



In data 11 maggio 2017, ASSOSISTEMA, FEMCA-Cisl, FILCTEM-Cgil e UILTEC-Uil hanno sottoscritto l'Accordo che ha concluso l'iter per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini del 19 giugno 2013, sciogliendo i nodi legati all'Ipotesi di accordo siglata il 13 luglio 2016.

Rispetto a quest'ultimo accordo, con cui si interviene su svariate questioni legate al CCNL di cui sopra, il contratto dell'11 maggio introduce poche novità. Tra queste rileva la **clausola sociale** che regola il subentro di un nuovo appaltatore o concessionario al fine di salvaguardare i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà coinvolte. Le parti, peraltro, hanno preferito delimitarne l'ambito di applicazione al **settore sanitario/assistenziale pubblico**, che nella generalità dei casi è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto o di concessione e in cui sono frequenti gli **avvicendamenti** fra le imprese rappresentate da Assosistema, con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cessante e predisposizione delle necessarie risorse lavorative da parte dell'impresa subentrante.

Pertanto, le parti predispongono una serie di adempimenti, ben architettati, che hanno quale baricentro la **comunicazione**, ad opera della stazione appaltante, **della delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione**. L'individuazione di quest'ultimo riferimento temporale ha consentito di indicare con precisione agli operatori del settore il *dies a quo* dell'intera procedura, mentre in altri contratti tale momento è fatto coincidere, più genericamente, con la "cessazione dell'appalto o della concessione".

Entrando nello specifico, con l'Accordo del 2017 si prevede che:

1. **l'azienda cessante**, entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione della delibera di definitiva aggiudicazione, dovrà dare **comunicazione della cessazione alle strutture sindacali aziendali, alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente ccnl e all'azienda subentrante, se conosciuta**. Inoltre, entro venti giorni dalla comunicazione di tale delibera, sempre la cessante dovrà consegnare all'azienda subentrante, con riferimento a ciascun lavoratore in possesso dei requisiti previsti per l'eventuale assunzione, la **documentazione** da cui



risulti la data di assunzione, il livello di inquadramento, l'orario di lavoro e altri elementi specificamente individuati.

2. Al contempo, entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, l'**azienda subentrante** darà **comunicazione del subentro e della data di inizio esecuzione** dell'appalto o della concessione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL. E in caso di eventuale **variazione** alla data di inizio di esecuzione dell'appalto o della concessione, l'azienda subentrante dovrà darne comunicazione, sempre nei dieci giorni, alle predette organizzazioni sindacali.

3. Le Organizzazioni sindacali hanno, poi, il compito di richiedere all'Associazione imprenditoriale la convocazione di un **incontro tra azienda cessante e azienda subentrante** al fine di esaminare la concreta situazione e di **armonizzare eventuali cambiamenti alle esigenze tecnico-organizzative ed economiche dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali**. L'incontro deve essere convocato dall'Associazione imprenditoriale entro venti giorni dal ricevimento della richiesta delle OO.SS.

La finalità dell'**armonizzazione** è quella di consentire un utilizzo di personale precedentemente occupato, fermo restando che bisogna considerare la quantità delle risorse umane previste nel **progetto tecnico del servizio offerto dal nuovo appaltatore**. In sostanza, l'Accordo non introduce un principio generale di automaticità per il passaggio alle dipendenze della subentrante di tutto il personale precedentemente impiegato nell'appalto o nella concessione, ma neanche lo esclude: tale regola si applica, infatti, solo se il progetto tecnico del precedente appaltatore e quello del successivo aggiudicatario sono analoghi.

Sulla base di tali premesse, si stabilisce altresì che **il personale coinvolto in tale procedura** è solo **quello impiegato presso le strutture sanitarie o assistenziali pubbliche interessate dall'appalto o dalla concessione, regolarmente iscritto sui libri paga-matricola della gestione uscente da almeno sei mesi precedenti alla delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto o della concessione**. Non vengono inclusi i lavoratori che prestano la loro attività all'esterno dei locali delle strutture sanitarie o assistenziali, la cui individuazione

spesso risulta particolarmente complessa e fonte di contenzioso. Inoltre, il limite temporale, individuato nei “sei mesi”, serve ad evitare che la cessante coinvolga nel passaggio lavoratori di cui voglia in qualche modo “sbarazzarsi”.

