

Buon giorno a tutte e tutti,

ringrazio l'AFI IPL per questa opportunità di dialogo e confronto in tema di appalti.

Mi è stato chiesto un intervento che raccontasse cos'è il sistema degli appalti visto da un'addetta ai lavori, concentrando l'attenzione su quelle che sono le discipline contrattuali vigenti e quali le principali difficoltà della fase attuale.

Il mio non vuole e non sarà un intervento tecnico, che non sarebbe di mia competenza specifica, perché non sono una giurista e sono certa che altri meglio di me potranno raccontare le tante sfaccettature normative e contrattuali di un sistema che porta spesso a vertenzialità.

Quando affrontiamo il tema degli appalti di servizi facciamo riferimento a tutti quei lavoratori impiegati nei settori delle pulizie e della sanificazione, dei servizi integrati, della vigilanza privata, della ristorazione, sia in appalti di servizi pubblici che privati, e poi esiste tutto un pezzo di attività, che viene spesso dimenticato, si tratta di appalti squisitamente pubblici che riguarda i servizi alla persona.

Per due di questi settori, servizi di pulizia e vigilanza siamo alle prese da ormai molti anni con un difficile percorso di rinnovo contrattuale.

In entrambi i casi le Associazioni Datoriali hanno sistematicamente osteggiato il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro. Hanno strumentalmente prodotto la dilatazione dei tempi negoziali, messo in discussione diritti e tutele dei lavoratori e la definizione di un aumento salariale congruo e dignitoso. Per lungo tempo abbiamo avuto a che fare con associazioni datoriali arroccate in modo drammatico nella conservazione dello status quo: contesti economici con livelli di concorrenza imbarbariti, fenomeni di dumping contrattuale diffusi, appalti al massimo ribasso, "pirateria contrattuale", violazioni di norme per l'esercizio dell'attività, tutti fattori che sono stati scaricati sulle spalle dei lavoratori.

La pandemia ha poi evidenziato delle fragilità in molti comparti dell'economia e del lavoro. Nel settore dei servizi in appalto la crisi sanitaria ha avuto un impatto controverso, con comparti che hanno retto al contraccolpo, altri che ne hanno subito pesanti conseguenze. Se mai ce ne fosse stato bisogno, l'emergenza sanitaria ha evidenziato inoltre l'importanza del ruolo dei lavoratori impiegati in questi settori, inasprendo le già importanti criticità del sistema degli appalti nel nostro Paese.

Andando per ordine possiamo vedere come:

**il settore delle pulizie**, in cui i lavoratori e le lavoratrici svolgono un servizio sempre più essenziale per il paese, ad esempio, è costituito per il 70% da operaie donne con salari esigui, orari spesso ridotti, carichi di lavoro pesanti e condizioni di lavoro difficili in molte realtà, come ad esempio gli ospedali, le case di cura, le scuole, le università, gli uffici pubblici e privati, le fabbriche, dove spesso mettono a repentaglio la loro salute e sicurezza per garantirne l'accessibilità che, senza il loro lavoro, non sarebbe possibile.

Il settore complessivamente è molto cresciuto negli ultimi anni, grazie anche ai processi di esternalizzazione sempre più spinti anche da parte dello Stato e, con l'emergenza sanitaria, ha consistentemente incrementato attività e fatturato. Gli appalti nel multiservizi non sono, purtroppo, sempre sinonimo di qualità del servizio e di qualità del lavoro o di rispetto delle regole.

Per giungere al rinnovo contrattuale da tempo atteso, le parti sociali si sono affidate all'impegno reciproco su tre fondamentali temi: la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro, le regole del Cambio Appalto, e la necessaria rivisitazione della parte economica del contratto si è aggiunta la parte economica.

Quello che è accaduto fino ad oggi, ha portato oltre 600.000 lavoratrici e lavoratori a subire pesanti ripercussioni sulla propria condizione di vita e di lavoro. Ogni cambio appalto, gestito con le attuali regole del massimo ribasso nelle aggiudicazioni delle gare e del subappalto senza indicazione dei subappaltatori, porta con sé tagli sugli orari di lavoro, perdita di diritti acquisiti, mancati pagamenti nelle retribuzioni ed ancora perdita incolpevole del posto di lavoro.

I 7 anni di mancato rinnovo del contratto hanno portato, oltre che ad un indebolimento dei lavoratori dal punto di vista normativo, ad un loro costante impoverimento, del quale invece hanno beneficiato anche le imprese "risparmiando" milioni scaturiti da sette anni e mezzo di mancati adeguamenti delle retribuzioni dei lavoratori.

