

**PATTO DI TUTELA DELLE MAESTRANZE CONTRO IL LAVORO NERO ED IRREGOLARE
NEGLI APPALTI DI OPERE E LAVORI PUBBLICI, SERVIZI E FORNITURE**

Tra
Le società facenti parte di Gruppo CAP
E
I propri Fornitori

PREMESSO CHE

- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU considera il **lavoro dignitoso un obiettivo fondamentale**, strettamente legato alla crescita economica e al benessere sociale;
- Le aziende, le istituzioni e la società civile hanno un ruolo importante nel promuovere il lavoro dignitoso, adottando pratiche sostenibili, rispettando i diritti dei lavoratori e investendo nella formazione e nello sviluppo del capitale umano;
- **La tutela di un lavoro dignitoso, caratterizzato da un'equa retribuzione e dalla protezione sociale, è di fondamentale importanza per Gruppo CAP che non considera il lavoro un mero costo di produzione;**

RILEVATO CHE

- La **legge n. 199/2016**, recante *"Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"*, **le cui disposizioni si applicano anche ad altri settori quale quello edilizio**, ha previsto specifiche misure per i lavoratori ed esteso responsabilità e sanzioni per i caporali **e gli imprenditori che fanno ricorso alla loro intermediazione;**
- Tra i principali interventi della legge si rinviene **l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato;**
- Nel settore edilizio (unitamente al settore di cura alla persona e agricolo) si riscontrano i maggiori tassi di irregolarità, a causa della presenza di lavoro nero, ma anche del ricorso a diverse forme di **"lavoro grigio"**;
- Il "lavoro grigio" si riferisce a rapporti di lavoro che, pur essendo formalmente regolari, presentano al loro interno elementi di **irregolarità sostanziale:**
Orario di lavoro diverso da quello contrattuale;
Retribuzione non corrispondente;
Mansioni diverse da quelle previste;
- il **D. Lgs n. 149/15** introduce l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** quale Agenzia unica di diritto pubblico che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL con funzione di prevenzione e promozione della legalità presso Enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare;
- l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** esercita e coordina, inoltre, su tutto il territorio nazionale **la vigilanza in materia di lavoro**, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro;

PRESO ATTO CHE

- È necessario individuare meccanismi in grado di supportare gli **strumenti previsti dall'ordinamento per adeguare le retribuzioni e preservare i redditi**

reali dei lavoratori e delle loro famiglie, congiuntamente alla urgente necessità di preservare le condizioni di lavoro;

OSSERVATO CHE

- La sent. n° 2573/2024 del 22.01.2024 afferma che *“la proporzione tra l’obbligazione retributiva e la qualità e quantità del lavoro prestato, quale limite costituzionale volto a garantire equità e dignità, deve essere mantenuta anche quale metro della difformità e deve prevalere “comunque” anche su una contrattazione collettiva che ipoteticamente non l’abbia rispettata. L’autonomia delle parti sociali non può infatti derogare al principio della retribuzione quale soglia minima di dignità umana e sociale, personale e familiare, espressione degli artt. 2,3,4,36 e 41 Cost.”;*

CONSIDERATO INOLTRE CHE

- Il D.L. 19/2024 (decreto PNRR 4) **rafforza le misure di contrasto all’utilizzo irregolare degli appalti anche per quanto concerne le condizioni di lavoro;**
- All’art. 29 del D. Lgs. n. 276/2003 viene aggiunto il comma 1-bis secondo cui, al personale impiegato nell’appalto di opere o di servizi e nell’eventuale subappalto, va riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi (nazionali o territoriali) maggiormente applicati *“nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto”*, definendo pertanto la necessità di una **gestione in materia di diritto del lavoro omogenea** e improntata ai medesimi principi;

VALUTATO CHE

- i Contratti collettivi nazionali di lavoro sono frutto del processo di negoziazione tra i lavoratori e i loro rappresentanti e i datori di lavoro e le loro organizzazioni nel quale si determinano le condizioni di lavoro, tra cui le retribuzioni, gli orari, le ferie e le politiche in tema di salute e sicurezza;

UNITAMENTE AL FATTO CHE

- l’orientamento interpretativo giurisprudenziale predominante ritiene legittimo che le stazioni appaltanti richiedano in sede di gara all’operatore economico **tutele rafforzate a favore dei lavoratori impiegati nella esecuzione di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture.**
Si tratta infatti di previsioni che non sono imposte con un provvedimento amministrativo autoritativo, bensì liberamente accettate dal singolo operatore economico che sceglie di partecipare alla gara, le cui condizioni sono state valutate e liberamente accettate nell’esercizio della propria autonomia imprenditoriale;

