

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ AGLI STANDARD SOCIALI MINIMI

Il sottoscritto _____, C.F. _____, nato a _____ il _____, domiciliato per la carica presso la sede societaria ove appresso, nella sua qualità di _____ e legale rappresentante della _____, con sede in _____, via _____, C.A.P. _____, capitale sociale Euro _____ (_____), iscritta al Registro delle Imprese di _____ al n. _____, C.F. _____, partita IVA n. _____,

DICHIARA

- che la fornitura del bene (o la prestazione del servizio), verrà prodotta in conformità con gli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura (da ora in poi "standard") definiti da:
 - o le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, International Labour Organization - ILO), ossia, le Convenzioni n. 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 182 e la Convenzione ILO n. 155 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - o la "dichiarazione universale dei diritti umani";
 - o art. n. 32 della "Convenzione sui diritti del fanciullo";
 - o la legislazione nazionale, vigente nei paesi ove si svolgono le fasi della catena di fornitura, riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la legislazione relativa al lavoro, inclusa quella relativa a all'assicurazione sociale (previdenza e assistenza).
- che quando le leggi nazionali e gli standard sopra richiamati fanno riferimento alla stessa materia, sarà garantita la conformità allo standard più elevato.

Convenzioni fondamentali dell'ILO:

Lavoro minorile (art. 32 della Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo; Convenzione ILO sull'età minima n. 138; Convenzione ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile n. 182):

- I bambini hanno il diritto di essere protetti contro lo sfruttamento economico nel lavoro e contro l'esecuzione di lavori che possono compromettere le loro opportunità di sviluppo ed educazione.
- L'età minima di assunzione all'impiego o al lavoro deve essere in ogni caso non inferiore ai 15 anni (temporaneamente, 14 in alcuni Paesi).
- I minori di 18 anni non possono assumere alcun tipo di impiego o lavoro che possa comprometterne la salute, la sicurezza o la moralità.
- Nei casi di pratica di lavoro minorile, opportuni rimedi devono essere adottati rapidamente.
- Contemporaneamente, deve essere messo in atto un sistema che consenta ai bambini di perseguire il loro percorso scolastico fino al termine della scuola dell'obbligo.

Lavoro forzato/schiavitù (Convenzione ILO sul lavoro forzato n. 29 e Convenzione ILO sull'abolizione del lavoro forzato n. 105).

- E' proibito qualunque tipo di lavoro forzato, ottenuto sotto minaccia di una punizione e non offerto dalla persona spontaneamente.
- Ai lavoratori non può essere richiesto, ad esempio, di pagare un deposito o di cedere i propri documenti di identità al datore di lavoro. I lavoratori devono inoltre essere liberi di cessare il proprio rapporto di lavoro con ragionevole preavviso.

Discriminazione (Convenzione ILO sull'uguaglianza di retribuzione n. 100 e Convenzione ILO sulla discriminazione (impiego e professione) n. 111).

- Nessuna forma di discriminazione in materia di impiego e professione e' consentita sulla base della razza, del colore, della discendenza nazionale, del sesso, della religione, dell'opinione politica, dell'origine sociale, dell'età, della disabilità, dello stato di salute, dell'orientamento sessuale e dell'appartenenza sindacale.

Libertà sindacale e diritto di negoziazione collettiva (Convenzione ILO sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale n. 87 e Convenzione ILO sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva n. 98)

- I lavoratori hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenirne membri e di ricorrere alla negoziazione collettiva.

_____, lì _____

Firma _____

Allo scopo di favorire l'occupazione e l'integrazione sociale è riconosciuta la possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici, a scapito del principio generale di massima partecipazione e di libera concorrenza, di stipulare "contratti riservati".

Si tratta della possibilità di riservare (purché si prevista specificatamente nel bando o nell'avviso di gara, come di seguito evidenziato) il diritto di partecipare alle procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici a categorie protette (c.d. laboratori protetti) ed ad operatori economici il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone disabili e svantaggiate, ovvero di disporre che i contratti si svolgano nell'ambito di programmi di lavoro protetti, a condizione che almeno il 30% dei dipendenti di tali lavoratori, operatori economici o programmi sia composto da lavoratori disabili o svantaggiati. Tale indirizzo trova conforto, a livello europeo, nella Direttiva Europea n. 24/2014 (si veda, in particolare, il Considerando n. 36) che consente una maggiore e più ampia applicazione della condizione di "appalti riservati" rispetto alla disciplina dettata dall'art. 52 del Codice Contratti (si veda anche la Determinazione ANAC n. 2/2008) qualora esistano le condizioni per l'impiego di persone svantaggiate (almeno il 30%) attraverso l'istituto dell'impresa e/o della cooperativa sociale.

