

III Commissione Consiliare Permanente

*Attività Produttive - Programmazione, Industria, Commercio,
Turismo, Lavoro ed altri settori produttivi*

Presidenza**Presidente Giovanni Mensorio**

(Avanti Campania PSI)

L'anno duemilaventisei il giorno 17 del mese di luglio alle ore 11.00, la III Commissione Consiliare Permanente, è stata convocata in modalità ibrida, presso l'Aula Consiliare del Consiglio regionale della Campania, Isola F/13, Centro Direzionale di Napoli, per un'audizione sul seguente argomento:

Criticità occupazionali, contrattuali e sindacali connesse alla procedura per l'affidamento dei servizi integrati di lava-noleggio a basso impatto ambientale per le Aziende Sanitarie della Regione Campania.

Intervengono

Tommaso CASILLO
Presidente So.Re.Sa. S.p.A.

Fabio APREA
Direttore Generale So.Re.Sa. S.p.A.

Gianluca PESCOLLA
Hospital Srvce S.r.l.

Salvatore POMO
UILTEC – UIL Campania

Andrea PASTORE
FILCTEM – CGIL Campania

Mauro DE PAOLA
FEMCA – CISL

Michele AVELLINO
UGL Chimici Napoli

Assistono ai lavori

Enrico GALLIPOLI, Dirigente Settore Commissioni;

Silvana Elena FERRARA, Funzionario legislativo.

La seduta ha inizio alle ore 11.05

PRESIDENTE, Mensorio. Buongiorno a tutti. Dichiaro aperti i lavori della Commissione.

L'audizione di quest'oggi è richiesta dalla UILTEC Campania, che rappresenta a questa Commissione la necessità di un approfondimento istituzionale in merito alle criticità emerse nell'ambito di una procedura di affidamento di gara espletata da So.Re.Sa., per conto della Regione Campania, relativa all'affidamento di un servizio di noleggio destinato a numerose strutture sanitarie regionali. Le questioni riguardano non soltanto gli aspetti organizzativi, ma anche le possibili ricadute sulle condizioni occupazionali e lavorative delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati nel settore.

La Commissione ha ritenuto opportuno accogliere questa richiesta, nella consapevolezza della rilevanza di questa materia e della necessità di acquisire ogni utile elemento di conoscenza per valutare le problematiche evidenziate e, soprattutto, per salvaguardare i livelli occupazionali e i diritti dei lavoratori coinvolti.

L'incontro è un'occasione di confronto: pertanto ascolteremo tutte le parti interessate al fine di individuare percorsi utili a risolvere possibili criticità che possano emergere.

Cedo la parola alla UILTEC Campania, che ha richiesto l'audizione. Prego.

POMO, UILTEC Campania. Grazie Presidente per aver accolto la nostra richiesta di audizione.

Per entrare nel merito della questione dovremmo fare un passettino indietro rispetto a questo appalto. L'appalto, con l'ultima gara del 2015, fu affidato a una società – vinta la gara – all'ex American Laundry, che tra il 2018 e il 2019 riceve prima di tutto un'interdittiva antimafia; successivamente, a seguito di un ricorso fatto da un'altra società concorrente, emerge dal Consiglio di Stato un'irregolarità contributiva - il DURC irregolare - che non permetteva all'American Laundry di poter operare in pubblici appalti.

All'epoca l'American Laundry aveva a disposizione, oltre alla lavanderia di Melito – lo dico per ricostruire storicamente quello che è

avvenuto negli anni – che è stata chiusa con oltre 300 dipendenti, circa 100 dipendenti sulle strutture ospedaliere, all'interno dei magazzini dedicati dalle singole aziende ospedaliere. I lavoratori erano tutti quanti lavoratori con contratto a tempo indeterminato, con un contratto full-time che seguiva i principi del CCNL di categoria delle lavanderie industriali, il quale all'articolo 62, prevede che l'orario contrattuale di lavoro sia di 40 ore settimanali, normalmente distribuito in 8 ore al giorno.

Perdonatemi se tecnicamente potrei utilizzare dei termini impropri, perché come organizzazione sindacale non seguiamo molto le gare d'appalto, seguiamo il settore tessile che in genere non è partecipe, se non in casi del genere, a gare d'appalto.

Per la ricostruzione avvenuta negli anni, la Hospital Service entra nell'appalto essendo affidataria e non vincitrice: applica la sua offerta che aveva proposto nel momento in cui aveva partecipato e non vinto la gara. Il vecchio Codice degli appalti non prevedeva il passaggio diretto e immediato, ma successivamente veniva rinnovato il contratto collettivo di categoria che prevedeva – nell'articolo 11 - che per le lavanderie industriali ci fosse il passaggio diretto e immediato. Da lì partì una diatriba, perché la Hospital Service non voleva assumere questi lavoratori della ex American Laundry; ci furono momenti anche di tensione, diverse Commissioni consiliari, diversi appuntamenti in Regione. L'unico ente che all'epoca si è espresso fu l'ITL, che disse che doveva valere la clausola sociale.

