente alla stazione appaltante, all'appaltatore e, per conoscenza, alle parti sindacali firmatarie del presente protocollo le generalità dell'impresa distaccante e il numero dei interessati.

La stazione appaltante prevede controlli periodici sia sull'appaltatore che sui subappaltatori.

La stazione appaltante, nel contratto di appalto prevede apposite sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto al presente articolo.

ART. 8

In caso di ritardo delle retribuzioni (compresi il TFR, i contributi previdenziali e assicurativi, la cassa

edile e tutti gli enti bilaterali di derivazione contrattuale a titolo esemplificativo e non esaustivo: il FSBA per quanto riguarda gli artigiani, EBM per le piccole e medie imprese, ect.) dovute ai dipendenti dell'appaltatore e dei subappaltatori, la stazione appaltante assicura la tempestiva applicazione dell'art. 30 comma 5 e 6 del decreto legislativo 50/2016, pagando, anche in corso d'opera, direttamente ai lavoratori quanto dovuto, quale atto di responsabilità solidale con gli appaltatori e subappaltatori.

Per i liberi professionisti o collaboratori (con o senza partita Iva) sarà predisposta e trasmessa alla stazione appaltante la lettera di incarico, che dovrà prevedere un costo orario non inferiore ai costi previsti per un lavoratore di stessa qualifica in relazione ai CCNL di riferimento. La stazione appaltante si impegna a incentivare forme di tutela volte a salvaguardare il pagamento delle fatture, in caso di mancato pagamento entro i termini previsti dei liberi professionisti o collaboratori (con o senza partita Iva) attivi nell'appalto, anche comunicando, a richiesta dell'interessato, le informazioni relative ai tempi e ai modi di pagamento verso le ditte in appalto.

ART. 9

Le inadempienze legate alle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, all'obbligo di contribuzione e/o dell'inserimento di soggetti diversamente abili, nonché alle lettere d'incarico, sono sanzionate con penali e nel caso di violazione più gravi anche con la possibilità di risoluzione del contratto dell'appalto. In caso di irregolarità del documento unico di regolarità contributiva "DURC", la stazione appaltante procederà ai sensi dell'art. 30 comma 5 e 6 del decreto legislativo 50/2016; le aziende dovranno essere in regola anche con i versamenti delle forme di previdenza complementare e fondi sanità integrativa di derivazione contrattuale, attraverso specifiche dichiarazioni sostitutive o con la presentazione di attestati di versamento.

ART. 10

Le gravi inadempienze debitamente accertate, anche prima della procedura di evidenza pubblica, che riguardino norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, obblighi derivanti da rapporti di lavoro, in particolare di tipo contrattuale, contributivi, previdenziali, assicurativi e a norme che attengono all'inserimento dei soggetti diversamente abili, saranno valutate quale causa esclusione dalla partecipazione nell'affidamento negli appalti così come previsto dall'art.80 comma 5 del decreto legislativo 50/2016.

I partecipanti alla gara dovranno indicare i numeri di iscrizione all'INPS, all'INAIL e alla Cassa Edile e presentare documentazione di verifica in merito ai contributi versati dalla azienda per quanto attiene ai lavoratori almeno negli ultimi 3 anni.

Il Comune di Campi Bisenzio si propone di combattere ogni forma di lavoro irregolare: in tal senso segnalerà tempestivamente all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e, per quanto di competenza, ad ANAC, all'Osservatorio nazionale e alla Procura della Repubblica ogni inadempimento legato alle norme sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro e all'obbligo di contribuzione; verifica il possesso dei requisiti di regolarità contributiva e la congruità del costo della manodopera con richieste apposite alla cassa edile, prima di effettuare ogni pagamento durante l'avanzamento dei lavori, così come previsto all'art. 105 c. 16 del codice dei contratti.

La regolarità contributiva, così come gli altri requisiti di partecipazione, deve essere posseduta ininterrottamente dal momento di invio dell'offerta per la procedura di gara, fino alla completa

esecuzione dell'appalto.

Alla determinazione dell'incidenza del costo della manodopera concorre anche quella relativa alla esecuzione delle opere per la sicurezza.

Quanto previsto al presente articolo resta valido anche in caso di raggruppamento di imprese (per tutte le imprese partecipanti) e di imprese subappaltatrici, compresi artigiani ed altri lavoratori autonomi.

ART. 11

La stazione appaltante provvede all'acquisizione della documentazione antimafia del libro II del decreto legislativo 159/2011, prima che siano stipulati o autorizzati i contratti e subcontratti relativi a lavori servizi e forniture pubblici, salvo casi d'urgenza debitamente motivati. Inoltre provvede a quanto stabilito nel codice degli appalti, ai sensi dell'art 105 comma 7 del decreto legislativo 50/2016 in caso di subappalto. Sono previste clausole risolutive del contratto anche nel caso in cui successivamente alla stipula del contratto intervengano elementi interdittivi sulla documentazione antimafia.

