

ESTRATTO ARTICOLI CAPITOLATO SPECIALE – PARTE AMMINISTRATIVA**ART. 15 – TUTELA DEI LAVORATORI**

1. L'appaltatore e gli eventuali subappaltatori sono tenuti ad osservare le norme e prescrizioni delle leggi e dei regolamenti in materia di tutela, sicurezza e salute, assicurazione, previdenza e assistenza dei lavoratori, assolvendo agli obblighi previdenziali, assicurativi e fiscali nei confronti degli Enti preposti.

ART. 16 – CONDIZIONI ECONOMICO-NORMATIVE DA APPLICARE AL PERSONALE IMPIEGATO NELL'APPALTO

1. Fermo quanto stabilito dall'art. 17 del presente capitolato, i sensi dell'art. 32, comma 1, della legge provinciale n. 2/2016 e s.m. e della deliberazione di Giunta provinciale n. 1796 di data 14 ottobre 2016, trovano applicazione le disposizioni economico-normative non inferiori a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale del lavoro Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo dell'08/02/2018 e CCPL *"Accordo integrativo salariale della Provincia di Trento per le Aziende della Ristorazione Collettiva"* del 14/04/1989 e *"Accordo per il trattamento di malattia e infortunio per i dipendenti dei Pubblici Esercizi operanti nella PAT"* del 31/07/1987. Le medesime condizioni devono essere garantite ai soci lavoratori dipendenti da società cooperative. Le predette condizioni economico-normative riguardano unicamente le seguenti voci:
 - a) minimi retributivi CCNL e CCPL;
 - b) mensilità aggiuntive CCNL e CCPL;
 - c) maggiorazione per lavoro straordinario, festivo notturno e supplementare;
 - d) eventuali premi di risultato previsti da CCNL e CCPL;
 - e) trattamento economico per malattia, infortunio e maternità;
 - f) ROL ed ex festività;
 - g) modalità di cambio appalto.
2. L'eventuale differenza retributiva derivante dall'applicazione del CCNL ed eventuale CCPL di riferimento formerà la quota (c.d. "indennità d'appalto") che è riconosciuta per l'intero periodo di svolgimento del servizio affidato in appalto, oggetto del presente capitolato. Gli istituti contrattuali quali 13esima, 14esima e TFR maturano pro-quota in riferimento alla durata delle prestazioni nell'appalto.
3. Qualora i minimi retributivi dei contratti di riferimento individuati vengano rideterminati successivamente all'aggiudicazione dell'appalto e vengano incrementati, l'indennità d'appalto non viene incrementata. Qualora durante l'esecuzione del contratto l'appaltatore, che applica il CCNL o il CCPL diverso da quello di riferimento, veda incrementare i minimi retributivi per effetto dei rinnovi contrattuali, assorbirà gli incrementi fino a concorrenza della determinazione dell'appalto.

ART. 17 – DISPOSIZIONE PER LA TUTELA DEL LAVORO IN CASO DI CAMBIO DI GESTIONE DELL'APPALTO

1. Ai sensi dell'art. 32, **comma 4**, della L.p. 2/2016, l'appaltatore è tenuto a garantire la continuità dei rapporti di lavoro, in essere al momento del subentro, del personale già impiegato nei servizi oggetto di gara, ferma restando la facoltà di armonizzare successivamente l'organizzazione del lavoro, previo confronto sindacale. In questo caso l'assunzione è effettuata garantendo a ciascun dipendente le condizioni economiche, come definite dalla contrattazione nazionale collettiva di

lavoro e dalla contrattazione integrativa - con riguardo alla retribuzione complessiva-, nonché dal contratto individuale di lavoro- con riguardo all'anzianità e al monte di lavoro- esistenti alla data del 01/12/2019. È fatta salva l'applicazione di previsioni della contrattazione collettiva, se più favorevoli. A tal fine è allegata al presente capitolato la "Tabella A".