L'azienda era comunque sulla sua posizione, dovevamo andare solo in giudizio. Ci troviamo nel periodo del COVID, perché durante quel periodo i lavoratori, durante il passaggio di cantiere, lavoravano e scioperavano contemporaneamente. In quel contesto storico, visto che questi lavoratori consegnano le lenzuola pulite, i materassi puliti, lo sterile per le sale operatorie, in quel momento, in maniera responsabile, continuavano a operare e nel frattempo scioperavano perché stavano vedendo perso il loro posto di lavoro. Arrivammo a delle intese per l'assorbimento di questi lavoratori.

Succede che nel 2024 viene fatta la nuova gara – ad oggi è anche conclusa – che guarda il fabbisogno del personale. Rispetto a questa ricostruzione, il fabbisogno è stato calcolato su quello che attualmente Hospital Service ha in pancia, cioè lavoratori che per la storicità di quello che è avvenuto dal 2019 ad oggi hanno contratti di lavoro a due ore, a venti ore, a venticinque ore e a trentacinque ore: non abbiamo nessun full-time. Il fabbisogno del personale messo anche in gara è calcolato su quel fabbisogno. Un fabbisogno che molto probabilmente è stato verificato dai tecnici prima di andare in gara, ma dimenticandoci di tutto il pregresso, perché se paradossalmente ci fosse stata ancora American Laundry, vincitrice della gara pregressa, oggi ci troveremmo un fabbisogno di personale di cento dipendenti a 40 ore settimanali.

Lo spunto di riflessione e il perché di avere questa Commissione oggi era di cercare di raddrizzare il tiro, soprattutto nel momento in cui parliamo di un appalto pubblico, parliamo di salario minimo, reddito minimo. Salario minimo e reddito minimo è un moltiplicatore: un'azienda mi può dare pure 20 euro all'ora, ma se lavoro due ore a settimana prenderò 80 euro di stipendio. Il salario è quello che si produce alla fine e dovrebbe essere in linea con quello che dice il contratto collettivo di categoria, che parla per queste realtà di 40 ore settimanali. Su un'azienda da cento dipendenti abbiamo cento part-time, di cui dieci hanno un contratto di due ore settimanali e non hanno altra attività lavorativa.

L'invito era di cercare di avere un tavolo, anche con So.Re.Sa., che vedo qui presente e ringrazio della disponibilità e del tempo che ci dedica, un tavolo con gli Assessori competenti, sia in materia di Lavoro sia in materia di Sanità, per andare a raddrizzare il tiro sul fabbisogno del personale della nuova gara e poi conoscere principalmente la nuova gara a che punto sta, perché da quello che ci risulta è conclusa, ci sono dei vincitori delle gare, però ad oggi, se non erro, sono almeno sei mesi che la Hospital Service va in proroga.

È questa la motivazione per cui abbiamo richiesto l'audizione.

PRESIDENTE, Mensorio. La parola alla UGL nella persona di Michele Avellino, prego.

AVELLINO, UGL. Buongiorno a tutti. Grazie dell'invito. Sentendo la UILTEC, che ha fatto la panoramica della storia di questa società, siamo d'accordo che in qualche modo vadano riviste alcune cose, perché oggi sta diventando una criticità particolare quell'azienda, nel senso che c'è questo appalto che non viene chiarito, quindi, c'è una certa superficialità anche sui servizi. Ci sono una serie di problemi, soprattutto organizzativi, e anche noi siamo d'accordo nel cercare di recuperare ore di lavoro per i lavoratori. A me risulta che ci sia anche un accordo sindacale fatto all'epoca, nel 2020, dalle organizzazioni sindacali, dove praticamente si diceva di recuperare le ore in caso di dismissione di personale o persone che vanno in pensione, si dimettono o quant'altro: quelle ore andavano comunque spalmate sulla restante parte che era ancora in forza.

L'accordo non è stato rispettato, perché ci sono state delle casistiche che si sono verificate, quindi, spingiamo molto anche sul rispetto di quest'accordo.

Non voglio entrare nel merito delle condizioni di lavoro, perché giustamente non credo sia materia di competenza di questa seduta, magari faremo riferimento all'azienda per approfondire alcune tematiche e alcune criticità, soprattutto di sicurezza, di condizioni di lavoro, di ambiente di lavoro e quant'altro.

Sono in linea con la UILTEC e chiedo non solo chiarezza sull'accordo del nuovo appalto, di capire bene come verrà articolato e quando partirà questo contratto, ma in più, come dicevo, di recuperare quelle ore di lavoro per i lavoratori, soprattutto per quelli che sono a due o tre ore e che sono particolarmente mortificati. È questa la mia richiesta, insieme alla UIL.

PRESIDENTE, Mensorio. Ringrazio per la partecipazione il Presidente Casillo di So.Re.Sa.,

insieme col Direttore generale, dottor Aprea. Cedo la parola al dottor Casillo, prego.

