

LA CLAUSOLA SOCIALE PER IL CAMBIO DI APPALTO NEL C.C.N.L. VIGILANZA PRIVATA

di Matteo Maria MUTARELLI

Sommario: 1. Introduzione. 2. Le clausole sociali come contratto a favore di terzi. 3. La preventiva procedura informativa nel c.c.n.l. Vigilanza privata. 4. La problematica disciplina della riassunzione. 5. Una possibile interpretazione correttiva.

1. Introduzione

Il 28 febbraio scorso le associazioni datoriali del settore della vigilanza privata Anivp, Assvigilanza e Univ hanno firmato con Filcams Cgil e Fisascat Cisl il rinnovo del c.c.n.l. Dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari per il periodo 1.2.2013-31.12.2015 (d'ora in avanti, per brevità, c.c.n.l. Vigilanza privata), aderendo al testo già sottoscritto da tali organizzazioni sindacali con Assiv Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative e Agci-Servizi, siglato il 22.1.2013 e ratificato nel testo definitivo l'8.4.2013.

Si è dunque parzialmente superata, peraltro, solo sul versante imprenditoriale, la frattura determinatasi nel gennaio dello

scorso anno allorquando Anivp, non firmando tale rinnovo, aveva sottoscritto - unitamente ad Anisi e Più Servizi - con la sola Uiltucs Uil il primo c.c.n.l. Dipendenti da imprese esercenti servizi ausiliari, fiduciari e integrati resi alle imprese pubbliche e private.

L'occasione offre lo spunto per esaminare uno degli aspetti più qualificanti della disciplina contrattuale ridisegnata dal rinnovo, quello relativo alla tutela occupazionale dei lavoratori in occasione del c.d. cambio appalto, che da sempre costituisce una problematica nevralgica nel settore della vigilanza privata al pari degli altri settori ad alta intensità di lavoro (*labour intensive*) nei quali, dato il rilievo marginale rivestito dalle strumentazioni materiali, è maggiore per i committenti l'opportunità di avvalersi di frequenti *turn over* al fine di perseguire

l'acquisizione dei servizi a condizioni economiche vantaggiose.

2. Le clausole sociali come contratto a favore di terzi

In generale le clausole dei contratti collettivi che garantiscono la continuità occupazionale dei lavoratori in ipotesi di successione nell'appalto (clausole di riassunzione, spesso nella pratica denominate clausole sociali) sono volte innanzitutto ad assicurare ai lavoratori dell'impresa appaltatrice in uscita la possibilità del reimpiego alle dipendenze dell'appaltatore subentrante, evitando il rischio di licenziamenti o di messa in cassa integrazione, e concorrono altresì a semplificare agli appaltatori uscenti la gestione delle eccedenze di personale eventualmente conseguenti alla cessazione degli appalti, attenuandone i profili conflittuali e facilitando l'amministrazione dei fisiologici avvicendamenti che ne caratterizzano l'attività. Esse, inoltre, spesso corrispondono anche ad un interesse dell'appaltatore subentrante e dell'impresa committente, i quali possono avvalersi, rispettivamente in via diretta e indiretta, del patrimonio di professionalità e di conoscenze accumulato da lavoratori già rodati.

Tali clausole si presentano nei diversi contratti collettivi con variegate formulazioni. La diversificazione redazionale incide sulle modalità operative del procedimento, sull'individuazione della platea dei lavoratori interessati, sulle condizioni di operatività ed anche sulla configurabilità di un vero e proprio obbligo di riassunzione a carico dell'impresa subentrante. Quest'ultimo può ravvisarsi solo ove le clausole di riassunzione dispongano a carico dell'appaltatore subentrante un obbligo incondizionato di assumere, in tutto o in parte, il personale dell'appaltatore uscente già impiegato nell'appalto individuandone con precisione la platea degli interessati. Clausole di questo tipo sono riconducibili alla figura del contratto a favore di terzo disciplinato dall'art. 1411 c.c.: la veste di stipulante è assunta dalle organizzazioni sindacali dei

lavoratori, quella di promittente dal nuovo appaltatore vincolato all'applicazione del contratto collettivo, quella di terzo beneficiario dal lavoratore impiegato nel precedente appalto.

In presenza di clausole del genere, all'obbligo assunto attraverso il contratto collettivo dal nuovo appaltatore corrisponde un diritto soggettivo da parte del singolo lavoratore, diritto che può essere azionato anche attraverso il ricorso alla tutela in forma specifica di cui all'art. 2932 c.c. purché la clausola individui con sufficiente precisione le condizioni essenziali dell'instaurando rapporto di lavoro.

