

Lista di controllo sull'outsourcing

Adottato dal Comitato permanente sugli Enti locali e regionali, 23 maggio 2006

- **Servizi esclusi:** un accordo sull'outsourcing dovrebbe specificare i servizi che il datore di lavoro s'impegna a non esternalizzare per nessuna ragione.
- **Reintegrazione dei servizi all'interno dell'azienda:** qualsiasi accordo di esternalizzazione deve contemplare anche l'impegno, da parte del datore di lavoro, di rivedere la situazione e considerare la possibilità di reintegrare i servizi all'interno dell'azienda.
- **Formazione e qualifiche:** il datore di lavoro e le forze sindacali devono negoziare periodicamente i livelli di formazione e qualifica in modo da garantire ai lavoratori la migliore offerta formativa disponibile; questo dovrebbe ridurre il rischio che l'esternalizzazione risulti essere l'opzione migliore per la prestazione del servizio, ma anche che la società fornitrice si impegni a erogare i servizi avvalendosi di dipendenti con lo stesso livello di formazione e qualifiche.
- **Migliorare la produttività e la qualità dei servizi:** il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali devono discutere periodicamente sul miglioramento della qualità e come quest'ultimo possa essere raggiunto al meglio, mantenendo un livello salariale e qualifiche del personale interno sufficienti ad evitare qualsiasi minaccia di esternalizzazione.
- **Preavviso:** il datore di lavoro deve informare con sufficiente anticipo le forze sindacali in merito a qualsiasi progetto o intenzione di ricorrere alla pratica dell'outsourcing
- **Decisione strategica:** il datore di lavoro (sia esso un ente pubblico, un'impresa di servizi pubblici o un'azienda privata) deve indicare come l'outsourcing sia un mezzo per attuare una parte della propria strategia globale e non soltanto una misura a breve termine per la riduzione dei costi.
- **Nessun esubero di personale:** il datore di lavoro deve garantire che non vi saranno esuberanti di personale e che sarà prevista un'adeguata consultazione sull'eventuale redistribuzione dei lavoratori che non saranno trasferiti a seguito del processo di esternalizzazione.
- **Alternative:** le organizzazioni sindacali devono avere la possibilità di presentare e discutere proposte alternative ai piani di esternalizzazione, potendo contare sulle risorse e le competenze necessarie a tale scopo.
- **Calendario:** se i sindacati approvano la motivazione programmatica alla base del processo di esternalizzazione, il datore di lavoro deve concordare un calendario realistico di consultazione e trattativa in merito.
- **Informazione:** il datore di lavoro deve fornire ai sindacati le informazioni sui potenziali fornitori necessarie per poterli valutare.
- **Diritti di trasferimento:** pur riconoscendo che la Direttiva sui diritti acquisiti garantisce una serie di provvedimenti a tutela dei diritti sindacali e dei lavoratori, questi sono tuttavia limitati e qualsiasi accordo sull'outsourcing deve eliminare ogni possibilità di trovare scappatoie.

- **Diritti sindacali:** sin dalle fasi iniziali deve essere chiarita la posizione delle potenziali imprese fornitrici in merito al riconoscimento dei diritti sindacali e ai contratti collettivi; i sindacati devono avere la facoltà di rifiutarle qualora le risposte risultino inadeguate.
- **Retribuzione e condizioni di lavoro:** devono essere condotte precise trattative in merito all'impatto dell'esternalizzazione sulla retribuzione e le condizioni di lavoro, le pensioni, la formazione e le possibilità di carriera.
- **Salute e sicurezza:** in materia di salute e sicurezza occorre definire procedure che stabiliscano chiaramente le responsabilità dell'impresa fornitrice e impongano a quest'ultima l'obbligo di rendere conto al datore di lavoro principale, il quale deve inoltre predisporre un proprio sistema interno per monitorare la società che eroga i servizi esternalizzati.
- **Diritto di permanenza e ritorno:** i lavoratori devono avere la possibilità di rimanere presso l'azienda iniziale o, in caso di trasferimento presso un'impresa fornitrice, di ritornare a lavorare presso il datore di lavoro iniziale entro un dato periodo.
- **Monitoraggio continuo:** il datore di lavoro iniziale deve impegnarsi a monitorare costantemente le relazioni industriali nell'impresa fornitrice ed informarne i sindacati. Deve inoltre valersi della sua posizione contrattuale per garantire che il fornitore rispetti gli impegni assunti nei confronti dei dipendenti trasferiti.