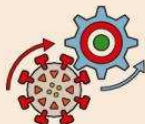


# Il blocco dei licenziamenti non vale per tutti in caso di cambio appalto

## I NODI DELLA RIPRESA

DL AGOSTO



Non c'è l'obbligo generale di riassunzione per l'impresa subentrante

Le clausole sociali dei Ccnl possono prevedere limiti al reinserimento di personale

Pagina a cura di  
Marcello Floris

L'articolo 14 del Dl Agosto (Dl 104/2020, all'esame del Senato per la conversione in legge), ha prorogato le norme già introdotte sui licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, precludendo la possibilità di licenziare i lavoratori di lavoro che non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale o dell'esonerazione contributiva legati all'emergenza sanitaria.

Il divieto di licenziamento non si applica ai dipendenti impiegati in un appalto, che siano riassunti dal nuovo appaltatore - in seguito al subentro nell'appalto - per effetto della legge, di un contratto collettivo o di una clausola del contratto di appalto. Questi dipendenti possono quindi essere licenziati.

La ratio della norma, tuttavia, è sempre quella di preservare il posto di lavoro, infatti per l'appaltatore uscente è possibile licenziare solo a condizione che i lavoratori siano poi riassunti dal nuovo appaltatore.

Questo effetto si realizza per lo più

tramite pattuizioni di clausole sociali, contenute nel contratto di appalto o nel bando di gara o nei contratti collettivi: ad esempio il Ccnl Telecomunicazioni, il Ccnl Trasporto aereo, il Ccnl per le agenzie di somministrazione e quello Multiservizi.

Nel nostro regime, il subingresso di un nuovo appaltatore non impone di per sé il passaggio dei lavoratori addetti all'appalto alle dipendenze del nuovo appaltatore.

Pertanto, alcuni contratti collettivi, prevedono condizioni di miglior favore con clausole ad hoc, disponendo che il rapporto debba necessariamente proseguire a parità di condizioni. Le clausole sociali sono appunto quelle volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato in un appalto: questo tipo di pattuizioni mira a salvaguardare il posto di lavoro di lavoratori occupati da un'azienda che si trova a perdere una gara d'appalto.

Nell'impossibilità di ricollocare i dipendenti addetti a quell'appalto, l'appaltatore uscente avrebbe facoltà di licenziare i lavoratori per soppressione della posizione lavorativa. Tramite la clausola sociale, invece, è fatto obbligo all'azienda subentrante di riassumere il personale che altrimenti sarebbe in esubero, per garantire appunto la continuità occupazionale.

La previsione dell'articolo 14 del Dl 104/2020 subordina dunque la liceità dei licenziamenti a un comportamento non già del soggetto che recede, titolare del rapporto di lavoro, cioè il vecchio appaltatore, bensì alla condotta di un soggetto estraneo al rapporto, cioè l'appaltatore subentrante.

### Che cosa prevedono i Ccnl

Fintanto che il vecchio e il nuovo appaltatore applicano lo stesso contratto collettivo, non sorgono particolari criticità. Ma può ben capitare che non sia così. Ad esempio, esistono contratti collettivi che prevedono la riassunzione dei dipendenti impiegati dal precedente appaltatore, ma solo a de-

## CHE COSA SUCCEDERÀ CON LA CESSAZIONE DELL'APPALTO

### STESSO CONTRATTO COLLETTIVO FRA LE IMPRESE

#### Da verificare le clausole del passaggio

Nella cessazione di un appalto in cui l'appaltatore uscente e il nuovo appaltatore applicano lo stesso contratto collettivo, si applicano le disposizioni del Ccnl per stabilire quali dipendenti e a quali condizioni debbano passare al nuovo appaltatore, ovviamente se queste disposizioni sono presenti nel contratto. Il nuovo appaltatore è tenuto a osservare le disposizioni del Ccnl applicato.

### IMPRESA CON CONTRATTI COLLETTIVI DIVERSI

#### Si applica il Ccnl della subentrante

Nella cessazione di un appalto in cui l'appaltatore uscente e il nuovo appaltatore applicano contratti collettivi diversi, in linea di principio dovrebbero applicarsi le disposizioni del Ccnl del nuovo appaltatore, se presenti. Dovranno essere osservate le disposizioni del Ccnl dell'appaltatore subentrante che prevedano una procedura di confronto sindacale per rendere compatibili le esigenze dell'azienda subentrante con quelle dei lavoratori alla continuità del rapporto. L'impresa subentrante può escludere dal riassorbimento i lavoratori che svolgono funzioni indirette di supporto alle attività operative, compresi coloro che svolgono funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento o di controllo.

### LA MANCATA APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA SOCIALE

#### Rischio di contenzioso

La mancata applicazione della clausola sociale presente nel Ccnl espone al rischio di rivendicazioni da parte dei lavoratori interessati, che in sede giudiziale potranno richiedere l'applicazione, e pretendere quindi la prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa appaltatrice subentrante.

### I limiti del riassorbimento

La delibera dell'Autorità nazionale Anticorruzione del 13 febbraio 2019 ha stabilito che «l'applicazione della clausola sociale non comporta un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento del personale utilizzato dall'impresa uscente, dovendo tale obbligo essere armonizzato con l'organizzazione aziendale prescelta dal nuovo affidatario. Il riassorbimento del personale è imponibile nella misura e nei limiti in cui sia compatibile con il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto e con la pianificazione e l'organizzazione definita dal nuovo assuntore. Tale principio è applicabile a prescindere dalla fonte che regola l'obbligo di inserimento».

terminate condizioni, quali ad esempio aver lavorato nell'appalto più di quattro mesi. Oppure, l'obbligo di riassunzione scatta se nell'appalto sono impiegati più di un certo numero di dipendenti. In linea di principio, la clausola sociale, nella dimensione dei contratti collettivi, libera l'appaltatore uscente dalla continuazione di un rapporto non più necessario alla sua impresa e pone in capo al nuovo appaltatore l'obbligo di riassunzione.

### I nodi del Dl Agosto

Queste problematiche non sono contemplate nella previsione dell'articolo 14, per cui il nuovo appaltatore potrebbe legittimamente decidere di atenersi al contratto applicato dalla sua impresa, ma questa scelta potrebbe avere un serio impatto sulla legittimità del licenziamento messo in atto dal precedente appaltatore, realizzando così un effetto quantomeno anomalo sotto il profilo giuridico. Anche perché potrebbe non esistere un obbligo di riassunzione generalizzato dei lavoratori impiegati nell'appalto, e il riassorbimento potrebbe essere limitato.

Un altro tema non risolto dall'articolo 14 del Dl 104/2020 è quello del momento in cui debba intervenire la riassunzione da parte del nuovo appaltatore. In altre parole: la riassunzione deve seguire immediatamente il licenziamento, per applicare correttamente la regola? Il decreto non lo dice, ma considerato che la ratio della decretazione d'urgenza è quella di evitare la perdita di posti di lavoro ed minimizzare gli effetti del cambiamento di appalto sui lavoratori, parrebbe di poter affermare che la riassunzione debba essere immediata e successiva al recesso del primo appaltatore.

In questa situazione di incertezza, è auspicabile che questi dubbi interpretativi siano chiariti nel percorso di conversione in legge del provvedimento.