Naturalmente, affinché la clausola di riassunzione possa qualificarsi quale contratto a favore di terzo, la formulazione adottata dalle parti sociali deve essere tale da rendere i beneficiari determinati o determinabili. Qualora manchi, invece, la determinazione o almeno la determinabilità dei lavoratori beneficiari si dissolve la stessa possibilità di configurare un diritto soggettivo in capo ai lavoratori, i quali non possono quindi domandare l'adempimento in forma specifica né pretendere il risarcimento per l'inadempimento.

3. La preventiva procedura informativa nel c.c.n.l. Vigilanza privata

Il c.c.n.l. Vigilanza privata stabilisce innanzitutto lo svolgimento di una procedura informativa preventiva a carico dell'impresa uscente in favore delle organizzazioni sindacali, al fine di dare tempestivamente notizia a queste ultime del cambio appalto ponendole in condizioni di verificare il corretto adempimento degli obblighi scaturenti dal contratto collettivo, di attivare e intervenire nelle successive fasi della procedura, nonché, essendo l'obbligo posto anche in favore delle rappresentanze operanti in azienda, di allertare per il loro tramite i lavoratori interessati.

L'art. 25 e l'art. 3 Sez. Il Servizi fiduciari, destinati a trovare applicazione, rispettivamente, in ogni caso di cessazione di appalto/affidamento di servizi di vigilanza

ovvero in caso di cessazione dell'appalto di altri servizi fiduciari (portierato, segreteria e *reception*, bigliettazione), stabiliscono che l'impresa uscente debba dare comunicazione della cessazione alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. nonché alle r.s.a. o r.s.u., fornendo una serie di informazioni attinenti ai lavoratori interessati. Tale comunicazione, da effettuarsi ove possibile almeno 30 giorni prima della cessazione dell'appalto o comunque con la massima tempestività, costituisce una condizione per l'attivazione della procedura ed è espressamente previsto che l'impresa uscente possa omettere la comunicazione di avvio ove non vi abbia interesse perché in grado, evidentemente, di garantire altrimenti la continuità occupazionale dei lavoratori interessati, ad esempio per effetto della contestuale acquisizione di nuovi appalti. Ancora, ma con esclusivo riferimento al settore della vigilanza privata, il c.c.n.l. prevede che ricevuta l'informativa le predette segreterie sindacali possano richiedere, entro 7 giorni ed anche singolarmente, un incontro con l'impresa cessante, da tenersi entro i successivi 7 giorni e comunque prima della cessazione dell'appalto, per l'esame congiunto dei dati oggetto della comunicazione.

4. La problematica disciplina della riassunzione

Per quanto riguarda l'obbligo di riassunzione, il c.c.n.l. Vigilanza privata esplicita innanzitutto la volontà delle parti sociali di dare vita ad una disciplina vincolante per il nuovo appaltatore, spingendosi ad affermare che «*i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.*» (art. 27, comma 9).

Tuttavia la formulazione delle disposizioni contrattuali che vengono in rilievo presenta alcuni profili di incertezza. Infat-

ti, se per la determinazione del contenuto essenziale dell'instaurando rapporto di lavoro soccorrono le (pur scarse) disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 27, è proprio la determinazione dei lavoratori interessati che si caratterizza per alcune ambiguità che potrebbero ripercuotersi sull'efficacia delle clausole di riassunzione in parola.

Ma andiamo con ordine.

Il c.c.n.l. Vigilanza privata, in primo luogo, per il caso di avvicendamento nell'appalto di «*medesimi servizi*» di vigilanza, impone all'impresa cessante, ma solo nel caso in cui quest'ultima «*ne abbia interesse*», di avviare la procedura per il cambio appalto comunicando alle organizzazioni sindacali e al nuovo appaltatore il complessivo monte ore previsto dall'appalto unitamente all'elenco nominativo, al livello di inquadramento, all'anzianità di servizio e al codice fiscale «*del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione*» (art. 25). Tale comunicazione iniziale costituisce una vera e propria condizione sospensiva per l'insorgenza dell'obbligo di riassunzione a carico dell'impresa subentrante, come si evince non solo dalla rubrica dello stesso art. 25 («*condizioni per attivare la procedura*») ma anche dal comma 6 dell'art. 27, il quale stabilisce che «*il mancato adempimento, da parte dell'istituto che cessa nell'appalto, degli incumbenti di cui al precedente art. 26 (rectius art. 25, n.d.a.) esimerà l'Istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente*».

Tale condizione non può ritenersi meramente potestativa, in quanto il suo avveramento non dipende dal mero arbitrio dell'impresa cessante ma da un comportamento derivante da una circostanza oggettiva, quale l'insorgenza dell'«*interesse*» esplicitato dalla stessa norma, che evidentemente si riferisce all'eventualità che l'impresa cessante possa decidere di mantenere alle proprie dipendenze gli addetti all'appalto cessato per impiegarli altrimenti. Da que-

sto punto di vista si potrebbe ritenere che l'impresa cessante, qualora non sia in grado di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, ma cionondimeno ometta di assolvere alle comunicazioni iniziali inibendo così l'insorgenza del diritto all'assunzione in capo ai lavoratori interessati, risponda di tale omissione sul piano risarcitorio nei confronti di questi ultimi nell'eventualità ne disponga successivamente il licenziamento per motivi economici connessi alla cessazione dell'appalto.