È necessario che si adotti una alta vigilanza intorno al fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata, attraverso segnalazioni da parte dell'appaltatore e subappaltatore rispetto a comportamenti anomali, ovviamente non sostitutivi della denuncia all'Autorità giudiziaria. L'amministrazione richiama la sua azione per la legalità a quanto previsto dalla legge 190/2012.

ART. 12

Il Comune di Campi Bisenzio si impegna a inserire nei bandi di gara disposizioni volte a premiare le imprese che si vincolano ad impiegare, nel caso di nuove assunzioni per l'esecuzione delle lavorazioni, soggetti registrati presso i Centri per l'impiego della Regione Toscana, che si trovano in stato di disoccupazione per licenziamenti individuali, individuali plurimi, collettivi.

Il Comune di Campi Bisenzio si impegna ad inserire nei capitolati edili di appalto superiori a 1 milione di Euro l'obbligo di applicazione della procedura "Cantiere Trasparente", gestita dalla Cassa Edile, prevista dal Contratto collettivo di lavoro edilizia industria, con la registrazione mediante tesserino elettronico o device dell'entrata/uscita di tutte le maestranze impegnate nella realizzazione delle opere, prevedendone nei Piani per la sicurezza con la copertura economica nei costi per la sicurezza.

L'Ente si impegna inoltre ad inserire nei capitolati di appalto, esclusi dalla disciplina del comma precedente, punteggi premianti per l'utilizzo di un tesserino elettronico o device di rilevazione della presenza di tutte le maestranze impegnate nella realizzazione delle opera, in modo da monitorare il personale impegnato, al fine di favorire buone prassi lavorative, nonché per migliorare le procedure di sicurezza nel caso di cantieri che operino in presenza di soggetti esterni (es. manutenzione nelle scuole). Da tale procedura sono esclusi esclusivamente gli appalti che, per le caratteristiche dei lavori previsti, non consentano la possibilità di simili rilevazioni.

In occasione degli incontri preventivi, in sede di programmazione degli appalti, saranno identificate le procedure oggetto di quanto previsto al presente articolo.

ART. 13

Nel settore edile sono previste la verifica delle imprese, dei finanziamenti, dei pagamenti e dell'organizzazione del lavoro, con riferimento alle Linee guida per la legalità nelle grandi opere, GU 81 del 06/04/2017 – promosse dal Comitato di Coordinamento per l'Alta Sorveglianza delle infrastrutture e degli insediamenti prioritari ed eventuali tavoli periodici di confronto e coordinamento relativamente all'avvio ed avanzamento delle opere, che in modo trasparente renda partecipe anche la cittadinanza.

ART. 14

Il Comune di Campi Bisenzio si attiverà presso la Città metropolitana al fine di promuovere la costituzione di un osservatorio paritetico territoriale con le associazioni sindacali confederali e le organizzazioni datoriali, entro 3 mesi dalla firma del presente protocollo, come un ulteriore strumento di monitoraggio per un maggior livello di legalità e di rispetto delle normative sul lavoro. L'osservatorio paritetico è volto a garantire maggiore trasparenza sui procedimenti di gara ed a promuovere le azioni di controllo sulla applicazione delle normative in materia lavoristica e di sicurezza sul lavoro. Inoltre, l'osservatorio paritetico potrà costituire una banca dati che analizzi anche le corrette applicazioni dei contratti collettivi nazionale, gli aspetti della clausola sociale, la presenza delle cooperative spurie. Tali dati potranno esseri incrociati con quelli dell'osservatorio sulla cooperazione istituito presso la Direzione territoriale del lavoro. L'Osservatorio si riunirà almeno una volta l'anno o su richiesta delle parti firmatarie del presente protocollo.

ART.15

Il presente protocollo si applica, agli appalti di lavori servizi e forniture affidati, successivamente alla sua sottoscrizione, dal Comune di Campi Bisenzio.

Il protocollo ha validità di tre anni e alla scadenza si rinnoverà tacitamente per un periodo di pari durata fatta salva la modifica di concerto fra le parti in coerenza con eventuali modifiche normative che ne sono il presupposto.

Il protocollo non si applica alle concessioni di lavori e servizi: il Comune di Campi Bisenzio in caso di affidamento di concessione si impegna a convocare le parti firmatarie con congruo preavviso per verificare l'applicabilità per la specifica concessione di condizioni di tutela equivalenti a quanto previsto nel presente protocollo.

Il Comune di Campi Bisenzio

Le OO.SS.

