



**PROTOCOLLO DI INTESA
PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
OPERANTI NEGLI APPALTI DEL COMUNE DI LODI**

Premesso che:

La migliore composizione tra gli interessi dei cittadini, delle lavoratrici e dei lavoratori e delle imprese appaltatrici costituisce un obiettivo politico prioritario, soprattutto in relazione all'impiego delle risorse europee, che richiede a ogni livello istituzionale di assicurarne un'equa distribuzione, definire le priorità di investimento e progettare servizi innovativi;

Il Comune di Lodi ritiene prioritaria, nella propria azione amministrativa, la salvaguardia e la tutela dei lavoratori, in aderenza alle disposizioni costituzionali che impegnano la Repubblica, nelle sue diverse articolazioni, a "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese";

A tal fine, si ritiene utile concludere un Protocollo di intesa con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori per perseguire i seguenti obiettivi:

- la promozione della sicurezza, della salute, del benessere e della qualità del lavoro;
- la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- il contrasto delle irregolarità delle condizioni di lavoro;
- la tutela della legalità e il contrasto alle infiltrazioni mafiose anche in fase di esecuzione degli appalti, oltre che in fase di verifica della documentazione antimafia.

Nel 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici (Decreto Legislativo n. 36/23), che modifica alcuni aspetti della precedente normativa e attribuisce nuove competenze alle stazioni appaltanti in merito, tra l'altro, alla definizione del livello di tutele economiche e normative per il personale in appalto, anche attraverso l'individuazione di contratti collettivi che gli appaltatori sono tenuti ad applicare;

Il 31 dicembre 2024 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 209/24 (cosiddetto correttivo al Codice), che ha apportato alcuni aggiornamenti e modifiche al Codice dei contratti pubblici, accentuando alcuni aspetti a valenza sociale;

Ai sensi dell'art. 37 del Decreto Legislativo n. 36/23, l'Amministrazione è tenuta a redigere il Programma triennale dei lavori pubblici e il Programma triennale degli acquisti di servizi e forniture, pubblicati nella sezione di Amministrazione Trasparente e quindi resi pubblici;

Regione Lombardia ha emanato, con deliberazione n. XII/3679 del 20 dicembre 2024, le linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico e lo schema di



accordo per la diffusione delle linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico, che qui vengono integralmente recepite;

Considerato che:

Il Comune di Lodi e le Organizzazioni Sindacali che sottoscrivono il presente Protocollo individuano nei suoi principi gli impegni e le buone pratiche cui riferirsi in materia di appalti di lavori, servizi e forniture, nonché nelle procedure di accreditamento e di affidamento diretto;

Il Comune di Lodi e le Organizzazioni Sindacali che sottoscrivono il presente Protocollo ritengono prioritari gli obiettivi della responsabilità sociale, del rispetto della contrattazione, della tutela del lavoro, del lavoro regolare e sicuro e della concorrenza leale, impegnandosi a porre in atto ogni accorgimento idoneo a garantire la tutela e la promozione occupazionale;

Il Comune di Lodi, nel rispetto dei tempi di pagamento alle imprese, si adopererà, come da prassi consolidata, per garantire un ciclo economico virtuoso ed evitare esposizioni finanziarie delle imprese che potrebbero generare difficoltà nell'erogazione delle spettanze ai lavoratori;

Per favorire la qualità degli appalti e dare sostanza al valore del lavoro, l'Amministrazione mette a disposizione dei firmatari del presente Protocollo il proprio Programma triennale degli acquisti di servizi e forniture e il proprio Programma triennale dei lavori pubblici;

Rilevato come di comune interesse:

