

Nota su tema Internalizzazioni dei servizi di pulizia e ausiliario presso le Istituzioni scolastiche ed educative statali.

**_*_*_*_

La scrivente Associazione sente doveroso ed urgente sottoporre all'attenzione del Parlamento e del Governo un tema di vitale importanza per l'esistenza stessa delle imprese associate, ossia le imprese che erogano servizi di pulizia e Multiservizi, anche in forma integrata, avendo il compito di stipulare il CCNL di settore.

Vorrei sottolineare, per dare un potenziale del Mercato di riferimento, che le Imprese di pulizie in Italia - censite dall'INPS in numero di 22.965 - impiegano un numero di addetti superiore a 550.000 unità per una **massa salariale di oltre 5 miliardi di euro** (fonte FMI Facility Management Italia n.17/2012 - allegato).

A seguito dell'approvazione della Legge di bilancio n.145/2018, abbiamo dovuto apprendere con forte preoccupazione che le azioni governative finalizzate ad internalizzare il personale impegnato nei servizi di pulizia e di sicurezza presso le scuole italiane, si stanno definitivamente concretizzando. L'iter di internalizzazione dei servizi di pulizia nelle scuole attualmente in discussione in Parlamento, rappresenta un'operazione sbagliata perchè impone alle aziende di licenziare i lavoratori per decreto, attribuendo alle stesse imprese la tassa di licenziamento (NASPI) per l'interruzione del lavoro non dipendente dalle loro volontà. Si verrebbe a creare un enorme danno al settore, introducendo un principio anacronistico e distorsivo del mercato.

L'internalizzazione non renderà servizi di qualità alle scuole creando un aggravio per le casse dello Stato e consegnando nell'incertezza circa 5mila lavoratori esclusi dalla procedura. C'è allarme, inoltre, sulla tempistica, poiché l'internalizzazione è prevista a partire dal primo marzo 2020 e non si comprende con chiarezza chi effettuerà i servizi a partire dal primo gennaio 2020

Oltretutto, gli operatori interessati dall'internalizzazione (appartenenti ai c.d. appalti storici ovvero agli ex LSU) sono ad oggi **dipendenti con contratti a tempo indeterminato presso società di servizi, percepiscono regolari stipendi e non versano in una condizione di precariato.**

I requisiti previsti per l'internalizzazione (essere stati impiegati nei servizi presso istituti scolastici per almeno 10 anni), uniti ai requisiti necessari per essere assunti alle dipendenze dello Stato (età anagrafica inferiore a 55 anni, diploma di licenza media, assenza di precedenti penali) non solo non risolveranno il problema dell'asserito precariato di 11.265 addetti, ma anzi creeranno un problema di disoccupazione certa per coloro che, per carenza dei requisiti di cui sopra, non potranno essere assunti alle dipendenze dello Stato.

Questi ultimi infatti non potranno che essere licenziati dagli attuali datori di lavoro che, alla data del 31 dicembre 2019, vedranno concluso il contratto acquisito a seguito della Gara Consip, esperita nel 2012.

L'attuale platea di addetti impiegata per lo svolgimento dei servizi presso gli istituti scolastici è di oltre 16.000 unità. Va da sé che 5.000 unità circa non potranno essere assorbite per i limiti imposti dalla legge di Stabilità del dicembre 2018.

A ciò si deve aggiungere che è da verificare/confermare inoltre la possibile presenza in graduatoria di altro personale ATA che, a seguito di concorso già esperito, e quindi in graduatoria in attesa di assunzione, verrebbe *“scavalcato”* da maestranze assunte con l'internalizzazione.

Oltretutto, le aziende che attualmente erogano il servizio (e che sono state costrette ad attivare la procedura di mobilità lo scorso ottobre 2019), rischiano inoltre di essere gravate **degli oneri relativi alla NASpl** (anche per gli operatori che verranno internalizzati) in quanto l'interpretazione letterale della relativa norma prevede che (il ticket per il licenziamento) la NASpl non sia dovuta solo: *a)* in caso di passaggio d'appalto, *b)* in caso di trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. L'internalizzazione non si configurerebbe in nessuno dei due istituti. Il decreto dovrebbe quanto meno prevedere in modo esplicito **l'esonero totale per le imprese dal pagamento del contributo relativo alla NASpl.**

In ogni caso, e prescindendo da ogni valutazione di natura politica, l'idea di una legge che si sostituisca ai rapporti contrattuali in essere fa ritenere rilevanti dubbi di costituzionalità.

