

**recupero integrale dei diritti del personale strutturato, erosi da anni di gestione spietata della crisi economica, che ha infierito sulla prestazione lavorativa e ridotto in miseria anche chi ha conservato il posto di lavoro.**

**Cambio di appalto e requisiti: personale a tempo determinato e indeterminato**

Ultima questione, relativa all'articolo 4 del Contratto Multiservizi, quella riguardante i dipendenti della ditta uscente dall'appalto, quali titolari del diritto di essere assunti dalla ditta subentrante. Si tratta del personale a tempo indeterminato che risulti tale almeno negli ultimi 4 mesi dell'appalto in scadenza. Mentre il personale a tempo determinato ha solo il diritto a essere assunto dalla nuova ditta fino alla scadenza del proprio contratto a termine.

Un requisito, questo degli ultimi 4 mesi, il quale fa sì che personale a tempo determinato da mesi e mesi, se non da qualche anno, in forza alla ditta uscente non ha diritto all'assunzione da parte della ditta subentrante, per il semplice motivo che la prima non ha mai voluto stabilizzarlo, mentre, magari, ha assunto a tempo indeterminato a decorrere dal quintultimo mese persone nelle grazie o della propria dirigenza, o di un sindacato amico, o dell'appaltante.

Circostanze, tutte queste, che vanno tempestivamente viste e considerate una per una dalla rappresentanza sindacale non complice, per impedire che si risolvano in clamorose ingiustizie verso chi ha un diritto materiale e sostanziale alla stabilizzazione e se lo vede negare da un sistema di relazioni aziendali, per non dire sindacali, che con la certezza del diritto e con l'unità dei lavoratori non ha più niente da spartire, diventato, com'è, regno di rapporti clientelari e di discriminazione tra lavoratore e lavoratore.

Per finire, s'informa, con invito a seguire la vicenda, che il Parlamento con legge n. 11 del 28/01/2016 ha delegato il Governo ad adottare *(in attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26/02/2014)* decreti legislativi sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure di appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché sul riordino complessivo della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture.

**www.cobaspisa.it**

sede provinciale cobas  
via san lorenzo 38 pisa  
dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 13:00  
per appuntamenti  
0508312172 e confcobaspisa@alice.it



**www.cobaspisa.it**



## **DUE, TRE COSE SUL MONDO DEGLI APPALTI** **Il punto di vista di lavoratrici e lavoratori**

### **Premessa**

Ogni mese è un succedersi di scadenze degli appalti in ambito pubblico e privato. Visto che il criterio-cardine per la loro assegnazione è quello del cosiddetto "massimo ribasso", in ogni rinnovo d'appalto o nel cambio di ditta appaltatrice padroni, cooperative e sindacati compiacenti provano a rimettere in discussione i posti di lavoro, provano a ridurre il monte ore e le retribuzioni, a peggiorare le condizioni di lavoro e la stessa qualità del servizio.

L'ultima delle preoccupazioni, sia del committente che dell'appaltatore, è quella di garantire salari, monte ore e condizioni di vita accettabili, pronti a torchiare in ogni modo lavoratori e lavoratrici.

### **Attivarsi prima del bando di gara**

In questa situazione, non ci si deve ridurre ad aspettare l'esito della gara di appalto, ma occorre attivarsi sindacalmente prima, per mettere il bastone nell'ingranaggio del contratto tra appaltante e appaltatore, perché esso abbia contenuti che tutelino il posto di lavoro e le condizioni lavorative, il monte ore e il salario. Inoltre, visto che dal 7 marzo 2015 è in vigore per gli assunti dopo questa data *(tale è chi viene licenziato dalla ditta uscente e assunto da quella entrante)* il decreto legislativo n. 23 *(che altro non è che il jobs act in materia di licenziamenti)*, assume particolare importanza il fatto che il capitolato di appalto bypassi quel decreto e rinvii in questa materia all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Articolo 18 che è stato, sì, depotenziato dalla legge Fornero nel 2012, ma non permette, come invece li permette quel decreto, i licenziamenti senza "giusta causa" o "giustificato motivo". Se a queste tutele non si riesce a pervenire nella fase precedente all'assegnazione



dell'appalto, diventa necessario non perdere un istante nel momento in cui all'ordine del giorno c'è il passaggio alla nuova ditta appaltatrice: lavoratrici e lavoratori non hanno altra carta da giocare che quella di vincolare la loro rappresentanza sindacale al rispetto integrale dei loro legittimi interessi, con l'abbandono della trattativa e l'apertura della mobilitazione e della lotta, nel caso in cui l'azienda non ne voglia sapere.