L'art. 26, poi, stabilisce che la consistenza numerica del personale da impiegare nell'appalto debba essere determinato «*adottando un coefficiente annuo di riferimento [...] di 48 ore settimanali comprensive delle ore di straordinario, per 48 settimane*».

La previsione, finalizzata alla determinazione del numero dei lavoratori da riassumere, però non esplicita compiutamente il calcolo nel quale andrebbe utilizzato tale coefficiente. In proposito appare logico ritenere che tale coefficiente rappresenti il divisore di una divisione che abbia come dividendo il monte ore complessivo del servizio dedotto in appalto, e che il quoziente determini appunto la misura dei lavoratori da assumere.

Tale interpretazione è suffragata dalla circostanza che la comunicazione iniziale da parte dell'impresa cessante deve contenere «*il monte ore di servizio previste dall'appalto*», sebbene l'art. 25, che non specifica se l'obbligo di comunicazione riguardi il nuovo o il vecchio monte ore (questione che naturalmente assume rilevanza nel caso in cui non vi sia corrispondenza per eccesso o per difetto tra le ore di servizio dell'appalto cessato e quelle del nuovo appalto), sembri riferirsi al monte ore pregresso, il solo di cui è necessariamente a conoscenza l'appaltatore cessante, mentre il computo prefigurato dall'art. 26 presuppone, come si è accennato, un divisore costituito dal monte ore dedotto nel nuovo appalto.

L'art. 27, al comma 1, poi, nel disciplinare l'ipotesi in cui il nuovo appalto sia conferito per un monte ore di servizio al-

meno corrispondente a quello dell'appalto precedente (come si desume dal comma 2 dello stesso articolo, volto a dettare una diversa disciplina per il caso in cui «*il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali*»), stabilisce l'obbligo di assunzione da parte del nuovo appaltatore non nei confronti di tutto il personale impiegato nel precedente appalto ma solo di un numero di lavoratori corrispondente alla «*misura determinata con il criterio di cui all'art. 27 (rectius art. 26, n.d.a.)*». Tale precetto è chiaramente volto ad impedire che presso il nuovo appaltatore possa transitare un numero di lavoratori incongruo rispetto alle effettive esigenze del servizio, e peraltro il comma 5 dell'art. 27 attribuisce al nuovo appaltatore anche la facoltà di "contestare" la congruità, rispetto alle esigenze concrete, del numero dei lavoratori determinato con il coefficiente convenzionale, prevedendo un'apposita procedura consultiva finalizzata a un parziale esonero.

Non è indicato, tuttavia, quale debba essere il criterio da utilizzare per individuare, tra tutti quelli impiegati dal precedente appaltatore, i dipendenti da assumere, i quali nel silenzio della richiamata disposizione contrattuale sembrano restare indeterminabili.

La lacuna evidenziata non pare univocamente colmabile neanche argomentando dai limiti desumibili dall'obbligo informativo posto a carico dell'appaltatore cessante dall'art. 25 (tramite una valorizzazione della locuzione «*lavoratori indicati per il passaggio*» che si rinviene nel comma 5 dell'art. 27, ma pur sempre con una avvertibile forzatura interpretativa visto che il comma 1 dello stesso articolo non vi compie alcun richiamo ed anzi l'obbligo di assunzione ivi previsto è espressamente riferito al «*personale precedentemente impiegato*» senza alcuna ulteriore specificazione), il quale, come si è anticipato, circoscrive i dati da comunicare al solo «*personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tem-*