- continuare a utilizzare, prioritariamente nelle commesse di lavori e sempre in quelle di servizi ad alta intensità di lavoro, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, che consente di valutare la qualità complessiva delle offerte, invece del criterio del massimo ribasso, così da garantire la più alta qualità e sicurezza nei lavori affidati e nei servizi erogati, attraverso la massima tutela del lavoro, compatibilmente con il quadro normativo vigente;
- rendere certo, in caso di cambio di gestione dell'appalto, l'assorbimento e l'utilizzo prioritario, nell'espletamento delle prestazioni lavorative, dei lavoratori adibiti alle suddette mansioni nella precedente gestione, mantenendo i diritti acquisiti e il trattamento economico complessivo e normativo non inferiore a quello goduto in precedenza, in particolare nel caso di acquisizione di lavori e servizi che contemplano un'alta intensità di lavoro, ferme restando le disposizioni derivanti dalla disciplina comunitaria;
- garantire la regolarità, la sicurezza, la trasparenza e la qualità del lavoro a ogni livello della filiera di erogazione dei lavori e dei servizi, quale elemento di contrasto alla corruzione e alle possibili infiltrazioni delle mafie e della criminalità organizzata, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma del Comune per la segnalazione online di fatti e comportamenti illeciti (servizio interno di whistleblowing, come previsto dalla Legge n. 190/12 in materia di contrasto agli illeciti nella P.A.), quale strumento di contrasto e prevenzione dei fenomeni di corruzione e, più in generale, di condotte irregolari e lesive dell'interesse pubblico;



- assicurare l'applicazione dei contratti nazionali del settore merceologico cui si riferisce l'appalto di filiera, sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dalle rappresentanze dei datori di lavoro;
- verificare, in caso di ricorso al subappalto, che siano applicate le stesse garanzie e i medesimi trattamenti economici e normativi dell'appalto principale;
- monitorare e vigilare sul subappalto, al fine di assicurare gli interessi pubblici e la tutela del lavoro e del personale in esso impegnato;
- assicurare alle rappresentanze sindacali la più ampia informazione anche sul controllo periodico degli andamenti degli appalti di lavori, servizi e forniture. **Premesso tutto ciò, le Parti convengono quanto segue:**
- le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

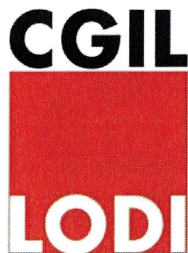
Articolo 1 – Tutela dei lavoratori in fase di affidamento

Ferma restando l'autonomia di azione propria dei rispettivi ruoli, su richiesta di una delle Parti si svolgeranno preventivamente incontri, che coinvolgeranno i soggetti firmatari del presente Protocollo, allo scopo di analizzare gli aspetti di maggiore interesse sui temi lavoristici caratterizzanti gli appalti che verranno messi a gara. Formeranno oggetto di confronto, a titolo esemplificativo, materie quali:

- clausole sociali;
- CCNL applicato/equivalenze;
- misure di garanzia rispetto ai minimi salariali (anche con riferimento alla giurisprudenza in materia di salario dignitoso, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione);
- premialità e tutela del lavoro nella valutazione delle offerte.

Individuazione del CCNL

Il Comune si impegna a confrontarsi con le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo in ordine alla corretta individuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da applicare ai lavoratori dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori impiegati nell'appalto. Pertanto, per i contratti di importo superiore a 150 mila euro, il RUP, una volta individuato, secondo le disposizioni del Codice dei contratti pubblici, il CCNL da applicare, verifica con le OO.SS. sopra indicate, prima dell'approvazione della determina a contrarre, la correttezza della scelta.



In ogni caso, al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni, in ottemperanza all'art. 11 del Codice, verrà 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 di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso ovvero affine con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa, anche in maniera prevalente.

In ogni caso saranno seguite le indicazioni fornite da ANAC con Comunicazione n. 2 del 10 febbraio 2026.

Il Comune, in qualità di stazione appaltante, ai sensi dell'articolo 11 del Decreto Legislativo n. 36/23, ha l'obbligo di indicare nella documentazione di gara il CCNL da applicare, specificando altresì quale, tra i CCNL comparativamente più rappresentativi per il settore specifico, offra le maggiori tutele economiche e normative, attenendosi alle prescrizioni di cui all'allegato I.01 al Codice stesso.

