

Prot. 148/22 del 21/04/2022

**Spett.le
Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo
Piazza Trento 5 – 00019 Tivoli**

E, p.c.

**Spett.le
Impresa Piemonte srl
Via P. Bonetti 61 – 00128 Roma**

Via pec

OGGETTO: appalto servizio di pulizia presso Villa Adriana, Villa D'Este, Santuario Ercole Vincitore;

La scrivente O.S. con la presente deve portare alla Vs attenzione le gravi violazioni normative poste in essere dalla ditta Impresa Piemonte srl, affidataria del servizio in oggetto con decorrenza 01/01/2022.

Alla data odierna il personale addetto al servizio non ha ancora ricevuto i contratti individuali di lavoro, in violazione di quanto previsto dall'art. 1 del D. Lgs. 152/1997 e dall'art. 5 del CCNL per Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi, che dispongono la consegna di tale documento entro 30 giorni dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro.

Tale omissione assume particolare gravità in riferimento al personale part time – la quasi totalità di quello impiegato sull'appalto – per il quale la normativa vigente impone obblighi ancor più stringenti, essendo la forma scritta requisito essenziale di tale forma contrattuale, come prescritto dall'art. 5 del D. Lgs. 81/2015 e dall'art. 33 del CCNL per Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi.

La normativa vigente in materia di part time prevede particolare tutela in ordine al diritto del lavoratore di avere certezza della collocazione temporale della propria prestazione lavorativa, tanto che il richiamato art. 5 del D. Lgs. 81/2015 dispone che:

"2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite."

E ancora il richiamato art. 33 del CCNL per Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi dispone che:

"L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche".

Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato

E' evidente la ratio della normativa, che intende dare certezza al lavoratore part time del proprio orario di lavoro, così da poter assumere, nel tempo non lavorativo, altri impegni, che siano ancora di natura lavorativa, familiare o di altro tipo.

Tale principio di tutela del lavoratore part time in ordine alla certezza dell'orario lavorativo, prevale sulle prerogative aziendali relative all'organizzazione del lavoro, tanto che le medesime normative dispongono che:

"Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata." (D. Lgs. 81/2015, art. 6);

"Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontà delle parti;*
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;*
- c) applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;*
- d) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.**" (art. 33 CCNL per Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi);*

*"Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono **concordare** clausole elastiche flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto, possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione.*

***Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.**" (art. 33 CCNL per Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi).*

La disciplina normativa in materia di part time è pertanto inequivocabile nello stabilire i seguenti principi:

- Il rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto;
- Il lavoratore deve avere certezza della collocazione temporale della propria prestazione lavorativa;
- Nessuna variazione di tale collocazione temporale può essere effettuata dal datore di lavoro senza il consenso del dipendente.

Tali principi normativi sono rafforzati dalle norme stesse sia con le pesanti sanzioni previste in caso di inadempimento, sia con i trattamenti economici previsti laddove si dia luogo a variazioni, previo consenso del lavoratore, della collocazione della prestazione lavorativa;

quanto alle sanzioni, il D. Lgs. 81/2015 stabilisce che l'assenza della forma scritta può comportare la trasformazione del rapporto in tempo pieno, mentre la mancata indicazione della durata e collocazione temporale della prestazione lavorativa, comporta il risarcimento del danno per il lavoratore (art. 10 D. Lgs. 81/2015);



fesica



Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato

quanto al trattamento economico, sono previste maggiorazioni retributive in favore del personale in caso di variazione, sempre su base consensuale, della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Ebbene la ditta Impresa Piemonte srl, fin dall'inizio della presa in carico del personale a seguito di affidamento dell'appalto, sta operando in palese violazione di tali normative, in primo luogo non avendo consegnato i contratti di lavoro al personale e ancora applicando un'organizzazione del lavoro che viola le norme sopra esposte, comportando una continua variazione degli orari di lavoro del personale, peraltro comunicati con preavvisi minimi e con turnazioni predisposte su base settimanale e comunque soggette a variazioni e comunque una unilaterale determinazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, che viola il principio della certezza della collocazione stessa.

Tali violazioni sono state contestate dalla scrivente alla ditta Impresa Piemonte srl fin dallo scorso mese di febbraio, con una prima comunicazione del 04 febbraio 2022 (che si allega); nessun riscontro è stato fornito dalla ditta a tale comunicazione.

A fronte del silenzio aziendale, con successiva lettera del 15 febbraio 2022 (che si allega), la scrivente ha chiesto alla stessa un incontro, ancora senza ricevere alcun riscontro.

La scrivente ha quindi provveduto, con lettera del 01 marzo 2022 (che si allega), a chiedere la convocazione della ditta presso l'Ispettorato del Lavoro di Roma.

E' quindi seguito un incontro, svoltosi in data 23/03/2022 (si allega verbale) in occasione del quale l'Impresa Piemonte srl ha dichiarato che avrebbe provveduto a recapitare al personale i contratti di lavoro e che si sarebbe resa disponibile ad un confronto con la RSA per la definizione degli orari di lavoro.

Trascorso quasi un mese da tale incontro, il personale non ha ancora ricevuto i contratti e tutte le proposte formulate dalla RSA in merito agli orari di lavoro sono state respinte dall'azienda, che prosegue imperterrita nel suo modus operandi sopra descritto, totalmente al di fuori della disciplina legale e contrattuale.

Inoltre per 5 lavoratrici l'assunzione da parte della ditta Impresa Piemonte risulta essere stata fatta a condizioni peggiorative, ovvero con un parametro orario inferiore, rispetto alle condizioni in essere con le precedenti ditte affidatarie dell'appalto, e ciò in violazione della disciplina prevista dall'art. 4, lettera a, del vigente CCNL per Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi); tale circostanza è stata contestata alla ditta Impresa Piemonte srl, oltre che in occasione dell'incontro svoltosi presso l'Ispettorato del Lavoro, con lettera del 30/03/2022 (che si allega), anch'essa rimasta senza alcun riscontro.

Sia inoltre consentito rimarcare come a fronte dell'ampia disponibilità manifestata dalla scrivente dalla RSA e dal personale, pur in presenza della gravissime violazioni sopra descritte, a ricercare soluzioni condivise, l'atteggiamento aziendale si configura per un'inqualificabile arroganza nel pretendere di proseguire nelle proprie violazioni.

In ragione di quanto sopra rappresentato, la scrivente ritiene necessario un intervento da parte della committenza, stante anche la violazione degli obblighi di cui all'art. 27 del capitolato speciale



Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato

d'appalto, commi 5 e 6, anche al fine di tentare di scongiurare le altrimenti inevitabili conseguenze di tale atteggiamento aziendale, ovvero l'avvio di azioni di protesta e vertenziali.

Si chiede pertanto di rappresentare alla ditta Impresa Piemonte srl l'obbligo di attenersi alle norme sopra indicate, quindi consegnando al personale i contratti di lavoro e ripristinando gli orari di lavoro svolti dallo stesso personale fino al subentro nell'appalto della ditta e ferma restando la disponibilità, pur non dovuta a fronte degli obblighi normativi facenti capo all'azienda, a valutare diverse organizzazioni degli orari di lavoro **su base condivisa**.

In attesa di riscontro alla presente e restando disponibili a qualsiasi ulteriore chiarimento, si inviano distinti saluti.

Paolo Trivisonno

FESICA CONFESAL
SEGRETERIA PROVINCIALE DI ROMA
Via Niso, 21-00181 Roma tel. 06.78349908
www.fesica.roma.it info@fesica.roma.it