Sintesi della proposta di legge

Come indichiamo nei nostri manifesti tre sono gli obiettivi politici per i quali lanciamo una proposta di legge di iniziativa popolare in tema di appalti:

1. affermare una **tutela reale dei trattamenti** dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici e privati messi in discussione da almeno tre provvedimenti legislativi in questi ultimi 2 anni;

2. portare un ulteriore contributo per il **contrasto alle pratiche di concorrenza sleale** tra le imprese, che non solo finiscono per ripercuotersi pesantemente sulle stesse condizioni di lavoro ma che perpetuano un quadro di riferimento della competitività fra le imprese caratterizzato dalla dominanza dei costi in alternativa alla qualità e alle capacità imprenditoriali;

3. consolidare ed estendere la **clausola sociale** riferita al mantenimento del posto di lavoro in caso di cambio di appalto affermando che laddove cambia di titolare dell'appalto ma si è in presenza della continuità del lavoro è legittimo consolidare la continuità dei rapporti di lavoro in essere.

Per realizzare questi tre obiettivi la legge afferma senza possibilità di equivoci quanto originariamente previsto dalla legge 276 del 2003, ovvero che il committente dell'appalto è **responsabile in solido**, entro il limite dei due anni, del trattamento salariale e contributivo dei lavoratori in appalto in caso di inadempienza dell'appaltatore.

Questo vincolo lo si **estende**, innovando l'attuale normativa, a tutti i lavoratori impiegati non occasionalmente da una parte terza e in particolare alle funzioni di **logistica** e di **trasporto** nonché nei rapporti di **affiliazione** commerciale

In un processo politico di **inclusione**, tale garanzia la si estende ai lavoratori "indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa, anche a progetto, di associazione in partecipazione o di collaborazione professionale"

L'apertura alla contrattazione collettiva che la precedente legge 92/12 aveva fatto per l'individuazione di modalità programmatiche di tutela poste in alternativa al vincolo fermo e automatico della legge, nella proposta della CGIL assume un significato di utili buone pratiche da percorrere sempre che ci si doti di uno strumento alternativo altrettanto forte e certo di tutela quale un **fondo mutualistico** alimentato dalle imprese e gestito dal Fondo di Garanzia dell'INPS.

E in ogni caso se entro sei mesi il Fondo non risponde è il committente a renderne conto come prima.

Nella legge si interviene anche sul piano processuale per rendere **effettivo l'esercizio del diritto** affermando che la verifica eventuale della solvibilità dell'appaltatore o sub appaltatore da parte del tribunale sia attivata solo se questo non provoca eccessivi ritardi nel giudizio o sia evidente che non può assolvere all'obbligo come, ad esempio, in presenza di procedure concorsuali. Evitando cosi l'attuale percorso ad ostacoli che per la complessità prevista e la lungaggine dei tempi annulla nei fatti il diritto accertato.

In questi obblighi si fanno rientrare gli **appalti pubblici** ripristinando la regola della responsabilità solidale anche a carico della pubblica amministrazione inopinatamente affrancata dal decreto legge

76/2013.

Nel campo della Pubblica Amministrazione si introducono modalità di “ripulitura” del mercato degli appalti dalle imprese pirata costruendo uno **strumento che sanzioni le imprese che si sottraggono agli obblighi** che hanno nei confronto dei ,lavoratori escludendole dalle future gare attivando sia il Giudice del lavoro che l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici e le forniture.

Per quanto riguarda la **tutela del lavoro in caso di cambio di appalto, altrimenti detta clausola sociale**, pur nei limiti imposti dalle normative europee e nazionali, con la proposta di legge che presentiamo si cerca di rendere effettiva questa garanzia per un quadro di situazioni molto più ampio dell'attuale, rafforzando gli strumenti negoziali esistenti che con l'azione demolitrice di leggi e controparti, in una fase molto lunga di crisi stanno perdendo cogenza.

In primo luogo, in tutti i casi di successione di appalti, quando si è di fronte ad un cambio di appaltatore nell'esecuzione di un opera o di un servizio, si prevede l'apertura della consultazione sindacale seguendo una procedura analoga a quella prevista dall'art 47 della legge 428/90 su programmi, occupazione nelle sua articolazioni, applicazioni contrattuali e piano occupazionale.

Il non rispetto della procedura si configura attività antisindacale ai sensi dell'art 28 legge 300.

In secondo luogo, qualora nei contratti o in altri luoghi siano previste garanzie dell'occupazione in caso di cambio di appalto queste sono rafforzate nel percorso sanzionatorio ricorrendo al giudice in caso di non rispetto.

In terzo luogo, qualora non si sia in presenza di tali garanzie, si prevedono percorsi di assunzioni graduali da parte dell'appaltatore subentrante e il mantenimento di parte di occupati da quello uscente. Per le eccedenze si prevede il ricorso all'ASPI e il diritto di prelazione nei 12 mesi successivi.

In quarto luogo, l'applicazione del 2112 del c.c. (art 47 della legge 428/90), che prevede l'assunzione dei lavoratori impegnati nell'appalto, anche in relazione a quanto affermato dalla Corte di giustizia europea, lo si prevede, allargandolo, nel caso di successione di appalti per lavori o servizi in cui l'appaltatore si avvalga di beni o attrezzature del committente o utilizzate dal precedente appaltatore.

In quinto luogo, stante la diversa normativa a cui sono assoggettati gli appalti pubblici, per raggiungere l'obiettivo di continuità dell'occupazione nel cambio dell'appalto, si fa obbligo al committente di inserire la clausola sociale nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto

Questo è possibile in quanto l'azione del committente pubblico può e deve essere indirizzata al perseguimento di interessi pubblici e la continuità dell'occupazione è finalizzata alla continuità del servizio erogato nell'interesse generale.

Questa proposta complessiva, sorta dall'esigenza di porre riparo alle storture introdotte dal decreto legge n.5/20123 prima e dalla legge n. 92/2012 poi e, successivamente, dal d.l n. 76/2013 si propone di raggiungere l'obiettivo da cui è partita ma, anche l'ambizione di produrre una iniziativa nella direzione della “pulizia” del mercato anomalo degli appalti per quanto attiene alla concorrenza sleale, nonché un passo significativamente forte nella direzione della tutela del lavoro in un comparto in cui la certezza dell'occupazione è sempre più aleatoria e la precarietà è la regola sostanziale che lo domina.