Altrettanto problematica la situazione dei lavoratori impiegati **negli appalti della vigilanza**: contesto nel quale nell'ultimo anno sono diminuiti i servizi di porta valori, ma sono aumentate le attività di controllo legate all'emergenza pandemica, anche se alcune trasformazioni rischiano di diventare strutturali e ripercuotersi sull'occupazione. Abusi nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali e incomprensibili concomitanze tra cassa integrazione e lavoro straordinario, lavoratori costretti a turni di lavoro massacranti, mancati riposi tra un turno di lavoro e l'altro, questi sono stati alcuni dei fenomeni principali di questo periodo.

Ma quello della vigilanza è l'altro dei settori in cui le retribuzioni minime sono ferme da troppi anni; lavoratori che subiscono l'applicazione dei contratti pirata che sostituiscono in peggio le condizioni minime previste dal Ccnl di settore stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Ed in questo diventa fondamentale un passaggio sull'esigenza **di una Legge sulla rappresentanza** che definisca una volta per tutte quali sono e come vengano identificati i soggetti titolari alla contrattazione collettiva, che contratti e rappresenti davvero i lavoratori.

Arriva poi il settore che è stato maggiormente colpito dalla pandemia, **quello della ristorazione collettiva**, in servizi di appalti pubblici e privati. Il settore ha subito ricadute molto importanti: quella **scolastica**, dopo il primo lockdown e la pausa estiva, ha potuto riprendere l'attività se pur non con la stessa intensità e con l'instabilità dei lockdown territoriali, mentre ci sono molte difficoltà per il settore della ristorazione **aziendale**, che subisce il forte ricorso allo smartworking sia degli uffici pubblici che privati.

Anche nel caso della ristorazione, la popolazione lavorativa attiva è composta per la maggior parte da donne, con contratti di lavoro part time. Lavoratrici che combattono per il riconoscimento pieno della loro contribuzione, poiché i contributi versati per i loro part time ciclici non vengono riconosciuti dall'Inps come contribuzione piena. Lavoratrici che vengono sospese dalla retribuzione e dalla contribuzione nei periodi di sospensione dei servizi scolastici e che non hanno diritto ad ammortizzatori sociali di nessuna natura, pur vivendo una **condizione di inattività involontaria**.

Al rinnovo del ccnl della ristorazione collettiva si è arrivati poco meno di due anni fa, con un testo che per arrivare ad una definizione, ha visto l'inasprimento di alcuni importanti istituti come ad esempio il congelamento degli scatti e dei ratei delle retribuzioni aggiuntive.

Di non poca rilevanza la frammentazione delle parti datoriali che rappresentano il comparto del settore turistico, che negli ultimi anni ha visto diverse scissioni, susseguite da riaccorpamenti. Questione che ha portato spesso e strumentalmente alla ripresa da capo delle trattative contrattuali.

Arrivando al settore degli **appalti di servizi rivolti alla persona**, il contesto è se possibile ancora più complesso perché meno disciplinato.

Si tratta principalmente di appalti delle pubbliche amministrazioni, che costruiscono bandi di gara non inserendo adeguate garanzie occupazionali e/o economico normative.

In questo genere di appalti viene spesso utilizzato come contratto di riferimento quello del commercio, che se dal punto di vista economico è certamente migliorativo rispetto ad altri, non contiene al suo interno alcun riferimento alle procedure di cambio appalto e non riconosce nella declaratoria le figure professionali che sono oggetto degli appalti in questione.

Quindi in ordine abbiamo lavoratori con professionalità non riconosciuta contrattualmente e con poche o quasi nessuna garanzia occupazionale in caso di scadenza del contratto di servizio.

Il nostro compito, in un contesto così complesso e articolato dovrà essere, sempre di più, quello più lavorare per ottenere luoghi di confronto per definire Leggi Regionali/Provinciali, Linee guida, accordi quadro per agire concretamente la **Contrattazione di anticipo** per la costruzione dei bandi di gara, per l'inserimento di clausole sociali, l'indicazione del corretto CCNL e norme volte alla tutela occupazionale e reddituale, ma anche per prevenire e/o correggere i fenomeni di eccessiva esternalizzazione dei servizi operata dalla Pubblica amministrazione, per questo è centrale la collaborazione di tutte le parti sociali a tutti i livelli.

Gli obiettivi sono quelli della **certezza delle regole e stabilità delle procedure, riduzione e qualificazione delle stazioni appaltanti, corretta indicazione e applicazione dei Contratti Nazionali e clausole sociali cogenti nei bandi di gara**, norme di controllo stringenti, soprattutto in caso di subappalto e sub-affidamento tra imprese: solo così gli appalti pubblici possono essere sinonimo di qualità e sostenibilità del lavoro e dei servizi.