Il settore industriale dei servizi di *cleaning e facility management* è in decisa crescita qualitativa e quantitativa in Italia e in Europa, assicurando efficienza, ad un mercato industriale trasparente, progredito, europeo e garantendo qualità per i servizi di gestione degli immobili pubblici.

Quello che si realizzerebbe e, sostanzialmente una cancellazione per legge di un settore di mercato, per ragioni che, permettetemi di dire, sono del tutto anacronistiche ed opinabili.

Tanti poi i problemi da sollevare anche dal punto di vista pratico. Non si vede come l'internalizzazione dei lavoratori possa essere accompagnata, almeno a far data dal 1 gennaio 2020, dalla necessaria istituzione di un'organizzazione interna alle scuole per la corretta gestione dei servizi, che richiede competenze e risorse adeguate (vi sono problemi di organizzazione e gestione, di mezzi, di sicurezza sul lavoro, di fornitura di prodotti non inquinanti, di rispetto di criteri ambientali per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti ecc.). Chi svolgerà tali compiti all'interno dell'organizzazione scolastica? Chi si assumerà le relative responsabilità? La *“distribuzione”* dei nuovi assunti sarà sufficiente per garantire il servizio in tutti i plessi scolastici?

Le risposte a questi interrogativi appaiono ineludibili se si intende almeno garantire l'obiettivo *“scuole pulite”* dall'1 gennaio 2020. Infine, occorre osservare che anche l'ipotesi circolante di procedere alle assunzioni del personale *“senza colloquio”* vanifica, nella sostanza delle cose, il precetto del concorso di cui all'art. 97 Cost.

L'insieme di queste considerazioni consigliano, ove non si intenda disporre una proroga del provvedimento in ragione dell'assoluta ristrettezza dei tempi e delle notevoli criticità, di almeno prevedere, che *“Nel periodo transitorio occorrente alla definizione degli assetti organizzativi necessari per la gestione dei servizi scolastici interni, e comunque entro l'anno 2020, sia consentito l'affidamento dei servizi di pulizia con procedure ad evidenza pubblica”*.

Oltre le considerazioni di carattere generale svolte, occorre tener presente alcuni rilevanti problemi tecnici riassunti, in modo sintetico, qui di seguito.

Numero di addetti:

- attuali risorse impiegate nel servizio (a livello nazionale) circa 16.800;
- posti resi disponibili per l'internalizzazione: 11.253;

esubero 5500 unità circa (al quale andranno aggiunti i lavoratori delle imprese indirettamente occupati nella gestione delle commesse).

Altro aspetto importante è quello relativo al pagamento della c.d. *NASpl*

Il *Ticket NASpl*, introdotto originariamente dalla Riforma Fornero (art. 2 co. 31 l. 92/2012), prevede l'obbligo per il datore di lavoro, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di corrispondere al lavoratore un contributo, chiamato appunto *ticket NASpl* (o *ticket licenziamento*).

La legge prevede che le aziende sono tenute all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

Tra le ipotesi normativamente previste di esenzione dal pagamento vi sono i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai C.C.N.L. ma non (anche) il licenziamento per internalizzazione. L'importo da corrispondere è di circa 1.500,00 € per ciascun lavoratore nel caso di accordo con le OO.SS. e in ipotesi di licenziamento con mancato accordo pari a circa 4.500,00 € per ciascun lavoratore a prescindere dal parametro orario.

L'insieme di questi fattori, generali e particolari, inducono a sostenere la tesi, laddove non fosse possibile ripensare in toto alla scelta effettuata, della necessaria proroga di un anno dei contratti in essere, pur in un contesto "*transitorio*".

Roma lì 5 dicembre 2019