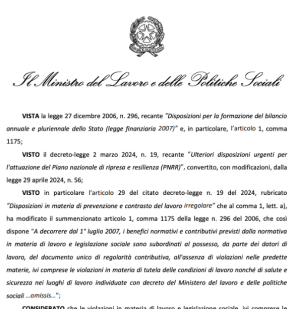




Unione Sindacale di Base

APPALTI E SGRAVI PUBBLICI: CHI TAGLIA SU SALARIO, RIPOSI E SICUREZZA NON PUÒ ESSERE PREMIATO



Nazionale, 16/07/2026

Per il decreto ministeriale n. 78 del 22 giugno 2026 non è sufficiente la sola regolarità formale, serve tutela reale per orari di lavoro e riposi.

Negli appalti non basterà chiedere se l'impresa abbia il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) regolare. Bisognerà verificare anche se quella stessa impresa beneficia di sgravi, esoneri o agevolazioni pubbliche e se rispetta davvero le norme sul lavoro, sull'orario, sui riposi, sulla salute e sulla sicurezza.

Il **decreto ministeriale n. 78 del 22 giugno 2026**, nel definire le **violazioni rilevanti** ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, richiama anche specifiche **violazioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro**, con particolare riferimento agli articoli 7 e 9 del d.lgs. n. 66/2003.

Si tratta di due disposizioni centrali:

l'articolo 7 disciplina il **riposo giornaliero**, stabilendo il diritto del lavoratore a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore;

l'articolo 9 riguarda invece il **riposo settimanale**, prevedendo il diritto a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero.

È necessario precisare che il decreto non si applica direttamente al settore della vigilanza privata, come sempre escluso nelle tutele più rilevanti. Tuttavia, proprio questa esclusione rende ancora più urgente una riflessione politica e sindacale.

Nella vigilanza privata, nei servizi fiduciari e nella security, il tema dei riposi giornalieri e settimanali è quotidianamente centrale. Il settore vive da anni dentro una organizzazione del lavoro fondata su servizi H24, turnazioni discontinue, notti, festivi, straordinari, cambi turno, reperibilità di fatto e continue esigenze di copertura dei siti. Le deroghe contrattuali previste dal CCNL, però, non possono diventare una zona franca in cui il riposo viene considerato un dettaglio organizzativo anziché un diritto sostanziale.

Troppe volte, nei servizi di vigilanza e security, le previsioni contrattuali in materia di riposo - già ampiamente a favore delle imprese e non dei lavoratori - vengono forzate, compresse o gestite in modo da scaricare sugli operatori l'insufficienza degli organici e il ribasso degli appalti. Anche quando la deroga contrattuale consente una diversa articolazione rispetto alla disciplina generale del d.lgs. n. 66/2003, resta il fatto che il riposo serve a tutelare la salute psicofisica, la sicurezza del lavoratore e la sicurezza del servizio.

Per noi il principio è semplice: un appalto non è sostenibile se si regge sulla compressione dei riposi e sull'aumento della fatica. E un'impresa non può essere considerata affidabile solo perché formalmente regolare, se poi organizza il lavoro scaricando sui dipendenti il costo della carenza di personale.

Questo vale ancora di più nei cambi di appalto. **Il committente non può limitarsi a scegliere l'offerta più conveniente e poi dichiararsi estraneo agli effetti prodotti sull'organizzazione del lavoro.** Se il prezzo dell'appalto non consente organici adeguati, turnazioni sostenibili, riposi effettivi e rispetto delle condizioni economiche, quel prezzo è costruito sul peggioramento delle condizioni dei lavoratori.

Per questo, nei cambi di appalto della vigilanza privata, dei servizi fiduciari e della security, chiederemo che siano verificati preventivamente non solo DURC, CCNL applicato e condizioni economiche, ma anche tutte quelle informazioni relative ad eventuali violazioni accertate anche nel passato in materia di salute e sicurezza e orari di lavoro.

In un mercato connotato dal costante ricorso a straordinari abnormi e alla violazione sistematica dei riposi, il controllo e la denuncia di questi aspetti, in occasione dell'entrata in vigore di questo decreto, diventano ancora più importanti.

Chi riceve benefici pubblici o partecipa ad appalti pubblici e privati deve dimostrare non solo regolarità formale, ma affidabilità sociale.

Chi risparmia su salario, riposi e sicurezza non deve essere premiato.

Gli appalti devono garantire stesso lavoro, stessa retribuzione, riposi effettivi e sicurezza

reale.

USB Unione Sindacale di Base – Lavoro Privato
Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza
