



dal tavolo del contratto al decreto “del fare”, *le novità per le imprese di pulizia*

Ancora stallo sul fronte contratto. Nonostante gli incontri nella prima parte dell'anno, datori e sindacati non hanno ancora trovato un accordo. Nel frattempo un paio di novità interessano il mondo delle imprese: importanti i chiarimenti sul licenziamento in caso di passaggio d'appalto e sull'assistenza sanitaria integrativa.

16
GSA
AGOSTO
2013

Siamo in scadenza di contratto e ancora, dopo i primi incontri avvenuti in questi mesi fra parti datoriali e sindacato, la situazione appare in stallo.

Accordo per il nuovo contratto: siamo in stallo

L'accordo, a quanto si apprende, è ancora in alto mare, anche se decisivi saranno gli incontri estivi ed autunnali. D'altra parte, si tratta di una difficoltà ampiamente spiegabile con le attuali condizioni del mercato, che giocoforza rendono i rapporti più tesi e difficili. Ricordiamo, giusto per dovere di cronaca, che le imprese hanno ottemperato all'ultimo scatto economico dell'1,89% dal 1° di aprile. Ora, in una situazione del genere, come quella che tutti conosciamo, le pur legittime aspettative e richieste dei lavoratori devono fare i conti con la situazione delle imprese e del loro mercato in contrazione nel comparto delle aziende private e, dallo scorso anno, sotto la taglia della spending review dal lato pubblico, con ad esempio le rinegoziazioni obbligate in sanità che in sei mesi hanno tagliato il 10% del valore degli appalti già in essere.

di Simone Finotti

Qualche aspetto positivo dalla nuova legislazione...

Questa la situazione, in attesa di futuri sviluppi. Certo, qualche notizia positiva non manca: grazie anche all'impegno propositivo delle associazioni datoriali, la legge n. 76/2013 (il cosiddetto “decreto del fare”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno u.s., all'articolo 7 recante “Modifiche alla legge n. 92/2012” ha stabilito, in presenza di un passaggio di appalto, l'esclusione dall'obbligo di avviare la procedura di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, procedura come noto introdotta dalla riforma Fornero con finalità di deflazione del contenzioso giudiziale.

Un importante chiarimento sul passaggio d'appalto

Cosa succedeva, all'atto pratico? Capitava, ad esempio, che al termine di un appalto, pur in presenza del famoso “articolo 4” del Ccnl sul cambio d'appalto, alcuni lavoratori impugnassero la lettera di licenziamento dando vita a contenziosi di illegittimità: impensabile, in un settore come il nostro contraddistinto da un'estrema dinamicità nei cambi d'appalto. Ora, questa precisazione normativa, contenuta appunto nel decreto “del fare”, leva ogni dubbio: in caso di cambio (o passaggio, che dir si voglia) d'appalto, non si applica quanto previsto dalla riforma Fornero, e quindi non si potrà avviare procedura di conciliazione ma, semplicemente, il lavoratore passerà alle dipendenze dell'impresa subentrante,

nei termini di quanto stabilito dall'articolo 4 del Contratto di categoria. Una notevole semplificazione, e un sospiro di sollievo per le imprese. L'ambito di applicazione di tale procedura, come noto, è limitato ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (fino ad un massimo di quattro nell'arco di 120 giorni – si veda a tale proposito la Circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2013 - poiché sopra i quattro, come noto, si applica la normativa in tema di licenziamenti collettivi), tra cui rientra pacificamente il licenziamento per cessazione di appalto, anche quando è prevista la successiva riassunzione presso il datore di lavoro subentrante; tuttavia, era stata fin da subito rilevata da più parti l'inutile e dannosa sovrapposizione con quanto previsto dall'articolo 4 del Ccnl di categoria, evidenziando l'incompatibilità tra la procedura legale che si propone di conciliare o comunque di gestire un potenziale contenzioso per licenziamento (e conseguente disoccupazione del lavoratore) e la procedura contrattuale che al contrario si propone di salvaguardare quanto più possibile l'occupazione. È naturale, dunque, che le associazioni datoriali, Fise e Legacoop servizi in primo luogo, considerino positivamente che sia stato raggiunto tale obiettivo attraverso un intervento legislativo che toglie eventuali margini di incertezza che sarebbero derivati da soluzioni di altra natura e con minore efficacia vincolante, come possibili interPELLI o circolari ministeriali.

Comporto: un chiarimento benvenuto

A ciò si deve aggiungere, inoltre, che lo stesso articolo 7 del decreto – legge n. 76/2013 ha inoltre previsto l'esclusione

dell'obbligo della procedura per i licenziamenti comminati a seguito di superamento del periodo di comporto, che, sia pure qualificati "per giustificato motivo oggettivo" dalla prevalente giurisprudenza, non presentano di certo le stesse caratteristiche dei licenziamenti per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento della stessa" di cui all'articolo 3 legge n. 604/1966. Tale precisazione legislativa è quanto mai opportuna se si considera che, nonostante la circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2013 avesse escluso il licenziamento per superamento del comporto dall'obbligo della procedura, già le primissime sentenze di merito sul tema apparivano contraddittorie. Si tratta dunque di un chiarimento quanto mai benvenuto.

Assistenza sanitaria: le quote da versare, ma a chi e quando?

Altro capitolo riguarda la questione dell'assistenza sanitaria integrativa. Come noto, il Contratto collettivo del 31 maggio 2011 (l'ultimo rinnovo) ha introdotto nel settore l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa. Con il medesimo accordo le parti avevano anche convenuto che, a decorrere dal mese di luglio 2013, le imprese avrebbero iniziato a versare la quota pari a € 4 mensili ovvero € 6 mensili in relazione all'orario di lavoro fino a 28 ore ovvero sopra le 28 ore settimanali. Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Ccnl di categoria le parti hanno condiviso che, in considerazione della necessità di proseguire nel lavoro istruttorio di predisposizione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa, pur confermando la decorrenza dell'istituto da luglio 2013, i versamenti relativi alle mensilità di luglio ed agosto saranno posticipati ed accorpati al versamento di competenza del mese di settembre. Di conseguenza, con la retribuzione del mese di settembre 2013, le imprese erogheranno una quota pari a € 12,00 per i lavoratori con rapporto di lavoro fino a 28 ore settimanali ed una quota pari a € 18,00 per i lavoratori con rapporto di lavoro oltre le 28 ore settimanali; da ottobre 2013 saranno riattivati i versamenti come previsti dall'articolo 69 del Contratto

del 31/05/2011 (€ 4,00 ovvero € 6,00 mensili). La questione, in questo caso, è molto semplice: a chi vanno versati questi soldi? Per adesso è tutto in fieri, e ci sono buone ragioni di ritenere che, data la complessità della situazione e delle operazioni ancora da svolgersi, anche per i prossimi mesi

non si avrà un'indicazione precisa dell'ente presso cui accantonare la cifra. Come dire: si sa che questi soldi verranno versati, ma non si sa bene a chi e con quali modalità farlo. Restiamo dunque in attesa.