

SINTESI PROPOSTA DI LEGGE

PER “PIU’ TUTELE A FAVORE DEI LAVORATORI E LAVORATRICI IN APPALTO”

Non c’è luogo di lavoro, pubblico o privato, grande o piccolo, dove non vi lavorino donne e uomini in appalto, subappalto, fornitura.

Spesso **lavorano accanto ai dipendenti dell’impresa committente**, fanno **lo stesso lavoro all’interno del ciclo produttivo “core”** dell’impresa madre, assicurano la produzione o i servizi ai clienti e, nel caso delle pubbliche amministrazioni, ai cittadini.

Eppure hanno meno diritti e tutele. Banalmente hanno spesso salari più bassi, minori garanzie e sono più esposti/e ad infortuni e malattie professionali, oltre che a **pressioni e ricatti quando lo stesso appalto scade** e va rinnovato.

L’appalto nel tempo si è trasformato in molti casi in **una vera e propria condizione di “sfruttamento permanente”** a causa di leggi sbagliate e di scelte imprenditoriali poco lungimiranti.

Da **una possibilità legittima** per essere più produttivi, più flessibili, offrire più servizi o produrre più beni, **è diventato un modo** per molte aziende **di competere esclusivamente riducendo i costi del lavoro** e quindi i salari, frammentare le attività, dividere i lavoratori e le lavoratrici, aumentare la stessa **capacità di ricatto verso i lavoratori dipendenti diretti** (*“attenti che do fuori il lavoro”, “non investo in formazione perché do il lavoro a dei consulenti esterni”, ecc.*).

In sintesi una permanente gara “al massimo ribasso”.

Per contrastare tutto ciò, come Cgil, abbiamo presentato **una proposta di legge che vuole:**

- **migliorare diritti e tutele per chi lavora in appalto e subappalto**, riconoscendo ad essi **le stesse tutele** dei lavoratori dipendenti dell’impresa madre se svolgono attività core o tipiche del committente. E questo sia se si è lavoratori subordinati che autonomi;
- **difendere i livelli occupazionali ed i diritti di chi lavora nelle imprese committenti e la qualità delle produzioni** perché si riduce la convenienza meramente economica ad esternalizzare ad altre aziende anche il loro lavoro;
- **aumentare la responsabilità sociale del committente** (pubblico e privato) per il rispetto dei contratti e delle professionalità, per verificare la corretta esecuzione dell’appalto e - in caso di appalto illecito - assumere direttamente i lavoratori in appalto;
- **ridurre i rischi per la salute e sicurezza e combattere il lavoro nero**, individuando quei settori a maggior rischio, dove vietare il ricorso ai subappalti;
- **dare più diritti di informazione** ai lavoratori e ai loro rappresentanti dentro le aziende committenti, anche per verificare il rispetto di diritti e tutele.

Più salario, più diritti e più sicurezza non sono solo una necessità urgente per i lavoratori e le lavoratrici, ma sono **una condizione necessaria per uno sviluppo sociale sostenibile**, per aumentare la produttività, la qualità e la capacità di competere di tutto il sistema produttivo italiano e del nostro “made in Italy”.

Il valore del lavoro, la salute e sicurezza, la dignità e la libertà dei lavoratori e delle lavoratrici non devono diminuire lungo le catene di appalti, subappalti, sub-forniture, distacchi: per questo **chiediamo di sostenere la nostra proposta di legge e chiediamo di sostenere le tante vertenze** che il sindacato, anche unitariamente, porta avanti per garantire a parità di lavoro la parità di trattamento economico e normativo, per ridurre sfruttamento, incidenti sul lavoro, ricatti.

Le proposte in “pillole”

1) CHI FA LO STESSO LAVORO DEVE AVERE STESSO SALARIO E STESSI DIRITTI

La proposta è che se un lavoratore in appalto o subappalto è impiegato per attività o servizi tipici del ciclo produttivo del committente o che rientrano nella sua attività ordinaria deve avere le stesse tutele economiche e normative e lo stesso inquadramento come se fosse un dipendente del committente.

Esempio: se un grande marchio della moda che produce borse, esternalizza una parte della lavorazione della borsa, i lavoratori in appalto devono essere inquadrati come se fossero dipendenti dal grande marchio (esempio operaio specializzato) e avere lo stesso salario e tutele che derivano dal CCNL e dall'eventuale contratto aziendale applicato ai dipendenti del marchio. Ovviamente sono fatte salve condizioni di miglior favore per i lavoratori in appalto (per esempio se viene esternalizzato “il disegni” si presume sia pagato meglio) nonché quanto previsto dagli specifici CCNL in materia di attività “non appaltabili”.

Questa nostra proposta **“completa e arricchisce” la riscrittura dell'articolo 29 del D. Lgs. 276/03** avviata con la legge 56/24 quando - dopo i drammatici fatti di Brandizzo, Firenze, Bologna, Palermo ecc. e dopo **lo sciopero generale di CGIL e UIL** (aprile 2024) - ottenemmo dal Governo **l'introduzione del comma 1 Bis**, che prevede che sia l'attività svolta a determinare quali tutele economiche e normative riconoscere ai lavoratori in appalto e subappalto, in base allo specifico CCNL firmato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

2) PIU' TUTELE AI LAVORATORI AUTONOMI: BASTA SFRUTTARE LE PARTITE IVA

La proposta estende il principio per cui “a stesso lavoro, devono corrispondere le stesse tutele e lo stesso costo del lavoro”, indipendentemente dalla tipologia di contratto.

