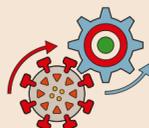


Il blocco dei licenziamenti non vale per tutti in caso di cambio appalto

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 ai datori di lavoro che non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale o dell'esonero contributivo 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 cede, 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 richiederne 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 attenersi 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 e di minimizzare gli effetti del cambiamento di appalto sui lavoratori, parrebbe di poter affermare che la riassunzione debba essere immediatamente 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.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PREVISIONI DEI VARI ACCORDI

Il passaggio di datore può far perdere anzianità e livello

In alcuni contratti collettivi clausole di miglior favore per i lavoratori coinvolti

L'avvicendamento di un nuovo appaltatore non impone di per sé il passaggio dei lavoratori addetti all'appalto alle dipendenze del nuovo appaltatore.

Solamente alcuni contratti collettivi prevedono che il passaggio debba necessariamente avvenire.

Quando manchino tali norme contrattuali il lavoratore potrà essere impiegato dal proprio datore di lavoro in un altro appalto, sempre che vi siano posizioni lavorative vacanti. Se così non è, il lavoratore potrà essere licenziato per giustificato motivo oggettivo, a seguito del venir meno della sua posizione lavorativa. Inoltre, nel caso in cui si verifichi il passaggio dei lavoratori dal precedente appaltatore a quello subentrante, per espressa disposizione dell'articolo 29 comma 3 del Dlgs 276/2003, non è applicabile la disciplina del trasferimento d'azienda o di un suo ramo.

Ciò significa in primo luogo che la posizione di lavoro non è garantita, e inoltre che il passaggio potrebbe avvenire senza riconoscere l'anzianità aziendale pregressa del lavoratore, o la sua retribuzione o il livello di inquadramento.

Per ovviare a queste situazioni le parti sociali hanno pensato di introdurre in alcuni contratti collettivi condizioni di miglior favore, disponendo che in caso di cambio di appalto il rapporto debba proseguire a parità di condizioni. Pertanto, per garantire la continuità occupazionale, i contratti collettivi di alcuni settori possono prevedere clausole sociali, che hanno a oggetto l'obbligo di assunzione del personale già impiegato nell'appalto, in capo al soggetto

che subentra nell'appalto.

Le modalità con cui si esplica questa forma di tutela sono declinate in vari modi nelle diverse clausole.

Il Ccnl del trasporto aereo prevede il passaggio di tutto il personale individuato d'intesa con le organizzazioni sindacali stipulanti il contratto stesso, dall'azienda cedente il servizio all'azienda subentrante, in misura proporzionale alla quota di traffico trasferita. Non vi è dunque un automatico passaggio di tutti i lavoratori addetti all'appalto in capo a chi subentra. Inoltre, il passaggio avverrà sì senza periodo di prova a tutela del nuovo appaltatore e senza obbligo di preavviso per l'appaltatore uscente, ma con novazione soggettiva e oggettiva e quindi con possibilità di stabilire nuove condizioni retributive e normative.

Il Ccnl delle Telecomunicazioni stabilisce la continuazione del rapporto con l'appaltatore subentrante, in applicazione della legge 11/2016, con due casi:

- subentro nell'appalto a parità di termini modalità e condizioni contrattuali con contestuale assorbimento del personale dipendente che sia impiegato nell'appalto stesso in via continuativa per più di sei mesi;
- subentro nell'appalto con variazione delle modalità e delle condizioni della gestione del rapporto. Il tutto regolato da una procedura di negoziazione con le organizzazioni sindacali, definita nella clausola.

Il Ccnl per le agenzie di somministrazione di lavoro, prevede che, nel caso di cessazione di appalti pubblici, l'agenzia debba garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando di gara e per tutta la durata dello stesso. La durata dei contratti di lavoro sarà pari a quella definita con l'ente appaltante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INFORMAZIONE PROMOZIONALE

EMILIA ROMAGNA - Territorio economico d'eccellenza per professionalità e coraggio d'impresa

PREMIO IMPRESA AMBIENTE, il più alto riconoscimento italiano per le aziende green

Tutte le imprese possono partecipare al **Premio Impresa Ambiente**, il più alto riconoscimento italiano per le imprese private e pubbliche che si siano distinte in un'ottica di Sviluppo Sostenibile, Rispetto Ambientale e Responsabilità Sociale. Porta d'accesso per l'*European Business Awards for the Environment* (EBAE), della Commissione Europea (DG Ambiente), l'ottava edizione del premio è promossa dalla Camera di Commercio di Venezia Rovigo, con la collaborazione di **Unioncamere** e il patrocinio del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, e si rivolge a imprese, enti pubblici e privati italiani che abbiano contribuito con progetti, soluzioni o prodotti a migliorare l'impatto economico, sociale e ambientale in Italia. Il bando è diviso in quattro categorie: 1) Migliore Gestione, 2) Miglior Prodotto, 3) Miglior Processo/Tecnologia, 4) Migliore Cooperazione Internazionale. È inoltre previsto un "Premio Speciale Giovane Imprenditore", riservato a titolari o dirigenti d'impresa under 40 (già in gara per una delle quattro categorie) distinti per spiccate capacità imprenditoriali, innovazione e attività di ricerca nell'ambito dello sviluppo ecosostenibile. **Candidature entro il 10 ottobre** sul sito www.premioimpresambiente.it