po e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione». Tale ultima disposizione, infatti, non solo attribuisce all'appaltatore uscente ampi margini di manovra (ferma restando, come si è accennato, l'ipotizzabilità di una sua diretta responsabilità sul piano risarcitorio), ma soprattutto non appare idonea a garantire la corrispondenza del numero dei lavoratori individuati nella comunicazione con il quoziente cui fa riferimento l'art. 26. Infatti, ove il nuovo appalto sia conferito per un monte ore di servizio maggiore o corrispondente a quello dell'appalto precedente, non è detto che la misura determinata con il coefficiente di cui all'art. 26 sia tale da assorbire tutto il personale già addetto all'appalto dal precedente appaltatore, e nemmeno solo di quello che abbia maturato il requisito di specifica anzianità semestrale (ove si ritenga, nonostante la generica formulazione adottata dal comma 1 dell'art. 27, così delimitato l'obbligo di assunzione a carico del nuovo appaltatore per effetto del contenuto della comunicazione iniziale di cui all'art. 25). In tal caso, e a maggior ragione nell'ipotesi di parziale esonero disposto nell'ambito della procedura disciplinata dal comma 5 dell'art. 27, la mancata indicazione nel c.c.n.l. di un criterio di selezione tra più aventi diritto potrebbe impedire l'individuazione dei destinatari del diritto all'assunzione, con la conseguenza che la clausola in esame non potrebbe essere azionata dai lavoratori e ad essa non potrebbe attribuirsi che un mero valore obbligatorio nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti a riassumere un certo quantitativo dei lavoratori in precedenza addetti all'appalto cessato, con la conseguenza che l'inadempimento da parte del nuovo appaltatore potrebbe unicamente consentire, beninteso ricorrendone gli ulteriori presupposti, l'esercizio dell'azione repressiva della condotta antisindacale nonché, quanto meno in via teorica, l'esercizio di un'azione di risarcimento dal danno da parte delle organizzazioni sindacali stipulanti.

5. Una possibile interpretazione corretta

Ai risultati cui si è pervenuti nel paragrafo che precede ci si può sottrarre solo ove si ritenga, superando le lacune del testo contrattuale, che la comunicazione iniziale dell'appaltatore cessante configuri una vera e propria graduatoria degli addetti per anzianità nell'appalto e che l'obbligo di riassunzione per il nuovo appaltatore insorga esclusivamente nei confronti dei lavoratori ivi inseriti secondo l'ordine di tale graduatoria sino a concorrenza della «misura» determinata dal coefficiente convenzionale.

Tale lettura sul piano interpretativo trova fondamento nella comune intenzione delle parti di istituire una disciplina cogente, intenzione che emerge non solo testualmente dal comma 9 dell'art. 27 e dall'art. 24, che definisce le complessive finalità della procedura, ma anche dall'intero impianto delle disposizioni contrattuali.

Sotto il profilo dei risultati, quindi, una tale lettura è idonea a restituire coerenza all'insieme delle previsioni, rendendo determinabili i lavoratori interessati anche in ipotesi di esonero parziale e persino nell'ipotesi in cui l'esecuzione del nuovo appalto richieda un numero di addetti inferiore a quello richiesto dalle condizioni dell'appalto precedente, ipotesi quest'ultima per la quale, appunto, il comma 2 dell'art. 27 dispone che «l'istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali».

Pertanto, accedendo a tale interpretazione, la clausola di riassunzione contenuta nel c.c.n.l. Vigilanza privata appare idonea a garantire ai lavoratori coinvolti nell'avvicendamento una tutela piena, non solo in caso di un nuovo appalto a condizioni analoghe al precedente ma anche - ai sensi del comma 2 dell'art. 27 - a condizioni diverse, con conseguente possibilità per i lavoratori interessati di agire in via diretta in caso di inadempimento da parte dell'impresa subentrante. Tuttavia le incertezze e le carenze del testo contrattuale rilevate nell'analisi che precede lasciano facilmente presagire l'emersione di variegate interpre-

tazioni applicative e giurisprudenziali, ed è auspicabile che le parti sociali firmatarie intervengano anche prima del prossimo rinnovo con un chiarimento idoneo a prevenirne l'insorgenza.

Per completezza, infine, va segnalato che una disciplina per il cambio appalto si rinviene anche nella Sezione II del c.c.n.l. Vigilanza privata, introdotta dall'ultimo rinnovo contrattuale, dedicata specificamente ai rapporti di lavoro nel settore dei c.d. servizi fiduciari. Tale disciplina si pre-

sentia sostanzialmente come una versione semplificata, e quindi meno problematica, di quella applicabile al cambio appalto nei servizi di vigilanza, di cui ripropone non solo l'impianto complessivo ma anche l'efficacia sospensivamente condizionata all'adempimento degli obblighi di comunicazione da parte dell'appaltatore uscente. Anche tale clausola di riassunzione, pertanto, può ritenersi idonea a garantire ai lavoratori interessati una tutela piena, sia pure sospensivamente condizionata.

Abstract

Il rinnovo del c.c.n.l. dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari ha offerto all'autore uno spunto di riflessione per esaminare un aspetto della disciplina contrattuale, ridisegnata dal rinnovo, relativo alla tutela occupazionale dei lavoratori in occasione del c.d. cambio appalto, caratterizzato da frequenti turn-over per acquisire servizi a condizioni economiche vantaggiose.

Abstract

The renewal of c.c.n.l. employees from institutions and private security undertakings and fiduciary services offered food for thought for the author to examine an aspect of contractual discipline, *redesigned* by the renewal on the protection of workers in employment during the so-called exchange contract, characterized by frequent turn-over to acquire services at advantageous conditions.