CASILLO, Presidente So.Re.Sa. Grazie Presidente. Una premessa che non è di circostanza: quando parliamo di dipendenti, credo che ciascuno di noi, al di là delle appartenenze, dovrebbe mostrare un grado di sensibilità, soprattutto in un contesto socio-economico che è quello che abbiamo davanti. Dico questa premessa per anticipare quello che in qualche modo come So.Re.Sa. facciamo e tutti sapete che siamo una centrale di committenza, facciamo le gare. Quando facciamo le gare acquisiamo, nel caso specifico, i fabbisogni che ci vengono dati dalle ASL e tutto ciò che ne consegue. Poi diciamo qualcosa sull'aggiudicazione e su quanto potrebbe andare in vigore ed essere reale e concreta la nuova aggiudicazione.

Tutto ciò che attiene al rapporto tra le società, i dipendenti, i lavoratori, l'efficienza, purtroppo è un adempimento che fa capo alle ASL e agli Ospedali dove i lavoratori prestano il servizio.

Per quanto riguarda le procedure, sono state completate, però – come sempre succede quando siamo in presenza di un'aggiudicazione – il contenzioso diventa non un'eccezione, ma la regola, perché sappiamo bene, e lo dobbiamo dire ad alta voce, che tutte le contestazioni, le osservazioni, le impugnative che avvengono di fronte all'aggiudicazione hanno un solo compito, un solo obiettivo: quello di ritardare l'entrata in vigore del nuovo operatore.

Naturalmente dobbiamo rispettare la legge, però siamo agli sgoccioli: credo che a giorni dovrebbe uscire anche la sentenza e, nel caso dovesse essere positiva per quelli che sono stati i lavori della Commissione che ha fatto So.Re.Sa., entrerà il nuovo operatore; se dovesse essere in qualche modo non positiva, si riparte da capo.

Su questo punto – e lo chiedo non in termini provocatori, non sarebbe neanche giusto parlare dei dipendenti – sento dire che ci sono addirittura dei dipendenti e lavoratori che sono a due ore, e per me è scandaloso, però cosa potrebbe fare So.Re.Sa.? Se davvero possiamo fare qualcosa che rientra o che sta anche borderline, al confine

di quelli che sono i nostri compiti, suggeritecelo: lo facciamo. Parlare di dipendenti che sono a due ore, è il caso di dire che fanno fatica ad arrivare a fine mese. So.Re.Sa. è a disposizione per questo. Mi permetto di dire che un'iniziativa del genere sarebbe stata più utile e opportuna anticiparla, magari quando eravamo in presenza di una proroga – sta da sei mesi questa proroga – forse lì si poteva cercare anche di intervenire nel capitolato. Una volta che si fa la gara ed esce un capitolato, purtroppo è il capitolato che fa fede. Manifestiamo la nostra disponibilità: forse sarebbe stato il caso che con l'Assessore al Lavoro – ma in termini più generali, non riferiti a questa vicenda o partendo da questa vicenda – si potessero anche affrontare le questioni che non riguardano solo il lavanoleggio, ma che possono riguardare i servizi di pulizia, il portierato, la vigilanza, tutti i servizi in senso generale. Probabilmente ci sarebbe bisogno a monte, non quando le gare sono espletate, di un'attività di controllo per fare in modo che, a partire dai bandi e dai capitolati, ci possano essere quegli elementi di garanzia che non sono solo le clausole di salvaguardia (subentra un altro operatore e prende i dipendenti), ma cercare di capire come evidentemente questi dipendenti, anche nell'ipotesi di un avvicendamento degli operatori, possano essere garantiti sul piano delle attività, delle ore e avere un lavoro dignitoso.

PRESIDENTE, Mensorio. Di Paola della CISL Campania, prego.

DI PAOLA, Femca CISL Campania Nord. Dal 2020 non intratteniamo più relazioni sindacali con questa azienda. La ragione risale all'accordo del 31 gennaio 2020, che prevedeva l'assunzione di tutti i lavoratori dell'ex American Laundry Ospedaliera operanti presso le diverse aziende sanitarie di Napoli e della provincia.

L'accordo stabiliva inoltre che, per ciascuna azienda sanitaria coinvolta, si sarebbero tenuti incontri specifici finalizzati a definire sia il personale da assumere sia il monte ore da garantire ai lavoratori interessati.

Nel primo incontro relativo all'Azienda Ospedaliera Cardarelli riuscimmo a ottenere

l'assunzione delle prime quattro persone. Tale accordo fu condiviso e sottoscritto da tutte e cinque le organizzazioni sindacali presenti al tavolo.

Successivamente, tuttavia, la situazione si complicò a causa dell'emergenza pandemica. Nel corso di un incontro svolto da remoto con l'azienda, emerse che quest'ultima aveva inserito nell'elenco dei lavoratori interessati ulteriori nominativi, nonostante l'elenco allegato all'accordo fosse da considerarsi chiuso e definitivo.

Poiché l'azienda non fu in grado di fornire spiegazioni soddisfacenti su tale scelta, la Femca decise di interrompere le relazioni sindacali dirette con la stessa. Da quel momento, i rapporti si sono limitati esclusivamente a comunicazioni di carattere epistolare. Ogniquale volta abbiamo rilevato comportamenti aziendali nei confronti dei lavoratori non coerenti con quanto previsto dal contratto o dalla normativa vigente, siamo intervenuti formalmente, ma senza riprendere le relazioni industriali.

Ci risulta inoltre che anche alcuni accordi sottoscritti successivamente non siano stati rispettati dall'azienda.

Presumo che la richiesta di questo incontro sia stata avanzata proprio in ragione delle difficoltà dell'azienda nel dare piena attuazione non solo all'accordo del 31 gennaio 2020, ma anche rispetto agli impegni assunti negli accordi successivi, pare che la stessa non sia stata in grado di rispettare.

PRESIDENTE, Mensorio. Abbiamo convocato l'audizione anche per comprendere i contorni di quello che le sigle sindacali chiedevano: più che altro, per quanto riguarda So.Re.Sa., nel bando di procedura di gara lamentano la previsione di contratti di lavoro estremamente ridotti, fino a due ore settimanali.

Su altre vertenze, come diceva il Presidente Casillo, anche ascoltando i vostri interventi si comprende come il rapporto di lavoro vada sviluppato insieme alle ASL di competenza, insieme a tutti coloro che, una volta espletata la gara, devono dare consequenzialità a questo tipo di iniziative.

A So.Re.Sa. chiediamo di poter fornire un chiarimento circa queste procedure di gara che possano prevedere delle ore di lavoro così povere per quanto riguarda la possibilità di un impiego lavorativo.

APREA, Direttore Generale So.Re.Sa. Buongiorno a tutti. Siamo una centrale di committenza regionale, quindi ogni volta che facciamo la gara i fabbisogni ci vengono espressi dalle singole aziende sanitarie. Nel caso specifico, Hospital Service attualmente fornisce il servizio su sette o otto ospedali della zona di Napoli e Napoli 1.

Ho partecipato anch'io alle riunioni quando è fallita l'American Laundry che aveva tutto questo personale; il problema grosso è che, siccome American Laundry gestiva vari appalti – non solo quelli che erano stati aggiudicati nella gara So.Re.Sa. – il problema grosso era come far rientrare tutti i 500 lavoratori in un appalto più contenuto. Fu quello il vero problema dell'epoca. Sul fatto dell'accordo del 2020, lo ricordo, le aziende che subentrarono si impegnarono ad assumere i dipendenti. Però i poteri di So.Re.Sa., una volta fatta la gara centrale e stipulato il contratto dall'azienda sanitaria, se non viene sollecitata dai direttori dell'esecuzione del contratto che controllano sul territorio l'esecuzione dell'appalto, non può fare nulla.

Sporadicamente facciamo delle ispezioni: ad aprile e a maggio abbiamo fatto le ispezioni al Cardarelli, ma le facciamo di routine, ogni sei mesi, alla Federico II, e dai report che abbiamo l'appalto funziona regolarmente, anzi, con picchi di eccellenza.

All'improvviso, quando stiamo per aggiudicare la nuova gara – quindi ci sarà il passaggio di cantiere – voglio ricordare a me stesso, ma ricordo a tutti, che la clausola sociale non è che significa che tout court mi prendo tutto quello che sta attualmente svolgendo il servizio, gli FTE sul Cardarelli piuttosto che sulla Napoli 1, ma secondo l'organizzazione e la libertà dell'imprenditore, quindi, se l'imprenditore riesce a fare quell'appalto con meno ore, il Codice lo consente.

Di solito, siccome mettiamo meccanismi premianti – anche in questa gara abbiamo messo i meccanismi premianti – loro fanno la transumanza del personale dal vecchio fornitore nei livelli di inquadramento, nelle ore lavorative e nell'attuale inquadramento.

La nuova gara sarà aggiudicata secondo il fabbisogno che ci ha comunicato il Cardarelli, la Napoli 1 e tutte le altre 16 aziende sanitarie che all'epoca hanno fornito il fabbisogno.

Sull'aspetto del part-time previsto, che lo rileviamo anche su altri appalti, tipo vigilanza, è permesso l'utilizzo, naturalmente entro determinati limiti.

Quello che possiamo fare come So.Re.Sa., al momento in cui aggiudicheremo la nuova gara, è fare un tavolo quando ci sarà il passaggio di cantiere, seguire da vicino il passaggio e verificare se avvenga l'assorbimento.

Questa situazione doveva essere, secondo me, fatta con le regole di gara, perché sono stati pubblicati gli FTE dei singoli. A questo tavolo chi manca veramente è innanzitutto l'operatore economico Hospital Service – non so se c'è – poi mancano le aziende sanitarie: perché se le aziende sanitarie dicono alla centrale di committenza che va tutto bene, che è tutto a posto e il servizio fila liscio, che intervento possiamo fare? Quando ci comunicano il fabbisogno, non abbiamo nemmeno l'idea di andare a vedere se c'è qualcosa che non va. È questo quello che volevo chiarire.

Hospital Service naturalmente perderà parte degli attuali presidi: se verrà confermata l'aggiudicazione dal TAR, resterà soltanto sul Cardarelli e sui Colli; entrerà nella Napoli 2 Nord, se dovesse venire confermata. Aspettiamo a breve la sentenza, l'appalto per settembre dovrà partire.

PRESIDENTE, Mensorio. Ringraziamo il dottore che chiarisce la posizione di So.Re.Sa.; tra l'altro, lo ringraziamo anche per la disponibilità, nel percorso prossimo, di creare una maggiore collaborazione, anche se devo dire, di fatto, avendo aggiudicato la gara, So.Re.Sa. in tante realtà non è neanche tenuta ad entrare.

Abbiamo il dovere di ascoltare anche altre parti invitate, tra cui Pastore per la CGIL.

Penso che l'incontro di oggi sia stato abbastanza chiarificatore, nel senso che una possibile ricaduta occupazionale riguarda coloro che sono chiamati ad attuare operativamente quello che So.Re.Sa. riesce, per gara, ad affermare. L'incontro serve a collegare le due parti e a pensare di creare un sistema maggiormente inclusivo sotto il profilo dell'ascolto, per cercare che la parte lavoro sia maggiormente audita e considerata.

Devo dire che personalmente prendo atto che le procedure di gara lo consentono, però veramente ritengo che bandire per due ore settimanali.

APREA, Direttore Generale So.Re.Sa.. Non mettiamo i contratti di due ore: è l'imprenditore che decide in che modo eseguire quel tipo di appalto. Naturalmente, da quando sono in So.Re.Sa. – e sono circa 20 anni – ad ogni passaggio di cantiere l'operatore entrante conferma quello che c'era precedentemente.

Il problema si trascina dal 2018, da quando è fallita l'American Laundry, che aveva 500 dipendenti e agiva quasi in regime di monopolio.

PRESIDENTE, Mensorio. La ringrazio, dottor Aprea. La parola a CGIL, prego.

PASTORE, Filmctem CGIL. Ringrazio anch'io il Presidente per la solerzia nell'averci convocati su questo tavolo tematico che sostanzialmente – in premessa vorrei dire – abbiamo l'esigenza di fare un discorso sugli appalti, soprattutto su questi servizi. E lo dico a me stesso: sono dei servizi essenziali, perché in qualche modo rientrano in quelle che sono le specifiche della 146 del 1990.

È chiaro che il focus è soprattutto sulla questione di Hospital Service che, come hanno tenuto a dire i colleghi che mi hanno preceduto, è una questione che ha avuto il suo apice a ridosso della pandemia.

È chiaro che, come hanno ricostruito i colleghi, ci sono stati dei problemi, perché sostanzialmente non dimentichiamo i motivi che hanno portato all'uscita di scena di American

Laundry che, come diceva anche So.Re.Sa., all'epoca rappresentava una sorta di colosso in regime di monopolio. Successivamente, ciò che si è sviluppato è che la subentrante, in qualche modo, al netto del parere all'epoca positivo dell'Ispettorato del Lavoro, – ricordo – ha sempre in qualche modo ostacolato qualsivoglia percorso, anche artificiale e dovuto alla contrattazione per la tutela di tutte le maestranze presenti all'epoca.

Come CGIL abbiamo di fatto interrotto i rapporti con quest'azienda; abbiamo provato in tutti i modi, attraverso la contrattazione, a porre dei rimedi di buon senso rispetto a quella che era la situazione che si era creata.

È chiaro che, nel momento in cui la risultante dei confronti è stata la proposta delle due ore settimanali ai dieci lavoratori – lo diceva Di Paola, in qualche modo erano stati estromessi dal passaggio – anche noi come organizzazione abbiamo ritenuto che effettivamente non ci fossero i presupposti per un confronto sindacale serio e, di fatto, ci siamo trovati con questa profonda anomalia.

È chiaro che, come diceva anche la UIL, ad oggi ci troviamo che effettivamente rischiamo che nel prosieguo tutto venga in qualche modo parametrato come quella che è stata la storia dall'entrata in campo di HS.

Prendo per positivi alcuni passaggi fatti da So.Re.Sa., perché effettivamente il dato certo è che già prima del Covid la non presenza delle aziende ospedaliere è stata un filo conduttore, perché già all'epoca abbiamo avuto delle grosse difficoltà anche a creare un quadro sinergico della situazione rispetto a questa cosa; come del resto è auspicabile, a prescindere dalla tempistica, un quadro generale sulla tematica degli appalti, soprattutto su questi servizi. Parliamo di servizi essenziali: chiediamo che vadano messi in campo dei parametri che garantiscano la qualità del servizio e la qualità del lavoro. Chiaramente condivido: anche su altri appalti ci sono sempre dei problemi, non è la questione del part-time, è la questione che in qualche modo dobbiamo anche – attraverso un percorso sinergico con le istituzioni – garantire ai lavoratori di poter stare in una cornice che

rispetti elementi alla base di qualsivoglia contratto collettivo nazionale. Grazie.

PRESIDENTE, Mensorio. Per completezza, ascoltiamo l'avvocato Pescolla per l'Hospital Service, prego.

PESCOLLA, Hospital Service. Buongiorno Presidente e grazie della convocazione. Saluto tutti. Faccio due considerazioni molto brevi in linea con quanto è stato detto fino ad ora, anche dalle osservazioni che ha fatto So.Re.Sa., e cerco di fornire – come giustamente sollecitava lei all'inizio dell'incontro – anche qualche elemento di conoscenza rispetto a questa vicenda.

Sono meravigliato dal fatto di ascoltare interventi nei quali in qualche modo si parla di relazioni dei sindacati non effettuate o addirittura interrotte. Però ricordo – non ho un numero preciso e non me ne voglia – ma credo che siano stati sottoscritti almeno otto verbali di incontro o di accordo con le organizzazioni sindacali. L'ultimo è del 20 aprile 2021, che pare sottoscritto da tutte le sigle sindacali – l'unica eccezione credo sia la CISL – accordo nel quale credo sia stata regolata la questione dell'orario di lavoro, in particolare delle otto unità interessate da quel verbale. Sono quelle a cui ci si sta riferendo con il fatto delle due ore di lavoro.

Dobbiamo dire – e sembra abbastanza importante – che su questo tema si è determinato un contenzioso davanti al Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Napoli, che con una sentenza di cinque giorni fa – forse una settimana fa – ha respinto i ricorsi di quei lavoratori assunti a due ore.

Naturalmente posso comprendere – e comprendo perfettamente – che si tratta di un numero di ore di lavoro che probabilmente non trova la condivisione piena dei lavoratori; quando sono stati assunti hanno sottoscritto delle dichiarazioni di disponibilità, accettate dalle organizzazioni sindacali. Però, se discutiamo in termini di violazioni di norme, sembra necessario – lei comprenderà – fare riferimento a una sentenza del Tribunale di Napoli che chiarisce la legittimità anche di quelle assunzioni.

Il tema del part-time, ovvero l'indicazione dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto nel contratto collettivo – come giustamente si osservava prima – non determina l'impossibilità di fare ricorso a contratti di lavoro part-time, e i limiti sono fissati per i contratti a tempo determinato.

Dico la seconda cosa sul tema relativo al fabbisogno: avete tutti quanti riscontrato e dimostrato bene come Hospital Service ha iniziato questo servizio, quindi provenendo dalla vicenda complessa di American Laundry. Aggiungo solamente che, a parte disquisizioni teoriche, tutto il personale è stato riassunto. Hospital Service ha reinserito anche altre quindici persone che erano state licenziate collettivamente su un appalto terminato su un'ASL di Caserta; ma il monte ore di partenza – e penso che sia anche una riflessione fatta da So.Re.Sa. e dalle ASL nell'ambito delle loro competenze – a monte da American Laundry teneva necessariamente conto del fatto che risultavano accordi di solidarietà, quindi ammortizzatori sociali, e che American Laundry era in proroga da almeno cinque o sei anni. È molto probabile che quei dipendenti fossero assunti a un numero di ore maggiore rispetto a quello in cui poi sono stati effettivamente impiegati da American Laundry, ma credo che le restanti ore fossero a carico di ammortizzatori sociali: si è tenuto conto delle effettive necessità. Rispetto a quel fabbisogno, quindi, si è sviluppata anche la gara.

Chiudo facendo una considerazione: si faceva riferimento alla tematica della sicurezza, e sono arrivate tante richieste delle ASL in questi giorni. Dopo le segnalazioni, in particolare della UILTEC, l'azienda ha dato riscontro e fornirà tutta la documentazione sulla sicurezza. Relativamente alle ore di lavoro, nelle interlocuzioni precedenti rispetto ad alcune cessazioni di rapporti di lavoro è stata data disponibilità – l'abbiamo fatto in Prefettura a Napoli dieci giorni fa – ad operare una redistribuzione delle ore che si sono rese disponibili, affinché sia una redistribuzione concordata con un criterio: perché ovviamente tanti lavoratori ambiscono a un aumento delle

ore. Ci sembra utile confermare, anche in questa sede, davanti alla Commissione, la disponibilità dell'azienda ad operare in questo senso. Grazie.

PRESIDENTE, Mensorio. Presidente Casillo, prego.

CASILLO, Presidente So.Re.Sa.. Volevo cercare di dare un senso concreto, perché ciascuno di noi è portatore di soluzioni che hanno alla base un fondamento normativo e giuridico; però la politica a volte deve cercare di ritagliarsi uno spazio che metta alla base un principio di solidarietà.

Ho pensato a questi lavoratori che stanno a due ore e volevo rivolgere un appello, perché più di questo non mi sento di poter fare. Ci troviamo di fronte a una situazione che è ormai diventata il tema attuale: il gioielliere che è stato condannato perché ha ammazzato due persone. Qui si fa fatica a comprendere l'uno e l'altro: da un lato la disperazione, quindi, sono quelle situazioni dove oggettivamente c'è una difficoltà a cercare di individuare la soluzione giusta.

Il mio è un appello soprattutto riferito a otto persone, perché mi sembra di capire che nell'insieme di tutte le persone – ho capito il problema, l'ho capito adesso – in American Laundry erano in 500; e per dare la possibilità a tutti e 500, necessariamente, essendo ridotto il lavoro (perché l'American Laundry era un colosso, faceva anche altro e non faceva solo il lava-noleggio), l'operatore che è subentrato, per farsi carico di tutti i lavoratori, forse ha dovuto ridurre le ore.

Un primo segnale, per dare anche il senso di una disponibilità tra l'operatore, i lavoratori e le organizzazioni sindacali, è un primo passo. Queste otto persone che stanno a due ore: non dico che si potrebbe assumere un impegno oggi qui – forse chiedo troppo –, ma ci si potrebbe far carico, da un punto di vista di solidarietà, di fare in modo che l'operatore – naturalmente se il TAR dovesse dare ragione – dia un messaggio di apertura di un sistema di nuove relazioni tra l'operatore, i dipendenti e le organizzazioni sindacali.

Sembra una richiesta formale perché parliamo di otto dipendenti e parliamo di poche ore, quindi, non credo che un approccio a questo problema potrebbe sconvolgere l'assetto organizzativo dell'operatore. Ma sicuramente rappresenterebbe un segnale importante, soprattutto verso i lavoratori stessi, i quali naturalmente di fronte a un segnale del genere possono anche comprendere che l'operatore non è l'altra parte, ma che insieme devono poter svolgere un lavoro utile per la nostra Regione – per la Sanità in modo particolare – e, al tempo stesso, anche un segnale nei confronti delle organizzazioni sindacali che svolgono la loro doverosa funzione nel portare avanti le istanze a tutela dei lavoratori.

PRESIDENTE, Mensorio. Grazie Casillo. La parola a Pomo, prego.

POMO, UILTEC Campania. È importante fare dei chiarimenti. I lavoratori dell'American Laundry erano circa 500, ma – se passa il messaggio che l'azienda ha assunto 500 lavoratori ci linciano – 400 sono andati a casa, perché la lavanderia industriale che c'era a Melito è chiusa e i lavoratori sono stati licenziati, perché l'azienda Hospital Service aveva la sua lavanderia a Mozzagrogna. Di quei lavoratori non ne ha assunto nemmeno uno.

I cento lavoratori circa (65 o 66 lavoratori) che erano presenti sulle stazioni appaltanti sono stati assorbiti – non tutti, perché con cinque di loro l'azienda aveva preso l'impegno di valutare delle transazioni per accompagnarli alla pensione e anche questo è stato disatteso – circa 60 sono stati presi.

Nel frattempo, quello che diceva l'avvocato Pescolla: American Laundry aveva anche l'appalto nel casertano. Visto che può avere due lotti all'interno di un appalto, ha dovuto lasciare l'appalto del casertano, perché aveva preso il Lotto 2 e il Lotto 3 di Napoli, quindi tutte le aziende ospedaliere napoletane, dai Colli fino ad arrivare all'ASL Napoli 1. Quei lavoratori che per la stessa ragione del casertano non venivano assorbiti dall'azienda che subentrava nel casertano erano lavoratori di Hospital Service, e

Hospital Service non li ha abbandonati, ma li ha portati all'interno dell'appalto.

I lavoratori sono diventati cento perché sono state fatte delle assunzioni. Dovremmo capire – ma ci vorrebbe un altro tipo di Commissione, e non la Commissione Lavoro – chi gestisce territorialmente questa società: perché girano dei personaggi all'interno di questa società che hanno più ruoli, fanno sindacato, fanno azienda, fanno di tutto e di più, e magari molto probabilmente alcuni di loro non potrebbero nemmeno mettere piede nelle strutture pubbliche. Ma ci mettono piede: ci hanno messo piede fino a qualche tempo fa.

Per la qualità del servizio dovremmo aprire un'altra Commissione, perché non vogliamo fare il sindacato; ma prendo il tefalino, ascoltate la sentenza e magari ci sediamo al tavolo con l'aiuto di So.Re.Sa., delle stazioni appaltanti e della Regione Campania, per guardarci negli occhi con i tre operatori, perché dovrebbero essere tre gli operatori che vengono sul territorio napoletano, dato che i lotti da due sono diventati tre. Hospital Service, giusto per dare una conferma, avrebbe vinto la gara che riguarda la Federico II, il Cardarelli, Servizi Sanitari Integrati e l'ASL Napoli 1; Pacifico. Dovrebbero essere questi i tre operatori.

Nel frattempo, per non lasciare alla libera interpretazione delle organizzazioni sindacali con l'azienda: nel momento in cui alcuni lavoratori hanno cessato l'attività, l'azienda ha assunto i lavoratori e non ha distribuito. È vero che abbiamo fatto degli incontri – parlo per l'organizzazione sindacale che rappresento – ma abbiamo fatto degli incontri a seguito di procedure di raffreddamento; abbiamo fatto degli incontri perché abbiamo scritto all'azienda e l'azienda ci ha risposto. In quelle procedure abbiamo chiesto all'avvocato Pescolla di ridistribuire e abbiamo avuto il diniego dalla società: abbiamo dovuto riaprire un'altra procedura di raffreddamento.

Oggi avremmo dovuto fare una giornata di sciopero che stiamo rimandando perché abbiamo chiesto all'azienda, a fronte delle sei unità che sono andate via, di distribuire gli orari; ma tre assunzioni sono già state fatte.

Ha ragione, Presidente, quando dice che ci potevamo vedere prima; però, se teniamo conto che quando c'è stata l'aggiudicazione della gara, era un momento in cui c'era la vecchia consiliatura e si stava andando nella nuova consiliatura. In quel momento non avevamo interlocutori con cui interferire.

Ripeto: le due ore degli otto operatori che vengono dette dalle stazioni appaltanti secondo il loro fabbisogno sono il frutto di questa vicenda, sono il frutto di tutta questa vicenda contorta negli anni.

Vedo di buon grado l'apertura fatta da So.Re.Sa. che magari parla di un tavolo istituzionale – magari Regione Campania con le singole stazioni appaltanti – nel momento in cui la sentenza del TAR ci darà la definizione dei nuovi committenti.

Nel frattempo, con Hospital Service faremo le nostre azioni sindacali, perché riteniamo opportuno che le ore dei lavoratori che sono andati in pensione ... ma questo ha una natura strettamente sindacale, né giuridica né contrattuale, e cercheremo di portare tutti – non soltanto gli otto, perché è un discorso di tutti – abbiamo lavoratori che arrivano a 800 euro al mese. Per tutto il resto, la qualità del servizio, la pulizia delle stazioni appaltanti, sono altri temi: ma non facciamo il sindacato per strada, non ci piace fare il TikTok o mandarlo al tizio di turno che viene alla stazione appaltante e si deve mettere a fare il video. Quella non è né politica né sindacato: a noi questo non piace.

Ci piace affrontare il problema. Non va tutto bene: sterile con pulito nello stesso camice, c'è anche la qualità del servizio, scarafaggi che camminano nelle stazioni appaltanti, non c'è l'acqua calda, il lavoratore che prende il lenzuolo sporco di urina... È un problema di tutti quanti noi, come cittadini, perché potremmo trovarci chiunque nel Cardarelli, nel Policlinico e nel Monaldi per cose personali. Grazie.

PRESIDENTE, Mensorio. Penso che l'incontro di quest'oggi sia stato proficuo perché si è dimostrata la disponibilità che c'è, da parte di So.Re.Sa., per quanto riguarda il prosieguo, di avere attenzione a quelle che possono essere le

istanze del mondo del lavoro, quindi dei sindacati, e cercare di concertare sempre dei percorsi che vadano a favore delle unità di lavoro.

C'è da dire che questo tipo di confronto andrebbe allargato nel prosieguo, quindi, questa Commissione si prenderà la responsabilità consapevole di creare anche un collante con la Giunta, quando sarà necessario. Anche perché – ricordiamolo – siamo qui preventivamente per comprendere alcune questioni che destano preoccupazione, ma che non hanno creato, in questo momento, un problema sull'indotto lavorativo.

Siamo qui disponibili anche per aprire alle ASL, per aprire alle aziende ospedaliere questo confronto.

Credo che rispetto alla vostra richiesta ci sia stata maggiore chiarezza, soprattutto la possibilità di comprendere che c'è volontà, sia da parte della Regione sia da parte di tutti gli enti regionali che partecipano a realizzare questi percorsi, di una collaborazione più proficua.

Ringrazio So.Re.Sa. per la solerte presenza e ringrazio tutti voi che avete voluto svolgere il vostro ruolo fino in fondo in maniera consapevole e coerente, affinché si possa suggellare un rapporto di confronto più autentico e più costante, in modo da non trovarci successivamente a dover rincorrere situazioni che possano avere ad oggetto difficoltà dal punto di vista del lavoro.

Tutto questo lo facciamo insieme con i colleghi della Commissione, quindi, ci dichiariamo disponibili a questo ulteriore confronto nel prosieguo.

Se non ci sono altri interventi, dichiaro chiusa la Commissione. Grazie.

I lavori terminano alle ore 12.00.

Visto il Funzionario
Silvana Elena Ferrara