Nel caso in cui l'operatore economico partecipante alla gara indichi un CCNL diverso da quello previsto dall'Amministrazione, quest'ultima procede, anche avvalendosi del supporto delle OO.SS., a una verifica finalizzata ad accertare l'effettiva equivalenza delle tutele e degli istituti contrattuali applicati, oltre che del trattamento economico. Inoltre, nelle more dell'emanazione, da parte del Ministero del Lavoro, di specifico Decreto volto a individuare i criteri per definire l'equivalenza tra CCNL, di cui al Decreto Legislativo n. 209/24, il Comune farà riferimento alle indicazioni contenute nella Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2 del 28 luglio 2020, riguardante gli indici per la comparazione dei contratti collettivi, nonché nelle deliberazioni assunte a riguardo da ANAC.

Ai fini della corretta identificazione del CCNL da applicare e dei corretti livelli di inquadramento, ove ritenuto necessario, potranno essere anche attivati momenti di confronto propedeutici alla stesura degli atti di gara.

L'Amministrazione assicura che nella definizione delle basi d'asta e nelle analisi di congruità delle offerte il costo del lavoro sia verificato in conformità a quanto previsto dalla normativa (art. 41, commi 13 e 14 del Decreto Legislativo n. 36/23), allo scopo di contrastare fenomeni di irregolarità e di dumping contrattuale.

Come stabilito dallo stesso Codice, la stessa Amministrazione indicherà nella documentazione di gara il costo della manodopera derivante dall'applicazione del CCNL di cui al punto precedente e dai relativi livelli di inquadramento, così come definiti nelle Tabelle ministeriali.

Nei bandi di gara, dunque, l'Amministrazione indicherà il costo complessivo della manodopera scorporato dall'importo soggetto a ribasso, analogamente a quanto già previsto per i costi della sicurezza.

Fermo restando il rispetto della tutela dei dati sensibili dei lavoratori in appalto, l'Amministrazione si impegna a effettuare verifiche a campione sulle buste paga. Le OO.SS., attraverso le loro Categorie di riferimento, si rendono disponibili a supportare le verifiche, che in ogni caso svolgeranno autonomamente.



Soglie e offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV)

Accanto agli strumenti già utilizzati dall'Amministrazione, al fine di prevenire fenomeni corruttivi e infiltrazioni criminali, nonché di tutelare la trasparenza e la libera concorrenza tra le imprese, il RUP valuterà l'opportunità di adottare, laddove possibile e previa adeguata motivazione, le procedure aperte in luogo di quelle negoziate, anche al di sotto dei valori soglia stabiliti dall'Unione europea, purché ciò non determini un eccessivo aggravio del procedimento e nel rispetto del principio del risultato.

Il RUP, in ogni caso, avrà cura di aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (miglior rapporto qualità/prezzo) tutti gli appalti nei quali l'aspetto qualitativo risulti prevalente rispetto al solo elemento prezzo, e in ogni caso quelli previsti dal Decreto Legislativo n. 36/23.

Per i contratti sopra la soglia dei 150 mila euro, la procedura di scelta del contraente dovrà essere quella dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con punteggi che valorizzino le offerte che presentano proposte migliorative rispetto al capitolato di base per quanto riguarda l'occupazione dei lavoratori fragili e giovanile e la tutela della parità di genere.

In particolare, dovrà essere garantita una quota dei punteggi attribuibili in sede di gara, in presenza di sistemi certificati di gestione della qualità, di sostenibilità ambientale, di responsabilità sociale d'impresa e di bilancio sociale, di politiche di conciliazione e di pari opportunità, nel quadro di una logica volta a incentivare lo sviluppo della qualità da parte delle aziende.

Le determine di affidamento dei lavori e dei servizi di importo superiore a 150 mila euro saranno trasmesse alle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo.

Articolo 2 – Tutela dei lavoratori in fase di esecuzione dei contratti

Il RUP avrà il compito di vigilare sulla corretta applicazione di quanto previsto dal precedente articolo. Le sue verifiche saranno estese anche agli eventuali subappaltatori, che dovranno impegnarsi, prima del rilascio dell'autorizzazione al subappalto, ad applicare nei confronti dei lavoratori le medesime condizioni contrattuali dell'appalto.