BANDO DI GARA PROCEDURA APERTA

RISERVATA, AI SENSI DELL'ART. 52 DEL D.LGS. N. 163/2006, ALLE COOPERATIVE SOCIALI DI CUI ALL'ART. 1, C.1, LETT. B, DELLA L. N. 381/1991 E LORO FORME CONSORTILI PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI "_____"

III.2) CONDIZIONI DI PARTECIPAZIONE

III.2.1) *Requisiti generali*: Sono ammesse a partecipare alla gara le cooperative sociali, di cui all' art. 1, comma 1, lett. b) della Legge 381/8.11.1991, e loro forme consortili, in quanto trattasi di procedura aperta **riservata**, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 163/2006.

4. I CRITERI ETICO-SOCIALI NELLE CONDIZIONI DI ESECUZIONE DEL CONTRATTO.

Con particolare riferimento agli appalti che riguardano settori che presentano un notevole rischio intrinseco di violazione dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani in genere (quali ad esempio quello tessile e quello agro-alimentare) o, comunque, agli appalti con alta incidenza di manodopera, il capitolato speciale dovrebbe prevedere tra le condizioni di esecuzione del contratto, il rispetto degli **standard sociali minimi**, inserendo una clausola sul tipo di quella suggerita dall'art. 6 dell'Allegato I della "Guida per l'integrazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici" di cui al Decreto del Ministero dell'Ambiente n. 6 del 6 giugno 2012, che di seguito si riporta:

Art. - Conformità a standard sociali minimi

I beni/servizi/lavori oggetto del presente appalto devono essere prodotti in conformità con gli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura (da ora in poi "standard"), definiti dalle leggi nazionali dei Paesi ove si svolgono le fasi della catena, ed in ogni caso in conformità con le Convenzioni fondamentali stabilite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

Gli standard sono riportati nella dichiarazione di conformità allegata al presente contratto/capitolato speciale d'appalto, che deve essere sottoscritta dall'offerente (Allegato n. ... : "Dichiarazione di conformità a standard sociali minimi").

Al fine di consentire il monitoraggio, da parte dell'Amministrazione aggiudicatrice, della conformità agli standard, l'aggiudicatario sarà tenuto a:

1. *informare fornitori e sub-fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei beni oggetto del presente appalto, che l'Amministrazione aggiudicatrice ha richiesto la conformità agli standard sopra citati nelle condizioni d'esecuzione del presente appalto/contratto;*

- 2. fornire, su richiesta dell'Amministrazione aggiudicatrice ed entro il termine stabilito, le informazioni e la documentazione relativa alla gestione delle attività riguardanti la conformità agli standard e i riferimenti dei fornitori e sub-fornitori coinvolti nella catena di fornitura;*
 - 3. accettare e far accettare dai propri fornitori e sub-fornitori, eventuali verifiche ispettive relative alla conformità agli standard, condotte dall'Amministrazione aggiudicatrice o da soggetti indicati e specificatamente incaricati allo scopo da parte della Amministrazione stessa;*
 - 4. intraprendere, o a far intraprendere dai fornitori e sub-fornitori coinvolti nella catena di fornitura, eventuali ed adeguate azioni correttive (es.: rinegoziazioni contrattuali), entro i termini stabiliti dall'Amministrazione aggiudicatrice, nel caso che emerga, dalle informazioni in possesso dell'Amministrazione, una violazione contrattuale inerente la non conformità agli standard sociali minimi lungo la catena di fornitura;*
 - 5. dimostrare, tramite appropriata documentazione fornita all'Amministrazione aggiudicatrice, che le clausole sono rispettate e documentare l'esito delle eventuali azioni correttive effettuate.*
- La violazione delle presenti clausole contrattuali comporta l'applicazione delle sanzioni previste all'art. ... del presente contratto.*

Si riportano di seguito altri esempi di clausole "sociali".