### **Clausole sociali e non solo**

A questo punto diventa necessario parlare della cosiddetta "clausola sociale", che è prevista in alcuni Contratti nazionali (per esempio, in quello Multiservizi, particolarmente adottato dalle imprese appaltatrici). Si tratta di una norma a salvaguardia del passaggio del personale dalla ditta appaltatrice uscente a quella subentrante. Si tratta, però (ciò sta scritto nero su bianco nella stessa clausola sociale disciplinata dall'articolo 4 del Contratto Multiservizi), di una salvaguardia subordinata all'ammontare delle risorse economiche che, per effetto del contratto di appalto, la ditta appaltatrice riceve dall'appaltante: una salvaguardia, cioè, aperta all'eventualità di riduzione del personale e/o del monte ore con relativa perdita salariale, aperta alla messa in discussione dell'inquadramento professionale, compreso il demansionamento col conseguente svantaggio retributivo.

Una clausola sociale, quindi, che, in epoca di galoppante assegnazione di appalti basata sul criterio del "massimo ribasso", ridimensiona pesantemente il significato che superficialmente le viene talora attribuito, ma di cui, al tempo stesso, un sindacato degno di questo nome non deve assolutamente permettere la cancellazione, ma deve agire perché essa rappresenti, casomai, nel passaggio di appalto, il punto di partenza per la tutela vera dell'occupazione, dei diritti, del salario, per la difesa dai licenziamenti.

### **NO alle "tutele crescenti"**

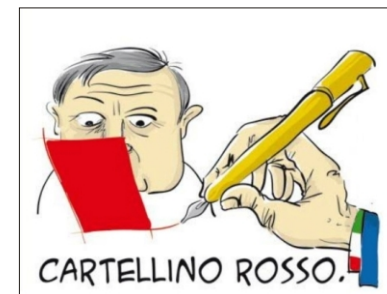


A proposito di licenziamenti, vale la pena insistere sul decreto legislativo n. 23 del 2015, il quale, denominato truffaldinamente "tutele crescenti", è stato pensato appositamente per fare una strage di diritti a danno delle lavoratrici e dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo dello stesso anno. Soprattutto di quelli che lavorano negli appalti, per permettere alle aziende di utilizzare il benché minimo pretesto disciplinare per "liberarsi" di chi non è sfruttabile al 100% in ogni giorno del calendario: lavoratrici-madri, personale costretto a utilizzare la

legge n. 104 del 1992 per accudire familiari non auto-sufficienti, personale di salute precaria, con ridotte capacità lavorative, con prescrizioni mediche, dipendenti poco propensi ad abbassare la testa e a dire sempre "signorsì".

### **I provvedimenti disciplinari: un'arma per colpire i lavoratori e le lavoratrici**

A poco varrebbe la clausola sociale, anche là dove si riuscisse a farla rispettare in modo efficace al momento dell'assunzione, se, una volta assunti/assunte da parte della ditta appaltatrice subentrante, questa avesse mano libera per licenziarci, accampando motivi assolutamente irrilevanti, come una telefonata fatta in orario di lavoro, un arrivo con 5 minuti di ritardo sul posto di lavoro, l'uso del computer aziendale per scrivere una e-mail personale, un tavolo d'ufficio non perfettamente spolverato, ecc., ecc. Senza averla spuntata in modo vincente contro il decreto legislativo n. 23, non ci sarebbe clausola sociale che tenga, essa diventerebbe una beffa atroce.



### **Sulla tutela di chi lavora negli appalti, sia**

pubblici che privati, tutela sia rispetto alle condizioni dell'assunzione che rispetto al mantenimento del posto di lavoro, messo in costante pericolo dal decreto legislativo n. 23 del 2015, un terreno decisivo di solidarietà, sostanzialmente al momento inesplorato, è quello della mobilitazione e della lotta unita tra dipendenti della società o dell'ente appaltante e dipendenti della ditta appaltatrice.

Un terreno di grande impegno e di prospettiva problematica, visto che nel corso dei decenni sindacati sostanzialmente complici hanno acconsentito a ogni tipo di esternalizzazione di branche sempre più numerose della produzione e dei servizi, senza fare una piega e guardandosi bene dal mobilitare il personale, come dire, "strutturato", anzi diffondendo la credenza infondata e fallace che gli appalti servissero a rafforzare i suoi diritti, visto che indebolivano quelli dei dipendenti delle ditte appaltatrici!!! E il personale cosiddetto strutturato non si è dato granché la briga di riflettere sul fatto che stava andando in scena la "politica del carciofo", la quale prevede che, per arrivare a mettere le mani addosso al "cuore" (*l'insieme dei diritti di un rapporto di lavoro strutturato*), prima bisogna fargli il vuoto intorno.

Adesso che il "cuore" è coinvolto in non poche patologie, anche serie, **non sarà il caso di andare a occuparsi anche dei lavoratori impegnati nelle attività esternalizzate, per fare rispettare in modo assoluto i, pur limitati, loro diritti e, insieme, cominciare a mettere in conto la reinternalizzazione delle attività appaltate? Senza contare che all'ordine del giorno c'è senz'altro anche il**