2. Le assunzioni sono effettuate in misura inferiore rispetto al numero di dipendenti come sopra individuato nel caso in cui detta riduzione sia giustificata, in sede di verifica di congruità dell'offerta, con riguardo ad innovazioni tecnologiche oppure alla disponibilità di personale dipendente dell'offerente che potrebbe essere destinato all'esecuzione dell'appalto senza essere distolto da altre attività dell'operatore economico, in relazione a quanto indicato in offerta. La documentazione prodotta in sede di gara ed eventualmente anche quella prodotta a giustificazione in sede di verifica della congruità dell'offerta costituisce precisa obbligazione contrattuale. In questi casi l'aggiudicatario effettua, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto, un esame congiunto con le organizzazioni sindacali provinciali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le rappresentanze sindacali aziendali e le rappresentanze sindacali unitarie, se presenti, per la verifica del trattamento garantito al personale impiegato nell'appalto precedente, a qualsiasi titolo, anche come socio lavoratore. Fermo restando quanto stabilito dal comma 1 dell'art. 32 della Lp. n. 2/2016, il confronto assume a oggetto le esigenze tecnico-organizzative dell'impresa subentrante in relazione all'appalto da gestire, temperando le esigenze di stabilità occupazionale del personale impiegato nella gestione uscente e le condizioni contrattuali da applicare ai lavoratori assunti. L'accordo tra le parti può essere assunto anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 bis dell'art. 32 della L.p. n. 2/2016 ed è trasposto in un verbale sottoscritto dalle parti medesime. In caso di dissenso, le parti redigono un verbale di mancato accordo in cui, tra l'altro, l'aggiudicatario indica i motivi in virtù dei quali assume il personale impiegato nell'appalto precedente in misura inferiore rispetto al numero di dipendenti individuato negli atti di gara. In entrambi i casi, l'aggiudicatario invia copia del verbale all'amministrazione aggiudicatrice.
3. L'appaltatore, al fine di consentire il rispetto di quanto previsto da questo articolo anche nel prossimo affidamento, è tenuto a trasmettere alla stazione appaltante, a mezzo di posta elettronica certificata, in forma anonima, le informazioni, anche con riguardo ad eventuali cause di lavoro in essere, relative al proprio personale dipendente, compresi i soci lavoratori, impiegato nell'esecuzione dell'appalto, attraverso la compilazione dell' "*Elenco del personale*", recante i dati contenuti nella "Tabella A" allegata al presente capitolato.
L'elenco è formato con riferimento alla data indicata nella richiesta della stazione appaltante.
4. L'inadempimento degli obblighi derivanti dalla clausola sociale comporta la risoluzione del contratto qualora ricorrano i presupposti di grave inadempimento, secondo quanto previsto dall'art. 108, comma 3, del Codice dei contratti pubblici. Qualora non ricorra il caso di grave inadempimento, il mancato rispetto degli obblighi derivanti dalla clausola sociale comporta l'applicazione di una penale commisurata alla gravità della violazione, secondo quanto previsto dall'art. 28 del presente capitolato.

ART. 18 – CLAUSOLA SOCIALE – LAVORATORI SVANTAGGIATI

1. L'appaltatore ha l'obbligo di eseguire il contratto anche con l'impiego di lavoratori svantaggiati appartenenti alle categorie di cui all'art. 4 della legge n. 381/1991, che possono lavorare nella provincia di Trento, in base a specifici programmi di recupero ed inserimento lavorativo. Il numero minimo di persone svantaggiate che dovranno essere impiegate durante l'esecuzione del contratto è stabilito nella misura del 5 % delle unità lavorative complessivamente impiegate o nel maggior numero di unità lavorative appartenenti alle categorie svantaggiate che il concorrente si è impegnato ad impiegare in sede di presentazione dell'offerta. Le sopra precisate unità di persone svantaggiate dovranno essere mantenute invariate o al più incrementate durante l'esecuzione del contratto. Nel caso di applicazione della clausola di imposizione, di cui al

comma 2 dell'art. 32 della L.p. n. 2/2016, il rispetto della presente clausola sociale avverrà in modo compatibile con tale adempimento, attuandola nella prima occasione possibile nell'ambito del naturale ricambio del personale impiegato nello svolgimento dell'appalto.

2. Alle persone svantaggiate si applicano le condizioni economico-normative previste dal contratto collettivo nazionale del lavoro per le cooperative sociali o quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro individuato ai sensi del comma 1 dell'art. 16 del capitolato e dall'eventuale contratto integrativo provinciale, se più favorevoli.