Art. - Inserimento persone svantaggiate/disabili – Clausola Sociale

Ai sensi dell'art. 69 del D.Lgs n. 163 del 2006 e successive modificazioni, l'impresa che sarà risultata aggiudicataria ha l'obbligo di eseguire l'appalto con l'impiego di n.(numero o percentuale prevista) persone svantaggiate (specificare se disabili ai sensi della L. 68/99 o svantaggiati di cui all'art. 4, comma l, della legge n. 381 del 1991) e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo.

A tal fine l'impresa si impegna a reclutare la/le persona/e svantaggiate/disabili da assumere in caso di affidamento del servizio attraverso l'ufficio di inclusione sociale del Centro per l'Impiego competente territorialmente.

L'inserimento negli atti di gara della clausola sociale dell'impiego di un certo numero di persone svantaggiate (o di una quota percentuale rispetto alle risorse complessive che saranno impiegate nell'appalto), quale condizione di esecuzione dell'appalto è conforme al disposto all'art. 69 del D.Lgs. n. 163/2006 (si veda in merito anche il parere AVCP, ora ANAC, n. 6/2011), in quanto modalità di prestazione del servizio finalizzata al perseguimento di obiettivi sociali espressamente richiamati dallo stesso art. 69. La nuova direttiva 24/2014 favorisce ed incentiva l'inserimento di tali clausole sociali, nei limiti in cui non crei discriminazioni tra gli operatori economici che siano in grado di soddisfare le prescritte condizioni di esecuzione.

Art. - Clausola di salvaguardia dell'occupazione (CCNL Multiservizi).

Nessun rapporto di lavoro viene ad instaurarsi tra la Società ed il personale addetto all'espletamento delle prestazioni assunte dall'appaltatore. Il presente appalto è altresì sottoposto all'osservanza delle norme in materia di cessazione e cambio di appalto previste dalla contrattazione collettiva vigente relativamente all'obbligo di assorbimento della manodopera. A tal fine l'appaltatore si obbliga all'osservanza di tutte le leggi (ivi compreso il D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e la Legge n. 35 del 6/4/2012) e delle norme previste dalla Contrattazione Collettiva vigente per le imprese di pulizia/multiservizi in tema di mantenimento dell'occupazione dei lavoratori appartenenti all'impresa cessante. E' pertanto da prevedersi l'assunzione a tempo indeterminato, da parte dell'impresa aggiudicataria, del personale già titolare di un contratto di lavoro subordinato sine die con il precedente gestore. Al suddetto personale dovranno essere garantite le medesime condizioni economiche e contrattuali in atto al momento del subentro, compresi gli scatti di anzianità maturati.

Il personale attualmente impiegato nel servizio è il seguente: (segue elenco con indicazione del numero dei lavoratori, livello di inquadramento, ore settimanali lavorate, contratto di riferimento)

Il passaggio del personale al nuovo appaltatore, secondo quanto specificato in premessa al presente articolo, avviene prima della stipula del contratto e comunque prima dell'avvio dell'esecuzione del servizio.

In caso di mancato rispetto della presente clausola si procede nell'ordine :

- alla revoca dell'aggiudicazione definitiva, con escussione della cauzione provvisoria a garanzia, nelle more della stipula del contratto ;*
- nel caso sia stato stipulato il contratto, alla risoluzione del contratto in danno all'appaltatore.*

Art. - *Trattamento economico del personale dipendente dell'Appaltatore.*

L'Appaltatore, anche se non aderente ad associazioni firmatarie, si obbliga, per tutta la durata dell'appalto, ad applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e, se cooperativa, nei confronti dei soci lavoratori, condizioni contrattuali, normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai CCNL di riferimento e dagli accordi integrativi territoriali, nonché a rispettare le norme e le procedure previste dalla legge alla data dell'offerta. Tale obbligo permane anche dopo la scadenza del suindicato contratto collettivo e fino alla sua sostituzione.

E' d'obbligo per l'operatore economico di un appalto pubblico di riservare ai lavoratori impiegati nell'esecuzione di un servizio un trattamento economico non inferiore a quello minimo previsto nella contrattazione collettiva di settore, ancorché non risulti immediatamente applicabile all'impresa fornitrice.