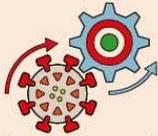


Cambio appalto, licenziamento anche con riassunzione non immediata

VIRUS E RIPRESA

LAVORO



La semplice previsione della clausola sociale può liberare l'azienda uscente

Secondo una lettura più rigida, niente recesso finché la nuova impresa assume

Giuseppe Bulgarini d'Elci

A seguito di conversione in legge, la norma del decreto cura Ita-

lia che prevede il divieto dei licenziamenti riconducibili a esigenze aziendali per un periodo di 60 giorni dalla sua entrata in vigore ha subito un apparente allentamento.

In base all'articolo 46 del decreto legge sono preclusi alle imprese i licenziamenti individuali per motivo oggettivo dal 17 marzo al 15 maggio 2020, mentre per i licenziamenti collettivi sono, altresì, sospese le procedure di riduzione del personale attivate dopo la data del 23 febbraio.

Il divieto, sin qui assoluto, sembrerebbe ora attenuato dalla previsione per cui sono esclusi i recessi intervenuti in presenza di un cambio appalto, in seguito ai quali i lavoratori sono riassunti dall'appaltatore subentrante in forza di previsioni legali o di clausole sociali. La formulazione aggiunta in sede di conversione

fa salve, in questo senso, «le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore» in virtù di una previsione di legge o contrattuale.

Se stiamo all'interpretazione letterale del testo, non può sfuggire che i licenziamenti consentiti in presenza di cambio appalto siano solo quelli da cui derivi la riassunzione dei lavoratori da parte del gestore subentrante.

Questa lettura stride, tuttavia, con le norme di legge e con le previsioni dei contratti collettivi che, quando si realizza la successione di un nuovo operatore al gestore uscente di un appalto, impongono la riassunzione, in tutto o in parte, dei lavoratori che sul medesimo appalto erano impiegati.

La clausola sociale, se stiamo alla dimensione dei contratti

collettivi, libera l'appaltatore uscente dalla continuazione del rapporto di lavoro e pone in capo al subentrante, invece, l'obbligo di prendere in carico i dipendenti che nell'appalto prestavano servizio.

Se lo sguardo si ferma al dato letterale, l'articolo 46 non sembra consentire che questo schema possa pienamente dispiegarsi, perché il recesso disposto dall'appaltatore uscente, in mancanza di riassunzione da parte del subentrante, risulta colpito dalla scure del divieto. Se questa premessa è corretta, si ha una evidente contrapposizione tra due impianti normativi che dovrebbero poter avere pari dignità, senza che dalla loro contestuale applicazione il lavoratore abbia a soffrire la perdita del posto di lavoro.

È allora preferibile una lettura di sistema della norma, che pri-

vilegi l'applicazione delle clausole sociali sul cambio appalto senza alcuna forma di restrizione, tale per cui il gestore uscente potrà recedere dai rapporti di lavoro con il personale utilizzato senza dover attendere che esso sia riassunto dal subentrante.

A conforto di questa tesi, merita osservare che l'articolo 46, laddove esclude dal divieto di licenziamento le ipotesi di cambio appalto, non fissa un termine entro il quale debba intervenire la riassunzione dei lavoratori da parte del gestore subentrante. Appare dunque coerente con l'impianto della norma una lettura che ritenga esclusi dal divieto i recessi intimati dall'impresa uscente, senza che essa debba essere vincolata dall'effettivo adempimento dell'obbligo di riassunzione da parte del gestore subentrante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA