



**PROTOCOLLO / PIATTAFORMA
PER LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO**

Nel corso di questi anni le modalità di governo dell'organizzazione del lavoro hanno subito profonde trasformazioni, dovute alla destrutturazione di interi settori produttivi ed al contemporaneo sviluppo di nuove manifatture e servizi. A tutto questo si sono interconnesse inevitabili ricadute sui processi e sui prodotti insieme alla necessità di rispondere velocemente alle continue sollecitazioni di diversificazione ed innovazione produttiva dei mercati di riferimento.

Alcune imprese hanno scelto di rispondere alle trasformazioni in atto, investendo sull'innovazione e sulla ricerca, valorizzando anche attraverso mirati processi di formazione e riconversione professionale il proprio personale, altre invece, hanno scelto la via bassa della competitività, facendo troppo spesso ricorso alla segmentazione dei cicli produttivi, alle esternalizzazioni e all'utilizzo abnorme ed improprio delle tipologie contrattuali atipiche esistenti nell'ordinamento fino ad arrivare a veri e propri abusi.

Senza peraltro risolvere, anzi talora aggravando, il grado di competitività delle imprese, perché giocata su produzioni a scarso valore aggiunto e ricorrendo a dosi massicce di lavoro flessibile/precario, col risultato di moltiplicare condizioni di diseguaglianza tra i lavoratori.

In questo quadro risulta indispensabile affrontare la questione dell'inclusione nella contrattazione aziendale e territoriale di quelle figure lavorative e professionali che gravitano dentro e intorno alle aziende, figure talvolta sprovviste di tutele contrattuali collettive e di riferimenti sindacali.

Le principali tipologie lavorative a cui facciamo riferimento nel parlare di inclusione contrattuale sono: la collaborazione a progetto, la prestazione professionale con partita iva, gli associati in partecipazione (forma di lavoro della quale si auspica il superamento in forma di lavoro contrattualizzata), il regime di appalto.

Il lavoro in somministrazione, si differenzia dalle suddette tipologie atipiche autonome e parasubordinate, in quanto rapporto di lavoro subordinato, tuttavia va anch'esso considerato per le finalità di inclusione contenute nel presente documento, anche in riferimento alle maggiori tutele che questa forma contrattuale già ingloba e che possono fungere da riferimento per altre figure di lavoro atipico.

Per quanto concerne il tirocinio, si precisa che questo non si configura come

rapporto di lavoro, ma come strumento formativo per l'acquisizione di competenze, attraverso la conoscenza diretta nei luoghi di lavoro, da utilizzare opportunamente nei termini e con le modalità previste dalle norme regionali.

a - DIRITTO DI INFORMAZIONE:

RSU e Organizzazioni Sindacali ricevono informazione preventiva rispetto alla volontà di utilizzo delle forme contrattuali di cui sopra, così come previsto per l'utilizzo della somministrazione.

Il diritto di informazione e confronto dovrà soffermarsi sugli specifici servizi e attività per le quali si intende utilizzare le forme contrattuali di cui sopra e il regime di appalto; infatti l'utilizzo di tali forme contrattuali dovrà riguardare servizi o attività particolari e/o specializzate che non rappresentino l'attività tipica dell'impresa o della produzione, in particolare quando si tratta di regime di appalto e/o di contratti di lavoro parasubordinato e/o autonomo.

Per quanto riguarda nello specifico il lavoro somministrato, l'informativa prevista per legge deve contenere la durata della somministrazione, l'indicazione se è una proroga o una nuova attivazione, l'agenzia che somministra, il luogo in cui si svolge l'attività lavorativa.

b - MONITORAGGIO:

Il monitoraggio dell'utilizzo del lavoro atipico deve essere costante; a tal fine si prevedono incontri semestrali anche con l'obiettivo di individuare il bacino di prelievo per assunzioni dirette.

c - DISTINZIONE TRA LAVORO AUTONOMO / PARASUBORDINATO E LAVORO DIPENDENTE:

Il contratto aziendale deve contenere la definizione delle funzioni dell'azienda ed esplicite esclusioni di funzioni, mansioni e qualifiche che in nessun caso possono essere impiegate tramite contratti di lavoro non subordinati. Si esclude l'utilizzo dei contratti di collaborazione a progetto e/o del tirocinio per la sostituzione del personale dipendente assente a vario titolo.

Gli indici di subordinazione di cui tenere conto sono:

- necessità della presenza presso la sede aziendale;

- necessità di orario predefinito per lo svolgimento dell'attività;
- attività esecutive o ripetitive;
- autonomia nello svolgimento dell'attività lavorativa.

d - STABILIZZAZIONE RAPPORTI DI LAVORO PRECARIO:

Nella fase immediata il tema della inclusività contrattuale incrocia le modalità con le quali dare attuazione alle norme contenute nella L. 92, in particolare per quanto riguarda le tipologie di lavoro *non subordinato*.

Si rende necessario un monitoraggio della situazione rispetto all'utilizzo di rapporti di lavoro non subordinati o in somministrazione all'interno dell'azienda a partire dai quali prevedere percorsi di stabilizzazione le cui modalità e tempistiche verranno definite dalle parti attraverso specifico accordo.