Allegato tecnico al protocollo degli appalti: disciplinare di redazione dei bandi in relazione alla clausola sociale “tipo” di cui all'articolo 4

Il bando di gara dichiarerà che il relativo appalto è sottoposto all'osservanza delle norme in materia di cessazione/cambio appalto e salvaguardia dell'occupazione previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente tra le associazioni imprenditoriali di categoria e le OO.SS. dei lavoratori più rappresentative. Nel rispetto dei principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, autonomia organizzativa dell'impresa, nonché per salvaguardare le esigenze sociali di conservazione del posto di lavoro, l'affidatario, ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs 50/2016 nell'esecuzione del contratto, assorbe e utilizza prioritariamente nell'espletamento dei servizi, qualora disponibile, il personale attualmente impiegato nell'erogazione del servizio dal precedente appaltatore, esonerando i lavoratori dallo svolgimento del periodo di prova che si considera superato, con il rispetto dell'anzianità maturata e maturanda ai fini contrattuali e normativi e con le stesse condizioni normative, di tutela ed economiche acquisite con l'appaltatore uscente.

Al fine di garantirne l'effettiva vincolatività, l'obbligo di riassunzione va specificato negli atti di gara indicando il numero delle unità da riassumere, la loro qualifica e anzianità, il relativo livello retributivo ed il monte ore complessivo. Il diritto alla riassunzione è riconosciuto anche a quei lavoratori e lavoratrici in astensione di maternità, infortunio, aspettativa con diritto alla conservazione del posto, al momento dell'avvio del servizio garantendo l'assorbimento al termine del periodo di sospensione dal lavoro. Inoltre l'obbligo è riconosciuto in favore del personale che, per effetto della evoluzione normativa, dovesse essere tenuto ad eventuali percorsi di riqualificazione.

- 1) Il bando di gara disporrà che l'appaltatore subentrante avrà l'obbligo di rispettare integralmente il CCNL firmato dalle OO.SS. e delle Associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nell'ambito di applicazione strettamente connesso con l'attività oggetto di appalto (e non in base alla ragione sociale dell'azienda), nonché gli accordi integrativi, territoriali vigenti firmati dalle OO.SS. e datoriali comparativamente più rappresentative (vedi anche art. 5), anche eventualmente richiamando, ove possibile, gli articoli dei CCNL e territoriali relativi alle clausole sociali inequivocabilmente applicabili in taluno appalto.
- 2) In particolare nel caso in cui i servizi o lavori, qualificati come “ad alta intensità di manodopera” e che prefigurino una continuità del servizio o del lavoro stesso, siano svolti esclusivamente da personale a questi dedicato e costituiscono un complesso organizzato ed autonomo di ciascuna impresa che attualmente gestisce tali servizi, andrà specificato che la clausola sociale dovrà essere applicata impegnando l'impresa subentrante a garantire l'assunzione senza periodo di prova alle condizioni normative, retributive e di tutela del rapporto di lavoro preesistenti, dell'intero organico esistente sull'appalto al momento della cessazione stessa, onde evitare un contenzioso fondato nell'ipotesi di una elusione di una cessione di ramo di azienda.
- 3) Qualora si verifichi comunque che, in sede di incontro preventivo di cui all'art.1 del Protocollo, le parti valutassero la possibilità da parte dei potenziali aggiudicatari dell'appalto di ovviare alla riassunzione completa dei lavoratori impiegati nel precedente appalto alle medesime condizioni normative, retributive e di tutela del rapporto di lavoro preesistenti, ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 50/16 e ss.ms.ii e nel rispetto dei principi generali di cui all'art.30 del Codice medesimo nonché di quelli dell'Unione Europea, in caso di aggiudicazione a nuovo appaltatore, ove non si tratti di nuovi servizi o lavori o di servizi a carattere eccezionale, la CUC garantirà anche l'inserimento nei capitolati e/o nel bando di gara come criterio premiante di una clausola sociale “tipo” volta ad assicurare la stabilità occupazionale. In particolare sarà attribuito un punteggio premiante almeno non inferiore al valore attribuito al prezzo in riferimento al punteggio tecnico massimo attribuibile, all'operatore economico subentrante che si impegna:
 - a garantire la ricollocazione di tutto il personale impiegato nell'esecuzione delle prestazioni

dell'appaltatore uscente;

- a garantire condizioni normative, retributive e di tutela del rapporto di lavoro, non peggiorative rispetto a quelle preesistenti;
- ad applicare ai lavoratori riassunti la pregressa anzianità normativa maturata, e contrattuale ove applicabile, ovvero, se ricadenti nel requisito dimensionale, a mantenere il regime del licenziamento previsto dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori (L.300/70)".

In ogni caso e fermo restando quanto sopra, l'azienda subentrante dovrà impegnarsi comunque ad un confronto con le OO.SS maggiormente rappresentative preventivamente all'inizio dei lavori e prima delle assunzioni.