In ottemperanza all'art. 57 del Codice, per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione, il RUP inserisce nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, tenuto conto della tipologia di intervento e nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali con le quali siano richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure atte a garantire, tra l'altro, la stabilità occupazionale del personale impiegato dall'appaltatore uscente.

In previsione di cambi di appalto, il Comune informerà con congruo anticipo le OO.SS. firmatarie in merito ai tempi e alle modalità degli avvicendamenti, includendo altresì la richiesta di garanzia di condizioni



complessive normative, retributive e di tutela del rapporto di lavoro non peggiorative rispetto a quelle preesistenti.

Il Comune si impegna a prevedere nei bandi di gara l'obbligo, in capo alle aziende appaltatrici e subappaltatrici, di fornire alle OO.SS. firmatarie, in occasione dei cambi di appalto, l'elenco dei lavoratori coinvolti, con il dettaglio degli inquadramenti, delle rispettive posizioni contributive, assicurative e previdenziali, nonché del luogo di lavoro assegnato. L'Amministrazione si impegna a far rispettare tale dovere, riportandolo anche nei capitolati/contratti quale specifico adempimento.

In caso di cambio appalto, il Comune verificherà, subito dopo l'aggiudicazione delle attività e nel corso dell'appalto, che siano rispettate le normative da parte delle aziende appaltatrici già fissate sulla stabilità occupazionale e quelle relative alla corretta applicazione del trattamento economico, normativo e giuridico complessivo al personale impiegato nel precedente appalto.

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

Il Comune garantisce, inoltre, il pagamento diretto alle lavoratrici e ai lavoratori delle spettanze retributive non pagate dall'appaltatore, previa messa in mora di quest'ultimo, anche da parte delle OO.SS. firmatarie.

Il Comune di Lodi si impegna a inserire nei capitolati speciali di appalto, per lavori superiori a 500 mila euro, l'obbligo per le imprese appaltatrici e subappaltatrici di applicazione del badge di cantiere con la registrazione, mediante tesserino elettronico o device, degli orari di entrata e uscita di tutte le maestranze impegnate nella realizzazione delle opere, prevedendone l'utilizzo nei Piani per la sicurezza con la copertura economica nei costi per la sicurezza.

Il RUP verificherà il rispetto delle indicazioni fornite dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 16 del 2012 riguardo alla presenza e all'utilizzo di lavoratori autonomi impiegati in attività edili.

Subappalto

A tutela della legalità e della trasparenza, le Parti ritengono necessario dare puntuale attuazione alle norme in materia di subappalto, con particolare riferimento agli obblighi afferenti ai controlli sui subappaltatori.

In particolare, il Comune, ai sensi dell'articolo 119, comma 17, del Codice dei contratti, indicherà nei bandi di gara, allo scopo di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro, se e quali attività non potranno essere oggetto di subappalto, oltre che di ulteriore subappalto (denominato subappalto a cascata).



Il RUP è tenuto a verificare, prima di autorizzare il subappalto, il rispetto delle norme di cui all'art. 119 del Codice appalti, con particolare riguardo al riconoscimento pieno dei costi della manodopera e della sicurezza (art. 41, comma 14), alla parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori in appalto e lavoratori in subappalto, alla corretta applicazione del CCNL nei confronti dei dipendenti in subappalto, nonché alla verifica di congruità.

Il RUP verificherà inoltre che l'affidatario corrisponda i costi della sicurezza e della manodopera relativi alle prestazioni affidate in subappalto.

L'Amministrazione inserirà negli atti di gara la previsione che, ai fini della sua autorizzazione, il subappaltatore dovrà essere in possesso, oltre che dei requisiti previsti dal Codice dei contratti, di un livello di qualificazione proporzionale alle prestazioni che sarà chiamato a eseguire, avendo, pertanto, a riferimento le soglie dei requisiti di competenze tecnico-professionali ed economico-finanziarie stabilite nel bando di gara, nonché il valore delle attività oggetto dell'appalto.

