

In data 29-11-2018 si riceve il telegramma dalla ditta PFE per la stipula dei contratti di assunzione a seguito del cambio d'appalto in data 30-11-2018, previ ricordando che la presente farà fede ai fini della costituzione del rapporto di lavoro.

In data 30-11-2018 nel tardo pomeriggio (dopo che molti di noi hanno sottoscritto il contratto di lavoro e lettera di assunzione con la ditta PFE con la riduzione delle ore da 30 a 15 settimanali), il Prefetto Claudio Sammartino e il vice di gabinetto Tommaso Mondelli, insieme al direttore generale dell'ateneo di Catania Dottor Bellantoni e alle sigle sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Uil trasporti, Ugl terziario, Usb e Fiadel e il loro rappresentanti i Davide Foti, Rita Ponzo, Giovanni Casa, Salvo Bonaventura, Carmelo Catalano, Corrado Tabita Siena e Carmelo Condorelli concedono una proroga di 15 giorni alla ditta MultiProfessionalService (ditta uscente), per permettere con i giusti tempi tecnici il passaggio d'appalto e di organizzazione del personale e per cercare un accordo sindacale per salvaguardare le ore di lavoro precedentemente presentate ai dipendenti (poiché decurtate dal nuovo bando) come descritto dall'articolo 4 del CCNL della multiservizi .

Dalla contrattazione svolta in data 7 dicembre 2018 dai sindacati e dalla ditta PFE, si raggiunge un accordo non sottoscritto da tutti i sindacati men che meno da tutti i lavoratori (da attenzionare anche se i sindacati che hanno sottoscritto rappresentino almeno il 50% del personale e quindi almeno 85 lavoratori), che prevede che verranno riassorbiti solo i lavoratori che vantano data di assunzione fino e non oltre marzo 2016 quindi 125 su 170 lavoratori. Tra questi viene operata un'ulteriore distinzione tra coloro che verranno riassorbiti a circa 24 ore lavorative ed altri con data di assunzione compresa tra dicembre 2015 e Marzo 2016 che ne avranno 14.

I lavoratori che restano fuori cioè 45 unità non vengono riassorbiti e secondo "proposte" verranno convogliati in un "bacino" dal quale attingere se l'azienda appaltante lo necessita (specificato in questo verbale il "non obbligo da parte dell'azienda appaltante di "prendere" queste persone) e qualora vi fossero altri appalti premiare l'eventuale azienda entrante con dei "punti" in più se attinge dal bacino.

Ci sono diverse sentenze della Corte di Cassazione che hanno stabilito il seguente principio di diritto in tema di licenziamento collettivo: "illegittimo il licenziamento alla cui base non venga enunciato uno specifico criterio di selezione e che peraltro non ha tenuto conto dei carichi familiari" dal quotidiano del diritto del sole 24 Ore del 18 luglio 2018.

Come si evince dall'accordo firmato il 10/12/2018 all'ispettorato del lavoro (dove una maggioranza di noi non è d'accordo), gli eventuali contratti non tengono in considerazione criteri di equità, come possono dimostrare gli orari stabili ai vari dipendenti.

Di seguito i punti fondamentali che secondo nostro giudizio devono essere attenzionati:

Il CCNL-Pulizia/multiservizi, art. 4, disciplina l'avvicendamento di appaltatori con due ipotesi:

→ assunzione "a parità di termini, condizioni e prestazioni contrattuali", purché il lavoratore risulti essere dipendente dell'appaltatore uscente da almeno quattro mesi;

→ assunzione "con modificazioni di termini, condizioni e prestazioni contrattuali": in questo caso, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, in sede istituzionale (direzione territoriale del lavoro), o in sede sindacale, si incontreranno per un esame della situazione "al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità".

Livelli occupazionali mantenuti solo in parte e non con processi di regolare mobilità ma tramite l'ipotesi di realizzare un bacino d'utenza nel quale convogliare lavoratori senza nessun criterio legittimo.

La giurisprudenza di merito e di legittimità, anche con riferimento specifico all'ipotesi di cambio di appalto, ha più volte dichiarato illegittima la riduzione dell'orario di lavoro disposta dalla società subentrante in assenza di un accordo scritto dal quale si evinca il consenso del lavoratore, ritenendo che neppure un eventuale accordo sindacale - se privo del consenso individuale del singolo lavoratore - possa autorizzare e legittimare il datore di lavoro subentrante a modificare l'orario di lavoro preesistente.

Salvo qualche iscritto con le sigle sindacali che ha firmato gli accordi a loro convenienti tutti gli altri di grosso numero non accettiamo una soluzione del genere e non abbiamo sottoscritto alcun accordo sindacale a favore di questo provvedimento.

In questi termini, si è pronunciata la Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 16089 del 14.7.2014 che - trattando il ricorso promosso da quattro lavoratori (due dei quali, a seguito del cambio di appalto, avevano subito la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, mentre gli altri due avevano subito la riduzione dell'orario di lavoro part-time) che non avevano sottoscritto l'accordo sindacale stipulato tra l'azienda e le organizzazioni sindacali e, anzi, avevano manifestato il loro dissenso seppure a svariati mesi dal passaggio di appalto e che, avevano chiesto il ripristino dell'orario di lavoro osservato alle dipendenze del datore di lavoro precedente - ha accolto il ricorso dei lavoratori, cassando la sentenza della Corte d'Appello di Milano e ha rinviato per la decisione della causa alla stessa Corte in diversa composizione collegiale con l'indicazione di attenersi, nell'ulteriore esame del merito della controversia, ai principi esposti in sentenza

Così come loro noi non abbiamo sottoscritto nessun accordo sindacale e chiediamo il ripristino delle ore per chi viene assunto a 14 e per chi proprio è stato escluso in modo illegittimo.

Qualora il datore di lavoro riduca unilateralmente l'orario di lavoro, il lavoratore può chiedere sia il ripristino dell'orario osservato con il precedente appaltatore sia il risarcimento del danno, corrispondente alle retribuzioni e agli istituti contrattuali non percepiti per effetto della decisione illegittima del datore di lavoro.

Unilateralmente presenterà un contratto per un gruppo di persone con data di assunzione da dicembre 2015 a marzo 2016 a 14 ore a fronte di tutte le altre riassorbite a 24/26 e di 45 esclusi senza alcun criterio legale.

Noi non abbiamo stipulato nessun accordo sindacale e abbiamo dimostrato il nostro dissenso. Ciò che richiediamo da questa analisi nonché ricostruzione di fatti innegabili è la salvaguardia del posto di lavoro non essendo stati attuati criteri di valutazione che in legittimità valutino l'esclusione o meno di 45 lavoratori e la proposta più valida e equa per tutti è che tutti vengano riassorbiti come **stabilito anche dal bando** quindi aventi diritto, con ripartizione equa delle ore, per esigue che possano essere è trovare una soluzione adeguata al fine di mantenere tutta una dignità lavorativa che fino ad oggi sembra essere solo a vantaggio di pochi, tra l'altro, in maniera illegittima.

Precisiamo infine che domani 12 dicembre 2018 il verbale firmato nella data del 7 dicembre 2018 ovvero quello che, come precedentemente affermato, non tutela tutti i lavoratori ma pone condizioni inique, verrà proposto al prefetto che come ultima figura dovrà accettarne o modificarne i contenuti. In tutto questo già oggi 11 dicembre e domani 12 dicembre sono stati convocati da parte della PFE i lavoratori (riassorbiti) per corsi di formazione e visite mediche ancora prima della sigla del prefetto di domani.