



Unione Sindacale di Base

---

## LE FRONTIERE DELLA PRECARIETA' IN APPALTO

**I servizi in outsourcing: profitti facili e lavoro in svendita.**



Cagliari, 04/01/2008

### **1. La qualità della precarietà.**

Precarietà in appalto, in sub appalto, in sub sub appalto... Precarietà esternalizzata o in vendita al miglior offerente. Precarietà nel pubblico come nel privato, nella sanità come nella scuola, in fabbrica come nel call center. E chi più ne ha più ne metta: ormai niente stupisce più nel calderone del 'lavoro atipico' all'italiana. Dei cosiddetti lavori 'buoni' - perché dentro un Ministero, un ospedale, un'Asl, un ufficio pubblico - tanto agognati dalla vecchia generazione, non rimane più traccia. Una patina d'incertezza sembra avvolgere i contratti 'di nuova generazione', disintegratisi nel macrocosmo del flessibile 'a tutti i costi': co.co.co, co.co.pro, di collaborazione occasionale, di primo impiego, part-time, 'folle-time' ecc... Ma

se niente stupisce più a livello contrattuale, quello che sicuramente lascia perplessi è come la spirale delle 'esternalizzazioni' - ovvero dei servizi appaltati a ditte o cooperative esterne all'Ente che ne usufruisce - abbia portato nel pubblico più svantaggi che vantaggi, in primis in qualità dei servizi resi.

## **2. Quando maggior precarietà significa minor qualità: gli appalti 'mobili' dei servizi di pulizia della Me.tro di Roma.**

“Vi siete mai domandati perché i treni della Me.Tro a Roma siano quasi sempre sporchi o mal puliti anche di prima mattina?”, domanda, scopa in mano e sigaretta nell'altra, un giovane operaio della Braxon Lavoro s.r.l., la ditta che ha in appalto, dal 1 marzo di quest'anno, i servizi di pulizia dei vagoni della Metro a Roma. “Ve lo spiego io”, continua indicandoci le scritte sibilline che alcuni giovani 'graffittari' della Capitale hanno fatto sul trenino della linea Roma-Pantano. “Io lavoro da quasi nove anni come operaio-pulitore per la Metro di Roma e, pur continuando a svolgere lo stesso lavoro di sempre, ho cambiato 'padrone' e di conseguenza contratto, per più di dieci volte. E ogni volta che cambio ditta vengo licenziato e ri-assunto da quella che viene”. Fin qui sembrerebbe solo uno strano e apparentemente immotivato cambio di ditta appaltatrice: un esempio di incostanza che non produce gravi conseguenze se non a livello burocratico e organizzativo. A ben guardare, però, tutto si semplifica: “Ogni volta che cambiamo ditta, io e gli altri miei colleghi, veniamo licenziati e liquidati. Poi riassunti da quella nuova, che spesso ha dei referenti fittizi, che mutano nel nome, ma mantengono la stessa struttura di riferimento, cambiando solo la sede sociale”, continua l'operaio mostrando la nuova divisa che dovrà indossare, uguale a quella precedente, ma con un marchio diverso. “Il perché di tutto questo è semplice: così facendo pagano meno contributi, come se fossimo sempre dei neo-assunti. Loro ci guadagnano e a noi lo stipendio resta sempre uguale. C'è gente che lavora qui da vent'anni, facendo sempre le stesse cose, e non ha accumulato nessuno scatto di anzianità sulla busta paga e ha contributi irrisori che non gli consentono di sperare in una pensione adeguata. È chiaro che così facendo ci sentiamo demotivati e anche la qualità del lavoro ne risente”. “Avete mai provato a chiedere un mutuo con una busta paga che cambia mittente anche due volte l'anno?”, conclude il lavoratore mostrandoci un mucchio di buste paga e contratti che differiscono solo per l'intestazione. “Le banche ti guardano come se fossi un alieno, e solo se hai altre garanzie ti prendono in considerazione, altrimenti niente. Ogni volta che ricevo la lettera di licenziamento e di nuova assunzione mi sento come Sisifo, che trasporta con fatica una pietra fino alla cima della montagna e poi se la vede ricadere a valle e deve ricominciare tutto da capo”. E la pietra dei lavoratori della ditta di pulizia della metro romana è una ditta appaltatrice dal nome 'mutante'. Nel 1998 e fino al 28 febbraio del 1999 si chiamava La Milanese; dal 1 marzo del 1999 è diventata L. F. Manutenzioni S.r.l., per poi sparire il 31 dicembre dello stesso anno ed apparire con nuovo nome, La Brillante S.a.s., il 1 gennaio del 2000. Ma anche La Brillante S.a.s. non è durata molto: il 31 dicembre ha lasciato il posto alla quasi omonima La Brillante S.r.l, che è a sua volta scomparsa l'ultimo dell'anno, sostituita dal 1 gennaio 2002 dalla Saturnio S.r.l. Altro capodanno, altra ditta! Ma questa volta di più breve durata: la Teorema S.r.l. si volatilizza dalla scena il 30 settembre del 2003 e le sussegue la più longeva Elastica S.r.l., 'in carica' dal primo ottobre 2003 al 31 dicembre del

2004. La Anlys S.r.l. soppianta l'Elastica per un anno ancora, dal 1 gennaio al 31 dicembre del 2005, fino a che, dulcis in fundo, la Ecology System non entra in campo al solito capodanno per poi accomiarsi il 28 febbraio del 2007. Risultato di tutto questo girotondo? Gli operai che lavorano lì da anni vedono cambiare nomi e date, ma prendono sempre gli stessi stipendi: se lavori 15 ore, per tre notti alla settimana, guadagni circa 480 euro mensili; se ne lavori 24, per 4 notti la settimana, guadagni circa 700 euro, se lavori 36 ore, per sei notti la settimana, guadagni circa 1000 euro. Le cifre poi diminuiscono del 30% se si lavora di giorno. Con stipendi del genere la vita si riduce alla sopravvivenza per molti operai, demotivati dalla cattiva gestione che li costringe a non vedersi mai riconosciuta l'anzianità di servizio. La situazione cambierebbe qualora questi venissero assunti direttamente dalla Me.tro, ma la logica del profitto non lo permette: licenziare e riassumere è più fruttuoso che dare una prospettiva futura a un operaio specializzato.

### **3. Esternalizzare i lavoratori produce un incremento del 'debito' aziendale: la logica 'sconveniente' degli appalti nella Sanità pubblica laziale.**

Ma la precarietà, secondo alcuni, ha un suo senso: se il Paese vuole andare avanti deve avere un mercato del lavoro competitivo e sapersi adattare alle regole del gioco... Solo che a volte, come si suol dire, 'il gioco non vale la candela', e la logica del profitto si schianta contro una realtà dei fatti che vede aumentare il prezzo del lavoratore 'preso in appalto' da una cooperativa o da un'agenzia interinale di circa il 12% in più rispetto a un lavoratore interno. Come nel caso degli ospedali pubblici, dove ad assumere precari attraverso cooperative esterne - che appaltano servizi fondamentali come la gestione delle mense e degli infermieri e ausiliari di reparto - non solo l'Azienda sanitaria non risparmia nemmeno un euro, ma ne perde addirittura milioni. Nella sola Regione Lazio sono 7 mila i precari della sanità, di cui più di 3500 assunti direttamente dalle aziende sanitarie, il resto da cooperative esterne. "L'attuale finanziaria ha bloccato le assunzioni nella sanità per il 2007, intimando allo stesso tempo di non ricorrere più alle esternalizzazioni 'selvagge' - spiega Sabino Venezia delle Rdb-Cub Sanità - fatte salve, però, le deroghe dei contratti e la stabilizzazione dei precari. Solo che la Regione Lazio non ha ancora fatto la mappatura dei lavoratori sul suo territorio, che doveva invece essere terminata nel giugno del 2006". Uno degli esempi più emblematici degli ultimi anni del mal funzionamento degli appalti nella Sanità pubblica è stato quello dei lavoratori 'fantasma' dell'ospedale romano Sant'Andrea. Questi ora, dopo oltre due anni di lotta, sono riusciti finalmente ad ottenere, il 20 febbraio scorso, l'avvio del processo di internalizzazione per alcuni di loro. Ma è una vittoria parziale, perché riguarda solo una parte del personale necessario al corretto andamento dell'ospedale, esclude gli addetti alle mense e il personale delle pulizie e tiene conto delle persone che in qualche maniera stanno già in procedure di selezione effettuate prima della scorsa finanziaria. Ma facciamo un passo indietro, per tentare di capire meglio questa storia 'a lieto fine' che rischia però di non instaurare quell'effetto a catena di internalizzazioni che molti speravano, ma di essere sola una piccola 'pezza' posta sui grandi buchi della sanità pubblica. Chiunque si fosse presentato all'ospedale di Grotta Rossa (la cui apertura del pronto soccorso fu il fiore all'occhiello e il vanto dell'amministrazione Storace) pochi mesi fa vi avrebbe trovato un grosso striscione bianco, con su scritto: "Benvenuti nel Castello dei

fantasmi del Sant'Andrea", e un altro che diceva: "Fate qualcosa di sinistra: assumeteci!". I fantasmi che vi abitavano, però, non erano quelli degli ex pazienti deceduti, ma i circa 300 lavoratori delle cooperative esterne, tra infermieri e addetti alle mense, che aspettavano da più di un anno di essere internalizzati, come prevedeva la precedente legge sul superamento delle situazioni di precariato (art. 139 della legge di bilancio 4/2006), che faceva partire il processo di stabilizzazione proprio dai precari del Sant'Andrea. "Abbiamo scelto di chiamarci fantasmi perché è così che ci sentiamo: invisibili alle autorità", ci aveva raccontato Vincenzo, un infermiere ausiliario della cooperativa Siar che insieme ad altri colleghi aveva deciso di 'mettere le tende', nel vero senso della parola, davanti all'ospedale, e per più di un mese ha dormito sul prato del Sant'Andrea per protesta. "Più del 40% del personale che lavora nella struttura è esternalizzato e dipende da cooperative - raccontano alcuni sindacalisti vicini alla lotta dei fantasmi - pur lavorando come gli altri colleghi infermieri o portantini, questi lavoratori percepiscono stipendi più bassi e non hanno gli stessi diritti a ferie e malattie del personale dell'ospedale". "La nostra lotta è cominciata un anno e mezzo fa - racconta l'infermiera/fantasma Daniela - poi, finalmente, siamo riusciti a far approvare la legge che doveva dare avvio al benedetto processo di internalizzazione". Solo che a questa legge non era mai stata data applicazione prima del 20 febbraio scorso e dopo di allora, comunque, solo in maniera parziale, assumendo alcuni e lasciando fuori altri. "Io lavoro per la Vivenda, che si occupa del servizio mensa del Sant'Andrea, e guadagno 320 euro al mese. Per vivere sono costretta a fare 3 lavori", racconta infatti Alessandra, 39 anni, che non rientra nel piano di internalizzazioni approvato dalla Regione. "Noi avevamo anche presentato un preventivo all'assessore alla sanità Battaglia in cui dimostravamo che assumendo i lavoratori all'interno della struttura ospedaliera il S. Andrea avrebbe risparmiato ben 2 milioni di euro a parità di prestazioni", racconta un lavoratore, che continua a essere precario. Ma la logica dei conti non era servita a molto e l'assessore Battaglia, tra i fondatori della cooperativa Capodarco che operava all'interno dei Recup e di alcuni uffici amministrativi del Sant'Andrea, ha continuato per molto tempo a bloccare il processo. Ma cosa significa veramente essere precari, e che cosa può comportare a livello di prestazioni lavorative la frustrazione di non poter arrivare alla 'terza settimana' con abbastanza soldi in tasca, lo spiegano bene le parole di queste due dipendenti delle cooperative appaltatrici della sanità romana. "A 36 anni non mi posso ancora sposare e se mi ammalo la cooperativa mi paga solo i primi tre giorni per intero, i restanti mi vengono pagati solo a metà dall'Inps", dice Daniela, un'infermiera della cooperativa Siar che prende 730 euro al mese, se tutto va bene. "Certe volte ho l'impressione di lavorare per pagarmi la macchina e la benzina per arrivare al lavoro", racconta invece Gianna, 38 anni, infermiera ausiliaria della cooperativa Osa, stipendio simile alla collega della Siar, e nessuna garanzia in più. Ora almeno la loro situazione dovrebbe mutare, una volta assunti come personale interno, Gianna, Daniela, Vincenzo e gli altri precari dell'ospedale romano potranno tirare un sospiro di sollievo: "Finalmente - si legge in un comunicato del Coordinamento lavoratori fantasma del Sant'Andrea del 21 febbraio 2007 - si avvia praticamente a conclusione una prima parte della battaglia che, iniziata quasi due anni fa dai lavoratori del Sant'Andrea di Roma, ha progressivamente coinvolto anche il Policlinico, il San Filippo e altri ospedali laziali. Auspichiamo che il percorso pilota del Sant'Andrea, che riguarderà in questa fase circa 200 lavoratori, possa a questo punto partire immediatamente, e sia solo il primo passo verso la

stabilizzazione di tutti gli esternalizzati della sanità laziale”, si augurano i futuri ex-fantasma del Sant’Andrea. “Anche se” specificano alla fine, “rimangono però sul tavolo altri importanti passaggi, come l’immediato sblocco dei concorsi e il punteggio riservato per i lavoratori delle cooperative ed interinali appartenenti alle categorie più alte, applicando la deroga prevista dall’art. 21 dell’ultima finanziaria regionale; tempi determinati per i lavoratori extracomunitari in attesa di una soluzione legislativa che ponga fine alla vergognosa preclusione all’accesso ai pubblici concorsi che colpisce questi lavoratori, attualmente utilizzati e sfruttati dalle cooperative all’interno degli ospedali pubblici”. E per finire, i fantasmi chiedono anche il “blocco di tutti i processi di esternalizzazione, non solo quelli a gestione diretta, e un’analisi dell’effettiva convenienza economica e qualitativa di una scelta gestionale che aumenta solo il clientelismo e il potere di grosse cordate finanziarie a scapito della qualità dell’assistenza”. Anche perché, come dimostra la loro storia, a ‘portar fuori’ non solo non si guadagna, ma si rischia di peggiorare quello che di buono c’è in uno dei servizi più importanti per la società civile del Paese, quello reso dalla sanità pubblica.

#### **4. Stabilizzare la precarietà significa produrre sfruttamento e sotto-salario: i lavoratori ‘sotto costo’ del contact center dell’Inps-Inail.**

E se quella dei fantasmi del Sant’Andrea, in un certo senso, può considerarsi una storia a parziale lieto fine, non bisogna dimenticare che non tutti i processi di ‘stabilizzazione’ finiscono per essere la soluzione migliore. Anzi, a volte sono un vero e proprio salto dalla padella alla brace, come nel caso dei dipendenti del Gruppo Omnia Network (che fa capo a Poste Italiane), ditta appaltatrice dei servizi del Contact Center Inps-Inail. “Quella dei Contact center pubblici - si legge nel comunicato delle Rdb che annunciava lo sciopero dei lavoratori del contact center Inps-Inail del 20 dicembre scorso - è una situazione emblematica di come, nel pubblico impiego, lo Stato ‘elargisce’ soldi pubblici a vantaggio, di fatto, solo delle grosse aziende e società italiane che prendono gli appalti e ai lavoratori danno solo precarietà e sottosalario”. Sottosalario che per i dipendenti del contact center nazionale Inps-Inail di Bitritto (Bari), con contratti a progetto della durata di uno o tre anni, ammontava a 5 euro l’ora netti, per uno stipendio di circa 650 euro al mese per 22 giorni di lavoro. E in due anni nemmeno un aumento di paga. Un appalto che dai due enti previdenziali italiani “viene pagato almeno il doppio rispetto a una gestione diretta dei servizi del contact center. Dopo un lungo periodo di lotte e proteste, però, il sindacato della Cgil ha raggiunto un accordo con l’azienda appaltatrice Omnia, per la regolarizzazione di tutti i lavoratori con contratti a progetto, ma le condizioni, purtroppo, continuano a essere ‘precarie’ se non nella forma, almeno nella sostanza. Come raccontano gli stessi lavoratori: “È vero che avremo un contratto a tempo indeterminato, soltanto che la commessa all’azienda finisce a settembre, forse sarà prorogata a dicembre, ma poi andremo probabilmente tutti a casa”. Inoltre i futuri ‘stabili’, dopo anni di precariato, avranno un contratto di Telecomunicazione al Terzo Livello, mentre il mansionario dei livelli del contratto nazionale delle Telecomunicazioni li inquadra come Quinto; ciò comporta, tra le altre cose, che vedranno abbassarsi lo stipendio da circa 800 euro a 750. Non tutti, poi, avranno la possibilità di fare le 30 ore settimanali fatte finora, ma molti dovranno accontentarsi di sole 20 ore settimanali, perché l’azienda ha imposto la discriminante del monte ore degli ultimi 5

mesi. Per cui persone che hanno lavorato di meno negli ultimi 5 mesi lavoreranno per forza di meno, anche se prima facevano meno ore solo perché infortunati o in maternità. Infine, a nessuno di loro verrà concesso il diritto al pagamento degli straordinari, che verranno considerati 'recuperi', e una delle loro richieste principali, 'l'indennità di cuffia' (ovvero un risarcimento per la perdita d'udito a causa del malfunzionamento delle cuffie e della linea incredibilmente disturbata), non verrà loro riconosciuta. Altro che 'stabilizzazione': questa sembra l'affermazione della precarietà come unica alternativa possibile alla perdita del lavoro. I dipendenti della Omnia, pur continuando a svolgere lo stesso lavoro d'utilità pubblica nel Contact center Inps-Inail, non guadagnano nulla, anzi, a ben guardare, perdono molto, mentre l'azienda si libera finalmente degli ispettori che negli ultimi mesi hanno vigilato sulla difficile situazione dei lavoratori e sul loro inquadramento contrattuale, riceverà dallo Stato lo sgravio di 5 punti sul cuneo fiscale perché concede contratti a tempo indeterminato (fermo restando che a fine commessa può tranquillamente licenziare per esubero di personale), verrà aiutata sempre dallo Stato a pagare fino al 60% dell'intero importo dei contributi arretrati dovuti, e infine farà firmare ai lavoratori una liberatoria, vincolante per l'assunzione, in cui farà loro abbonare quasi tutti gli arretrati retributivi. Come a dire: oltre il danno, la beffa...

## **5. E, per concludere, una domanda: a chi giovano veramente precarietà e appalti nel pubblico?**

Verrebbe a questo punto da domandarsi: ma chi è che guadagna da tutto questo, visto che spesso né al lavoratore né all'azienda né al consumatore/fruitori del servizio conviene esternalizzare? Le risposte sono molteplici e riportano tutte, in una maniera o nell'altra, a questioni che dall'economico trascendono nel politico. Innanzitutto l'azienda pubblica si deresponsabilizza, appaltando, sia rispetto al lavoratore che rispetto al cittadino che usufruisce del servizio. Infatti non sono rari i casi (visto che a rispondere finora non è stato mai l'ente che appalta, ma quello che prende in gestione), in cui i lavoratori sono impunemente o ripetutamente licenziati, spostati, sotto-pagati e a volte lavorano perfino in nero o con scarse tutele di sicurezza sul lavoro. Questo meccanismo di flessi-insicurezza, giustificato inizialmente dall'eccessivo numero di dipendenti 'inutilizzati' e/o scarsamente dinamici e produttivi e da una gestione lenta e farraginoso nel pubblico, doveva portare, in teoria, all'aumento della produttività e a una migliore organizzazione interna. Tutto ciò, però, non solo non si è verificato, ma la precarietà, unita alla mancanza di una motivazione professionale ed economica, ha portato spesso a un peggioramento dei servizi resi e al deterioramento di molti diritti sindacali, nonché all'aumento di una logica clientelare e partitica all'interno delle gare d'appalto, che non rifugge, nei casi più eclatanti, da chiare infiltrazioni mafiose. Nei tre casi analizzati, per esempio, la cooperativa Capodarco che opera al Sant'Andrea è stata creata dall'attuale assessore alla sanità della Regione Lazio Battaglia, il Gruppo Omnia Network ha ottenuto l'appalto sottopagando i lavoratori, e le varie ed effimere aziende che gestiscono le pulizie della Me.tro di Roma spesso nascondono i 'soliti noti' che non cambiano nemmeno l'ufficio amministrativo quando mutano nome. La logica del profitto, che non aveva certo tratto giovamento dalle conquiste sindacali degli ultimi decenni, ha preferito quindi rinunciare alla 'ratio' della buona gestione, per ottenere in

cambio la disgregazione sociale che comporta l'abbattimento delle categorie di lavoratori sinora esistenti. Il sindacato consociativo, spiazzato dall'insorgere del fenomeno 'precariato', si è dimostrato disunito e non ha saputo aggregare i lavoratori scompaginati dalle mille tipologie contrattuali che tendevano a dividerli e isolarli, in tutti i sensi. La concomitanza di elezioni e giochi politici, poi, ha fatto il resto (Che al Sant'Andrea si sia giocata la prima 'Battaglia' del processo di stabilizzazione dei precari della Sanità non stupisce, infatti, se si pensa che proprio questo ospedale fu il simbolo delle altalene di partito della Capitale e che il suo Pronto Soccorso fu reso operativo in fretta e furia, sebbene già pronto da tempo, proprio da Storace nell'immediato periodo elettorale). Se la precarietà e l'esternalizzazione dei servizi nel pubblico, in conclusione, non giova molto a livello economico, quello che è certo è che non dispiace a chi può farne la propria merce di scambio al momento opportuno, annullando in poco meno di un decennio le conquiste di secoli, o comunque riportandole da uno stato di certezza acquisita a uno di incertezza da conquistare. Una nuova stagione di lotta sembra profilarsi così in questi anni. Al centro, ancora una volta, i diritti imprescindibili dell'uomo, primo tra tutti quello alla dignità del lavoro.

PROTEO CESTES RdB-CUB    [SARA PICARDO](#) Giornalista free lance.