RITENUTO INFINE CHE

- La strategia implementata da Gruppo CAP per contrastare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo (anche nella forma del cd. lavoro grigio) e del caporalato, valorizza **l’utilizzo complementare della risorsa contrattuale e pattizia congiuntamente al rafforzamento del sistema di controlli “sul campo”** in modo da evitare *escamotage* di qualunque genere a danno del Lavoratore;

TUTTO CIO’ PREMESSO E CONSIDERATO

si conviene:

- di dare vita al **Patto di Tutela delle Maestranze**, col quale le parti intendono contribuire all'intensificazione delle iniziative per prevenire e contrastare il lavoro nero, irregolare e/o povero e la presenza d'impresе irregolari negli appalti d'opere o lavori pubblici;
- a garantire, in coerenza con quanto previsto all'art. 11 del Codice degli Appalti, per tutte le procedure di gara bandite dalle società facenti parte di Gruppo CAP, l'applicazione al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto del contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta, stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, fatti salvi i trattamenti di miglior favore;
- attuare una serie di controlli, **preliminari alla realizzazione della prestazione e successivamente in corso d'opera, tali da assicurare il rispetto integrale delle finalità istitutive del presente Patto**, a tutela sia della correttezza dei procedimenti amministrativi che della qualità del lavoro prestato dagli operatori;

A tale scopo, Gruppo CAP si impegna

1. a condurre il giudizio di equivalenza, tra il CCNL individuato nella documentazione di gara e quello diverso eventualmente applicato dall'Appaltatore, sulla base dell'art. 11, 110 + Allegato I.01.6 D. lgs. 36/2026;
2. Gruppo CAP nell'ipotesi di CCNL stipulato da organizzazioni datoriali diverse rispetto a quelle indicate nella disciplina di gara, in ossequio a quanto previsto dal correttivo al D. Lgs. 36/2023, riterrà sussistente l'equivalenza applicando il principio della "**presunzione di equivalenza**";
3. Nel caso in cui, invece, il CCNL scelto dall'operatore economico sia completamente diverso rispetto a quello richiesto dalla stazione appaltante, con riferimento ai soggetti sindacali stipulanti (cioè sia stato stipulato da organizzazioni sindacali e da organizzazioni di datori di lavoro diverse da quelle indicate dalla stazione appaltante) **l'equivalenza dovrà essere dimostrata ex art. 4 e art. 5 dell'Allegato I.01 del Codice dei Contratti**;
4. a provvedere alla remunerazione delle prestazioni svolte mediante la clausola di "**pagamento diretto**", oltre ai casi in cui espressamente previsto dalla normativa, anche nel caso in cui sia accertato mediante constatazione di inadempimento - ad opera della Stazione appaltante, a valle di procedimento di contestazione - il mancato pagamento:
 - a. da parte dell'Appaltatore ai soggetti facenti parte della catena di fornitura;
 - b. da parte della mandataria alle mandanti, in caso di raggruppamento temporaneo di imprese;Questa misura ha la finalità di avvicinare quanto più possibile il Lavoratore al pagamento dell'attività svolta (Appaltatore, subappaltatore, fornitori e subfornitori etc);
5. **a verificare puntualmente, mediante controlli a campione, il concreto andamento dell'attività esecutiva anche in materia di diritto del lavoro e per tutta la filiera coinvolta**;
6. in caso di irregolarità o inadempienza nella conduzione dei rapporti di lavoro, dei subappalti o di tutti i rapporti scaturenti da contratti derivati, Gruppo CAP intende mettere tempestivamente in atto le opportune iniziative per rimuovere tali problemi, ovvero che, in difetto di tali iniziative, provvederà a bloccare i pagamenti fino al completo superamento della irregolarità o della inadempienza contestata, fatto salvo i gravi inadempimenti nell'applicazione del Patto i quali costituiscono motivazione di irrogazione di **penali e/o risoluzione** del Contratto;

In merito agli obblighi di Gruppo CAP e degli Appaltatori derivanti dal presente Patto, all'osservanza della procedura di cui sopra e alle sanzioni previste, si conviene:

Sezione A: MISURE ORGANIZZATIVE E ONERI DIVERSI A CARICO DELL'APPALTATORE DA DIMOSTRARE **PRIMA** DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO.

1. L'Appaltatore per sè e le eventuali ditte subappaltatrici, compresi i lavoratori autonomi, dovranno ottemperare a tutti gli oneri necessari per la realizzazione delle misure organizzative di seguito indicate, come condizione per la stipula del contratto d'appalto.
2. L'appaltatore dovrà applicare ai propri dipendenti impegnati nell'esecuzione dell'appalto il CCNL dichiarato in sede di gara. Nell'ipotesi in cui l'operatore economico individui un CCNL diverso da quello indicato dalla *lex specialis* dovrà presentare una dichiarazione di equivalenza delle tutele;
3. Prima dell'inizio dei lavori, l'Appaltatore dovrà presentare la documentazione necessaria a desumere il dato sopra riportato (LUL) al fine di consentire la verifica documentale di corrispondenza ai sensi dell'art. 11, 110 + Allegato I.01.6 D. lgs. 36/2026;

Sezione B: MISURE ORGANIZZATIVE **DURANTE L'ESECUZIONE** DEL CONTRATTO.