Sempre di più molte attività “core” di un’azienda (dalle manutenzioni ai servizi informatici, ecc.) vengono appaltate esternamente a lavoratori inquadrati come autonomi, per esempio P. Iva che magari lavorano quasi esclusivamente per quel committente. Per evitare che questi lavoratori ricevano meno salario e siano più “convenienti” di un lavoratore dipendente, si propone una sorta di “*equo compenso*” *pari almeno a quanto l’azienda spenderebbe per un lavoratore dipendente di pari professionalità.*

Ovviamente parliamo di compenso minimo, salvaguardando condizioni di migliore favore per il lavoratore autonomo. La norma è pensata anche per “rompere” quella sorta di ricatto che vede spesso i giovani con P.IVA essere pagati meno di un lavoratore subordinato e contro quei comportamenti che vedono spesso obbligare qualche ex dipendente a diventare un lavoratore autonomo in cambio del lavoro.

3) PIU’ RESPONSABILITA’ DEI COMMITTENTI PRIVATI SU SALUTE E SICUREZZA

La proposta interviene per portare negli appalti privati quanto previsto per gli appalti pubblici: ovvero sia che il committente deve verificare e rispondere in termini di quantità di manodopera impiegata e di tempi di realizzazione, rispetto ad un appalto che assegna, per ridurre il rischio di incidenti ed infortuni.

Troppe malattie professionali, incidenti ed infortuni avvengono nei settori privati perché il committente non verifica che vi sia la quantità giusta di lavoratori impiegati, che le imprese in appalto siano serie, dotate di mezzi o personale qualificato. Pensiamo a molti degli incidenti mortali che avvengono nei cantieri privati (Esselunga a Firenze, per esempio) o ai tanti infortuni negli appalti di ristorazione, pulizia, logistica, manutenzioni (Brandizzo, Casteldaccia, Palermo, ecc.) perché si mette fretta ai lavoratori, perché i lavoratori non sono in numero sufficiente per fare bene quel lavoro o servizio, per le lavorazioni o interventi “in contemporanea”, ecc.

4) PIU’ RESPONSABILITA’ DEI COMMITTENTI (ANCHE PUBBLICI) SU SALARI E DIRITTI

Proponiamo di rafforzare la responsabilità del committente (c.d. “responsabilità in solido”) sia nei casi di appalto illecito sia soprattutto in caso di applicazione di un CCNL non attinente alla reale attività svolta (per esempio CCNL multi servizi quando si fa, come lavoro, il manutentore meccanico o il magazziniere) o in caso di sotto inquadramento (applico il CCNL corretto ma si riconosce il 3 livello invece che il 4 livello, cioè il livello superiore che è quello attinente alle mansioni svolte). E questo vale anche nel caso che, dipendente o autonomo, si lavori per una piattaforma digitale. O che si lavori contemporaneamente per più committenti (c.d. “pluricomittenza”, pensiamo a molti settori come la logistica, le pulizie, il tessile, ecc.). Nel caso di appalto illecito assegnato da una pubblica amministrazione, non potendo per legge assumere i lavoratori in appalto (obbligo di concorso) presso la P.A., si propone un risarcimento pari a 24 mensilità.

Insomma il committente deve rispondere se avvengono abusi o violazione dei contratti collettivi in un appalto o subappalto che ha dato o, peggio, se l'appalto è finto, cioè l'azienda a cui si affida un servizio o un lavoro non ha propri mezzi di produzione, non esercita il potere disciplinare perché in realtà impartisce ordini direttamente il committente, ecc.

5) APPALTO ILLECITO: ASSUNZIONE DIRETTA DEI LAVORATORI

Oggi, anche se viene accertato anche dopo un'ispezione dell'INPS o dell'Ispettorato che l'appalto non è genuino, ovvero che si tratta di mera intermediazione di manodopera (si veda ultimo rapporto INL), il lavoratore deve comunque chiedere al giudice l'assunzione (e non sempre viene riconosciuto il "tempo indeterminato") presso il committente che ha beneficiato del suo lavoro. Molti committenti confidano anche su questo iter per non rispondere delle proprie scelte.

Con la nostra proposta chiediamo invece che sia riconosciuto in automatico il contratto a tempo indeterminato presso il committente o i committenti, fatto salvo il diritto del lavoratore a preferire magari altre soluzioni (per esempio conciliare con una somma di denaro, ecc.).

6) LIMITI ALLE CATENE DEI SUBAPPALTI

La maggior parte degli infortuni e delle violazioni di legge o dei contratti collettivi di lavoro (nonché spesso i maggiori tentativi di infiltrazioni da parte di mafie e criminalità organizzata) avviene lungo la catena dei subappalti.

Per questo proponiamo che il subappalto, nei settori o territori dove i rischi sono maggiori, sia vietato. Specifici decreti del Ministero del Lavoro, alla luce di dati certi di INAIL o INL, individueranno i settori o gli ambiti dove escludere la possibilità di subappaltare. Proponiamo inoltre che chi prende un appalto deve poter essere in grado di svolgerlo direttamente, almeno per la gran parte.

7) DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Proponiamo che nelle aziende con più di 15 dipendenti vi siano dei momenti informativi tra azienda e sindacato affinché i lavoratori del committente ed i loro rappresentanti sappiano quali attività si intendono appaltare, perché e soprattutto a quali condizioni.

Questo anche per permettere di verificare, sia prima che durante l'esecuzione dell'appalto, che l'impresa appaltatrice sia seria, che sia applicato il giusto contratto collettivo di lavoro, che si rispettino le norme a tutela della salute e sicurezza, la parità di trattamento economico e normativo, ecc. Un'impresa seria che non ha nulla da nascondere non avrà problemi a dare tutte queste informazioni e, se del caso, concordare con il sindacato momenti ulteriori di confronto, tutele in caso di cambio di appalto, ecc.