L'aver svolto o lo svolgere lavoro in somministrazione da' diritto di prelazione rispetto a nuove assunzioni a tempo [determinato e] indeterminato. A tal fine viene definita apposita graduatoria basata sull'anzianità maturata presso l'azienda e suddivisa per mansione svolta.

Analogamente, qualora in esito all'effettiva realizzazione di uno specifico progetto da parte del collaboratore, l'azienda da avvio con continuità e stabilmente a nuove funzioni, le posizioni lavorative che ne conseguono, sono offerte nella forma del rapporto a tempo indeterminato con diritto di prelazione al collaboratore che vi ha contribuito.

e - REGOLAMENTAZIONE LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO:

Il lavoro autonomo e parasubordinato, nelle casistiche per le quali è ammesso l'utilizzo, viene regolamentato come segue:

- il contratto tra le parti deve essere redatto in forma scritta;
- il trattamento economico deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, ma comunque non inferiore ai minimi salariali stabiliti dal CCNL e applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori dipendenti e deve essere calcolato tenendo conto della tredicesima e delle mensilità aggiuntive previste dal CCNL e del TFR (o in alternativa un trattamento di fine mandato);

- è previsto un periodo di riposo psico fisico retribuito proporzionato al periodo di contratto, non inferiore a 2,5 giorni al mese a partire dal terzo mese di attività, da usufruirsi anche in un'unica soluzione da parte del lavoratore;
- in caso di malattia, previa presentazione della certificazione medica, è previsto il pagamento delle prime 3 giornate di malattia al 100%;
- indennità di fine mandato da erogarsi al termine del contratto in proporzione all'anzianità contrattuale maturata, nella misura di _____% della retribuzione annua per ogni anno o frazione di lavoro prestato.
- contributo del committente all'adesione a fondi pensione aperti, o Piani individuali pensionistici;
- partecipazione del collaboratore a eventuali prestazioni e benefit di welfare aziendale ove esistente.
- PREMIO

f - DIRITTI SOCIALI E SINDACALI:

I lavoratori con contratto di collaborazione e autonomo hanno diritto alla partecipazione alle assemblee sindacali sul luogo di lavoro per un minimo di 2 ore e al voto degli accordi aziendali.

g - DIRITTO ALLA FORMAZIONE

I lavoratori autonomi e parasubordinati hanno diritto alla formazione in misura non inferiore a quella prevista per i lavoratori dipendenti.

h - COINVOLGIMENTO DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO DEI SOMMINISTRATI E PARASUBORDINATI nella definizione degli accordi aziendali.

p APPALTI:

L'appaltante assume i seguenti impegni in materia di appalti:

- assume la responsabilità in materia di regolarità delle posizioni lavorative,

della sicurezza e legalità. A tal fine si impegna all'applicazione dei protocolli di legalità e ad assumersi responsabilità solidale. In riferimento a questo, si definisce la disciplina delle obbligazioni solidali in materia di appalti in cui si individuano idonee garanzie per l'assolvimento, da parte dei soggetti operanti nella filiera degli appalti, delle obbligazioni a favore dei lavoratori impiegati nell'esecuzione del contratto evitando la conseguente potenziale dispersione delle responsabilità ¹.

- deve impegnarsi all'affidamento prioritario agli operatori economici inseriti nell'elenco di cui all'art. 6 legge regionale recante "disposizioni per la promozione della legalità e della responsabilità sociale nei settori dell'autotrasporto, del facchinaggio, della movimentazione merci e dei servizi complementari".

▷ CCNL DI RIFERIMENTO

Ai fini della corretta individuazione dei contratti collettivi di riferimento, è importante l'obbligo del rispetto " degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Inoltre, per quanto concerne il comparto cooperativo, si considera vincolante che "l'unico contratto da prendere come riferimento ai fini dell'individuazione della base imponibile contributiva ai sensi dell'art. 1, L. n. 389/1989, come interpretata in via autentica ex art. 2, comma 25, L. n. 549/1995, è il contratto collettivo nazionale sottoscritto da CGIL, CISL e UIL/AGCI, LEGACOOP, CONFOCOOPERATIVE." Si conferma quindi la piena applicazione dei contratti sottoscritti dalle categorie di Cgil, Cisl e Uil e dalle centrali Cooperative, senza alcuna deroga dall'applicazione contrattuale e dai contratti di riferimento.