1. Ogni Operatore Economico coinvolto nella realizzazione del Contratto d'appalto, fatti salvi gli obblighi stabiliti dalla legge, ha l'obbligo di mettere a disposizione di Gruppo CAP, entro 15 gg naturali e consecutivi dalla **richiesta e unicamente per i soggetti ingaggiati nell'attività dell'appalto:**
 - **LUL dei soggetti effettivamente operanti;**
 - **Busta Paga per effettuare il controllo della retribuzione;**
 - **Registro delle Presenze;**
 - **Pagamenti** degli stipendi ai Lavoratori avvenuti con mezzo tracciabile;
Detto obbligo ricade su tutta la filiera ingaggiata nell'ambito dell'esecuzione dell'Appalto.
2. Durante l'esecuzione del Contratto d'appalto, qualora gli Operatori Economici coinvolti provvedano a dedicare nuovi Lavoratori alla realizzazione del Contratto, devono continuare a garantire le medesime tutele già accertate in sede di sottoscrizione dello stesso Contratto.
3. Qualora le imprese che svolgono attività nell'ambito dell'appalto oppongano rifiuto alla presentazione della suddetta documentazione, dopo formale richiamo e diffida, verrà effettuata la segnalazione agli uffici competenti per gli accertamenti di legge e l'eventuale coinvolgimento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, quale Agenzia unica di diritto pubblico che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, oltre all'avvio del procedimento di risoluzione in danno come evidenziato in prosieguo;
4. Il Contratto si intenderà **risolto automaticamente** al verificarsi delle condizioni di lavoro che rientrano nella definizione di **caporalato**, come definito dalla legge, mentre le altre violazioni ivi incluse quelle ricadenti nella categoria di "lavoro grigio" saranno considerate **grave inadempimento e per l'effetto comporterà la risoluzione del Contratto per inadempimento grave.**

5. In caso di mancata regolarizzazione delle eventuali criticità rilevate, vi sarà il blocco dei pagamenti nonché l'attivazione del procedimento di risoluzione contrattuale:
Pertanto:
 - Prima dell'autorizzazione alla fatturazione, Gruppo CAP può richiedere la messa a disposizione della documentazione richiamata al precedente punto 1 (cedolini e tracciamento pagamenti) utile a confermare il corretto pagamento delle maestranze secondo i valori definiti in fase di gara a tutte le imprese interessate e ingaggiate nella filiera;
 - Nell'ipotesi di richiesta e messa a disposizione negata, il pagamento non sarà effettuato.
6. Gruppo CAP procederà ad attivare discrezionalmente e a campione degli **audit** aventi ad oggetto la tutela dei diritti dei lavoratori e il rispetto dei dettami contrattuali;
7. Gruppo CAP, ampliando l'attuale fine del già presente canale di "**Whistleblowing**", attiverà una via di **comunicazione diretta** con le maestranze ingaggiate nell'appalto - anche dedicato a tutti coloro che sono a conoscenza di illeciti o atti non etici avvenuti - allo scopo di tutelare i lavoratori e intercettare violazioni in materia di diritto del lavoro;
Al fine di tutelarne la vulnerabilità detto processo sarà coperto da anonimato e seguirà la procedura già esistente di whistleblowing.

Sezione C: PENALI CONTRATTUALI e RISOLUZIONE DEL CONTRATTO.

Alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene debbano essere adottati particolari accorgimenti in caso di omissioni o violazioni accertate agli oneri previsti in capo all'Appaltatore e altri operatori nella fase di esecuzione del contratto mediante l'irrogazione di **penali espressamente previste dalle Condizioni contrattuali** al fine di evitare l'insorgere di mancati/ritardati o inadeguati pagamenti dei lavoratori.

In caso di inosservanza del rispetto delle previsioni pattizie o mancato trasferimento della retribuzione allineata come da Condizioni di Contratto e disciplinata ulteriormente dal presente Patto, si darà avvio all'iter di **risoluzione** del contratto.

I compiti di verifica sono affidati al RUP che potrà esercitarli tramite propri delegati.

In caso di gravi inadempimenti Gruppo CAP invierà segnalazione agli organi competenti.

Il presente Patto di Tutela della Maestranze si applica ai contratti d'appalto di lavori, servizi e forniture, con la sola eccezione di quelli a carattere di urgenza ed indifferibilità le cui modalità di affidamento non siano oggettivamente compatibili con le procedure ivi contenute.