

## **LA SUCCESSIONE DI APPALTI NEL NUOVO CONTRATTO "PULIZIE - MULTISERVIZI"**

*a cura di Gabriele Giardini e Carlo Cavalleri, Consulenti del Lavoro in Genova*

*L'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di pulizia e servizi integrati (c.d. "multiservizi") siglata il 31 maggio 2011 contiene un ampliamento della regolamentazione da seguire in caso di successione di appalto di servizi tra imprese diverse che si sostituiscono allo scadere dello stesso.*

### **A quali appalti si applica**

Il rinnovato art.4 del Ccnl è applicabile a tutti i casi di cessazione di appalto di servizi per qualunque motivo (il più comune dei quali è la scadenza del contratto stesso) nel quale l'appaltante procede ad una nuova aggiudicazione d'appalto che viene assegnato ad un'azienda diversa dalla precedente.

In questi casi i rapporti di lavoro presso la prima azienda appaltatrice vengono a cessare e la nuova azienda appaltatrice potrebbe instaurare nuovi rapporti di lavoro a condizioni economiche differenti e, soprattutto, con personale diverso da quello impiegato precedentemente.

**Per tutelare i lavoratori nei cambi di appalto, le parti sociali hanno previsto una procedura da seguire da parte di entrambe le aziende ed il mantenimento in servizio dei lavoratori precedentemente impiegati, ove possibile.**

La disciplina prevista è valida sia per l'impresa cessante che per quella subentrante a prescindere dalla tipologia giuridica delle stesse, ivi incluse le società cooperative.

### **Obblighi di comunicazione ed informazione**

Alcuni obblighi previsti dal Ccnl riguardano le comunicazioni che le due aziende, quella cessante e quella subentrante, devono fornire alle rappresentanze sindacali.

**1)** In particolare, **l'azienda cessante deve fornire una comunicazione preventiva di cessazione dell'appalto alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti**, se possibile nei 15 giorni precedenti tale cessazione.

Tale comunicazione deve contenere le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale ed indicare chi sono i lavoratori impiegati nell'appalto da almeno 4 mesi.

**2)** **L'azienda subentrante deve dare comunicazione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl del suo subentro nell'appalto.**

Tale comunicazione va effettuata con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione; ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e in ogni caso su richiesta delle Organizzazioni sindacali. Oltre a tali comunicazioni, l'azienda cessante deve fornire a quella subentrante tutte le informazioni necessarie alla gestione dei rapporti di lavoro, con la relativa documentazione riferita a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione.

In particolare si tratta di:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;

- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini del calcolo del periodo di comporto (che il Ccnl estende a tutti i rapporti lavorativi che si sono succeduti nel settore);
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria, al medico competente ed alle iniziative di formazione e informazione;
- le iniziative di formazione e addestramento, comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino;
- l'iscrizione dei lavoratori ai Fondi di previdenza complementare.

### ***Successione di appalto a parità di termini***

Se il nuovo appalto risulta sostanzialmente analogo a quello precedentemente in atto in quanto a termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire il mantenimento in organico di tutti gli addetti che risultavano impegnati nell'appalto precedente almeno 4 mesi prima della cessazione d'appalto.

**La nuova assunzione da parte dell'impresa subentrante deve avvenire senza periodo di prova.**

Rimangono esclusi i lavoratori che nel frattempo si siano dimessi, abbiano avuto accesso al pensionamento o altri casi particolari (ad esempio, decesso).

Il passaggio tra aziende riguarda tutti i dipendenti e, in caso di società cooperativa, tutti i soci con rapporto di lavoro subordinato.

L'assunzione dovrà avvenire in qualità di dipendenti, anche se la società subentrante è costituita in forma cooperativa. In tal caso i lavoratori possono comunque presentare domanda di ammissione come soci.

Ai soci della cooperativa deve comunque essere garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal Ccnl.

### ***Successione di appalto con termini differenti***

Se il nuovo appalto risulta sostanzialmente differente da quello precedentemente in atto in quanto a termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante viene convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato o, in assenza, presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, insieme alla rappresentanza sindacale aziendale e alle Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti la successione d'appalto.

L'incontro deve tendere ad armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.

Per ottenere tali scopi è ammesso il ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti di flessibilità quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, o in ultima analisi ad ammortizzatori sociali quali la mobilità.

### ***Successione di appalto intra-aziendale con termini differenti***

La procedura di confronto sindacale sopra esposta è da applicarsi anche in caso di successione di appalto in cui sia coinvolta una sola azienda (in quanto aggiudicataria di entrambi gli appalti), ma in cui una sostanziale modifica di termini, modalità e prestazioni contrattuali tra i due appalti impedisca il mantenimento dei livelli occupazionali precedenti.

### ***Norme ulteriori***

Le assunzioni effettuate dall'impresa subentrante non costituiscono occupazione aggiuntiva ai fini normativi (ad esempio, eventuali agevolazioni), né contrattuali.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto di lavoro continua alle dipendenze dell'azienda cessante.

La norma prevede che il lavoratore sia successivamente assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa per cariche pubbliche elettive o cariche sindacali (art.31, L. n.300/1970) vengono assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti originariamente assunti con contratto a termine sono assunti dall'impresa subentrante fino alla prevista scadenza del rapporto a tempo determinato.

In caso di passaggio di lavoratori apprendisti, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

### **Modalità operative**

Dal punto di vista operativo, una volta espletata la procedura di consultazione sindacale e fornite le necessarie informazioni all'azienda subentrante, il passaggio dei dipendenti tra aziende avviene con il licenziamento degli addetti dall'impresa cessante e la nuova assunzione presso l'impresa subentrante.



La cessazione è accompagnata dal pagamento di tutte le competenze di fine rapporto (mensilità aggiuntive, ferie e permessi residui) e dalla **corresponsione del Tfr rimasto in azienda.**

Per espressa previsione contrattuale l'azienda cessante è **esonerala dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.**

Giova ricordare che ai sensi dell'art.7, co.4bis, della L. n.31 del 28 febbraio 2008, siamo in presenza di un licenziamento individuale plurimo e non di un licenziamento collettivo.

Infatti la legge dispone che l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'art.24 della L. n.223 del 23 luglio 1991, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.