¹

A tal fine si richiama la legislazione presente :

Art.1676 cod. civ. riferito agli obblighi solidaristici per quanto concerne il profilo retributivo dei dipendenti - Art.29, c. 2 D. Lgs. 276/03 (decreto Biagi) riferito alla solidarietà nell'ambito retributivo, previdenziale e assicurativo - Art. 118 c.6 D.Lgs.163/06, art.4, c. 2 e 5 D.P.R. 207/ 10 (codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e relativo regolamento di attuazione) riferito alla tutela dei diritti patrimoniali- retributivi e contributivi- dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici - Art. 26 c.4 D.Lgs 81/08 riferito al risarcimento dei danni riportati dai lavoratori in conseguenza di eventuali infortuni sul lavoro non indennizzati dall'Inail - Art.35 D.L. 223/06 convertito con modificazioni dalla L.4/06 (L. Bersani) riferito alla disciplina della responsabilità solidale in ambito fiscale tra committente, appaltatore e subappaltatore - Art. 9 c. 1 D.L. 76/13 convertito in L.99/13 riferito alle tipologie contrattuali dei lavoratori impiegati nell'appalto che rientrano nella responsabilità solidale, l'estensibilità dell'obbligazione alle pubbliche amministrazioni e l'efficacia delle deroghe eventualmente introdotte dalla contrattazione collettiva.

▷ **CONGRUITA' ECONOMICA**

Per la determinazione della congruità in un appalto di servizi devono considerarsi specifici punti di riferimento economico minimo, tali da determinare il prezzo al di sotto del quale si considera a rischio il rispetto della normativa sugli appalti, sul lavoro e sulla sicurezza.

Tra i punti di riferimento indichiamo: il costo del lavoro dei CCNL di riferimento, le spese per la sicurezza sul lavoro, per le attrezzature, i macchinari, i prodotti e i materiali, una congrua percentuale di spese generali e un utile di impresa non irrisorio nonché il rispetto delle tariffe minime determinate da organismi pubblici laddove previste (ad esempio settore facchinaggio).

Inoltre, nel rispetto delle leggi in vigore, nei bandi di gara dovrà essere obbligatoriamente evidenziato il costo della sicurezza ed il costo del lavoro sui quali è fatto divieto di ribasso d'asta.

Per favorire l'avvio al lavoro di soggetti svantaggiati, gli enti appaltanti avranno cura, per quanto possibile ed in relazione alle esigenze sociali del territorio, di inserire nei bandi di gara le clausole sociali previste dalla normativa comunitaria e nazionale.

▷ **SICUREZZA**

Al fine della promozione di azioni positive sulla sicurezza i soggetti appaltanti e i soggetti appaltatori sono sollecitati a sviluppare un "*confronto permanente*" tra i rispettivi "*Servizi di Prevenzione e Sicurezza*", finalizzato al monitoraggio del fenomeno infortunistico ed al miglioramento continuo delle azioni di prevenzione.

Sono a tal fine individuati i seguenti strumenti:

- l'elenco dei requisiti e degli standard di sicurezza previsti per le imprese appaltatrici al fine di fornire sufficienti garanzie di rispetto degli obblighi in tema di prevenzione;
- la sistematica determinazione di precise indicazioni operative mirate a promuovere una più efficace azione di cooperazione e coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione tra committente e appaltatore;
- l'individuazione di percorsi che prevedono scambi reciproci di informazioni

tra gli enti che a diverso titolo esercitano funzioni di controllo sugli appalti di servizi per migliorare e coordinare le azioni di vigilanza sul rispetto della normativa vigente da parte di committenti e appaltatori.

P CESSIONI DI RAMO D'AZIENDA

In caso di cessione di ramo d'azienda ex 2112 c.c. Art.47 L.428/1990, RSU e Organizzazioni Sindacali ne hanno informazione preventiva al fine di definire l'autonomia funzionale del ramo d'azienda e confermare l'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in essere qualora di miglior favore.

Si ritiene fondamentale il quadro legislativo e normativo come riferimento costante nell'applicazione delle attività legate agli appalti, oltreché agli accordi e protocolli relativi al settore del Facchinaggio², quello dell'Edilizia³, ai vincoli e limiti (art.4 CCNL industria alimentare) delle prestazioni in appalto nel settore alimentare e alle clausole sociali presenti nei CCNL di settore (Art.4 CCNL Pulizie e Multiservizi) per i servizi di Pulizie, Ristorazione e Vigilanza.

In particolare, nel rispetto dell'attuale normativa si ritiene opportuno, al fine di ridurre i costi e avere un maggior controllo dell'appalto, definire un'unica stazione appaltante.

Importante, ai fini della corretta interpretazione delle norme, quanto attiene all'offerta economicamente più vantaggiosa degli appalti, in quanto consente di valorizzare alcuni aspetti delle gare differenti dal prezzo a vantaggio di scelte premianti la qualità delle offerte.

Ciò si traduce nell'attribuzione di pesi ai diversi elementi di valutazione, il che richiede un'adeguata capacità della stazione appaltante di tradurre le proprie esigenze in elementi numerici. E' opportuno che il peso del prezzo non superi il 50% del punteggio complessivo.

Parma, 28 Novembre 2014.

² Si rimanda alle norme definite nell'accordo "disposizioni per la promozione della legalità e della responsabilità sociale nei settori dell'autotrasporto, del facchinaggio, della movimentazione merci e dei servizi complementari" stipulato il 24 ottobre 2013.

³ Si rimanda all'accordo stipulato il 20 giugno 2009 e alla bozza di vademecum elaborata tra le parti.