Articolo 3 – Tutela dei cantieri dalle infiltrazioni mafiose

Al fine di tutelare i cantieri da ogni possibile infiltrazione mafiosa, il Comune, oltre all'acquisizione della documentazione antimafia e alla verifica di iscrizione nella white list della Prefettura per le attività a rischio, secondo le disposizioni normative, richiederà all'appaltatore e agli eventuali subappaltatori di esibire l'elenco di tutti i nominativi dei lavoratori che operano nel luogo di esecuzione dell'appalto, con le rispettive posizioni contributive, assicurative, previdenziali proprie e delle eventuali imprese subappaltatrici, anche attraverso l'ausilio di sistemi di comunicazione digitale e, in caso di appalti di lavori, con l'invio di tali informazioni alla Cassa Edile competente.

Gli appaltatori e i subappaltatori dovranno altresì comunicare al Comune l'elenco identificativo di tutti i mezzi che operano nel cantiere con i titoli di disponibilità per i controlli di competenza della direzione lavori e del RUP.

Articolo 4 – Agibilità e controlli

Al fine di implementare il sistema della partecipazione, della trasparenza e della sicurezza, il Comune, per quanto di sua competenza, si impegna a:

- favorire proficue relazioni sindacali;
- utilizzare gli strumenti per la verifica della congruità occupazionale e della regolarità contributiva, anche effettuando accertamenti a campione;
- verificare l'effettiva applicazione dell'art. 11, commi 1 e 4, e dell'art. 119, commi 7 e 12, del Decreto Legislativo n. 36/23 da parte degli operatori economici durante la conduzione del contratto;



- consultare le banche dati esistenti previste dalla normativa vigente, ivi compresa la Cassa Edile per gli appalti di lavori;
- acquisire, come da prassi, la documentazione antimafia relativa alle imprese operanti nei settori maggiormente esposti a rischio, con specifico riferimento agli elenchi di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa (white list), istituiti presso le Prefetture, a norma di quanto previsto dalla Legge n. 190/12 (come novellata dal Decreto Legge n. 90/14);
- coinvolgere gli Enti bilaterali statuiti dal CCNL edilizia, relativamente alle materie inerenti salute e sicurezza;
- appurare, sia in fase di esecuzione sia prima di pagare il SAL finale (Stato di avanzamento lavori), il rispetto integrale delle norme di cui al Decreto del Ministero del Lavoro n. 143/21 (Decreto di congruità per il SAL finale).

Inoltre, l'Amministrazione si impegna ad attivare un Tavolo di confronto ogniqualvolta le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo siano in possesso di informazioni documentate relative a irregolarità e/o inadempienze imputabili alle aziende appaltatrici/subappaltatrici.

Altresì, la Parte sindacale potrà chiedere la convocazione di un incontro, che sarà obbligatoriamente fissato da parte comunale entro cinque giorni dalla richiesta, anche per esigenze di chiarimento e/o precisazione.

Articolo 5 – Verifica dell'applicazione del Protocollo

Le Parti firmatarie concordano di verificare l'applicazione dei contenuti del presente accordo e le eventuali variazioni che si rendessero necessarie mediante un Tavolo che si riunirà su richiesta anche di una sola delle stesse.

Il presente Protocollo è aperto all'adesione delle Organizzazioni di rappresentanza delle imprese.

Disposizioni finali

Il presente Protocollo, che entra in vigore dalla data di sottoscrizione dello stesso, ha durata fino a eventuale recesso da parte di una delle Parti, fatti salvi gli adeguamenti dovuti all'evoluzione legislativa (ha validità a tempo indeterminato, fatti salvi gli adeguamenti dovuti all'evoluzione legislativa).

Le Parti si impegnano a incontrarsi periodicamente, di norma con cadenza semestrale, per gli aggiornamenti sull'andamento attuativo del Protocollo.

Il Comune di Lodi si impegna a convocare le Parti ogni volta vi sia richiesta da parte anche di un solo soggetto sottoscrittore.



Lodi lì, 24 aprile 2026

Comune di Lodi

CGIL Lodi

CISL Pavia Lodi

UIL Lodi