Nondimeno, al fine di recepire le modifiche introdotte all’**art. 29, comma 3, D.lgs. 276/2003** – disciplina che individua il confine normativo tra appalti e trasferimenti d’azienda con l’obiettivo di tutelare i lavoratori impiegati in appalti fittizi – ad opera della Legge 7 luglio 2016, n. 122, nell’Accordo dell’11 maggio si prevede espressamente che **“l’esclusione dal passaggio alle dipendenze dell’impresa subentrante del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva o di controllo dell’impianto con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale nei confronti degli altri lavoratori e/o l’utilizzo da parte della subentrante di attrezzature proprie possono costituire elementi di discontinuità che determinano una specifica identità d’impresa”**. Mediante l’introduzione di tale norma, le parti hanno tentato di agevolare l’interpretazione della disposizione sopra richiamata fissando dei “paletti” certi violati i quali un operatore potrebbe incappare nella fastidiosa applicazione dell’**art. 2112 c.c.** Bisogna infatti precisare che l’accordo in commento è uno dei primi contratti collettivi nazionali ad adeguarsi alle novità legislative intervenute in materia di “cambi di appalto” (v. [La nuova \(e confusa\) disciplina lavoristica dei cambi di appalto](#)).

Rilevante è poi la previsione per cui l’impresa subentrante è tenuta a formulare ai lavoratori coinvolti nel passaggio **una proposta di assunzione coerente con l’organizzazione che la subentrante stessa intende applicare e con le previsioni del bando di gara e del capitolato d’appalto o di concessione**. Pertanto, il contratto di lavoro che la neo aggiudicataria proporrà al personale interessato da predetta procedura non è detto che sarà identico a quello sottoscritto in precedenza: si terrà conto, in primo luogo, sia delle esigenze organizzative dell’azienda che subentra, che possono anche essere totalmente differenti rispetto a quelle dell’azienda uscente (ad es: turni, orario di lavoro applicato, ecc.), sia del bando di gara e del capitolato, le cui previsioni non sempre restano invariate nelle varie pubblicazioni in G.U. che si susseguono negli anni (ad es: può cambiare il prezzo applicato, la quantità, ecc.). Nei confronti, invece, del personale per il quale non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la gestione subentrante e quella uscente, assieme alle Organizzazioni sindacali, si impegneranno a verificare e ricercare ogni possibilità di reimpiego, in conformità alle disposizioni di legge.



Nell'ipotesi in cui siano rimaste invariate sia le prestazioni richieste sia le caratteristiche organizzative ed economiche del contratto di appalto o di concessione, l'azienda subentrante assumerà il personale addetto all'appalto o alla concessione riconoscendo **esclusivamente i livelli retributivi e contrattuali acquisiti al sesto mese precedente la delibera di definitiva aggiudicazione dell'appalto,** sempreché non si riscontrino situazioni anomale rispetto al progetto tecnico del servizio offerto e a quanto previsto nel CCNL. Anche qui, dunque, entra in gioco la delibera più volte ripetuta; stavolta però essa ha il ruolo di scandire temporalmente ("sesto mese precedente la delibera") il *dies a quo* per l'irrilevanza, ai fini assunzionali di cui sopra, di ogni modifica al trattamento normativo ed economico del lavoratore che entra alle dipendenze della subentrante. Non di rado accade infatti che l'azienda uscente "migliori" le condizioni lavorative del dipendente impiegato nell'appalto proprio con la consapevolezza di scaricare poi tale onere su un altro operatore economico.

Dunque, da quanto esposto sopra emerge come la clausola sociale in commento sia stata predisposta con l'obiettivo di tutelare, da un lato, i livelli occupazionali del personale coinvolto in operazioni contrattuali che comportino l'alternarsi di soggetti diversi nell'espletamento del medesimo servizio, prevedendo una rigida procedura con il coinvolgimento di tutti gli attori interessati e delle rispettive organizzazioni di rappresentanza. Dall'altro lato, di non trascurare neppure le esigenze delle imprese che, subentrando ad un diverso operatore nella realizzazione di un'attività economica e nella gestione dei rapporti di lavoro, non debbano vedersi costrette ad accettare acriticamente le condizioni lavorative adottate da una concorrente, le quali potrebbero non tener conto né delle diverse modalità organizzative e del differente progetto tecnico della subentrante né delle possibili modifiche alle previsioni di gara.

Pertanto, le parti auspicano che la clausola sociale introdotta possa essere un utile strumento da adattare a ogni tipologia di caso concreto, senza che siano imposti, *ex ante*, vincoli particolarmente onerosi sia per le aziende che per i lavoratori coinvolti.

Matteo Di Gregorio

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo



Ricerca

@matteo_gregorio

Scarica il **PDF** 