DYNAMIC SYSTEM: "Il fascino della sicurezza" sede a Ferrara e showroom a Bologna

Con sede a Ferrara e uno *Showroom* a Bologna, **Dynamic System** soddisfa ogni esigenza di sicurezza in ambito residenziale, aziendale e industriale. Uno staff tecnico specializzato assicura l'installazione certificata di portoni, porte di ingresso, recinzioni, cancelli e pergole, anche con opere murarie ed elettriche, avvalendosi di prodotti che uniscono *know-how*, prestazioni, design e le tecnologie più evolute: domotica, *building automation*, sistemi di sicurezza anti intrusione, illuminazione a LED automatizzata e dispositivi di controllo del comfort ambientale. Lo studio di progettazione interno segue il cliente dal sopralluogo gratuito fino all'installazione. Trasporto, smaltimento, montaggio e assistenza rapida garantiscono efficienza e funzionalità anche nei contesti più complessi. - www.dynamicsystem.it



GENERAL BRUCIATORI Una passione che brucia dal 1975 senza fermarsi mai

Dal 1975 **General Bruciatori** si è sempre distinta per una naturale propensione alla ricerca tecnologica che l'ha portata a sviluppare modelli sempre più efficienti con un posizionamento chiaro: proporre soluzioni ad hoc studiate sulle singole esigenze. La capacità di progettare e realizzare bruciatori sempre diversi ha permesso la continua ottimizzazione della riduzione di emissioni inquinanti. Da tempo sviluppa sistemi di combustione per il recupero di prodotti di scarto, riutilizzati e valorizzati per generare calore aggiunto. Vanta numerosi bruciatori con Biogas, Gas di raffineria e Idrogeno, provenienti da processi industriali, in un'ottica di costante e continua ricerca per offrire al mercato un prodotto con sempre minori emissioni e sempre maggiore efficienza della combustione. - www.generalbruciatori.it



EMILFLUID, tubi flessibili e raccordi per impianti oleodinamici

Emilfluid opera nel settore oleodinamico ed è stata recentemente acquisita dalla società lombarda **Pa.Co Fluid & Air Group**. Da oltre 30 anni è al centro della vasta area produttiva definita "pilota" per l'innovazione tecnologica dei macchinari agricoli. La costante attenzione al mercato, i tempi rapidi di risposta e la grande flessibilità portano a soddisfare le esigenze dei settori industriale, navale, dell'energia eolica e di altri ambiti tecnologicamente avanzati. Per rispondere alle richieste di un mercato che viaggia alla massima velocità abbina alla strategia organizzativa del *make or buy, partnership* con innovative aziende leader che condividono il pensiero: "nulla è più importante della salute e della sicurezza di tutti coloro che lavorano per noi ed utilizzano i nostri prodotti". - www.emilfluid.it



Emilfluid. Rosaria e Cristina Panni

FIRST POINT, leader nelle business solution e smartworking per aziende



First Point. Il Team

First Point nasce 21 anni fa da due soci fiduciosi con la missione di realizzare soluzioni informatiche per aziende. Dopo pochi anni iniziano a lavorare con importanti realtà e con alcuni dei principali gruppi di agenti assicurativi italiani. Oggi, oltre ad aver ricevuto numerosi premi e riconoscimenti nel settore ITC, è primo in Italia e quarto in Europa nella commercializzazione di uno dei principali marchi di centralini *Voip in Cloud* mondiali, in aggiunta alla vendita di linee telefoniche *voip* e trasmissione dati. Con 38 addetti, oltre 1000 centralini installati in 2800 sedi che gestiscono più di 3 milioni di minuti di telefonate al mese è da anni sponsor del Parma Calcio. Durante il *lockdown* è riuscito, in 48 ore, a organizzare lo *smartworking* per 800 clienti. www.firstpoint.it

SARCE, system integrator di ultima generazione per l'evoluzione digitale delle imprese

Innovare senza dimenticare le proprie radici, consolidate a Parma e nell'hinterland della città ducale: **Sarce Spa** è una delle aziende informatiche più longeve d'Italia, con un DNA da *System Integrator* e la vocazione da Sviluppatore di applicazioni che prestigiose aziende multinazionali hanno implementato nelle loro sedi di tutto il mondo. Sarce chiude un triennio di crescita in termini di fatturato (+34%) e di personale. Il territorio di Parma ha contribuito allo sviluppo di importanti clienti come Cedacri, Elettric 80, Overmach, Parmacotto, Rolli Industrie Alimentari e di proficue *partnership*, ma si è anche rivelato un serbatoio fondamentale per la ricerca di personale. Oggi come ieri l'obiettivo rimane quello allineare le nuove tecnologie IT alle strategie del management aziendale. - www.sarce.it



FROG LEARNING La formazione digitale che conquista i grandi brand

La formazione in azienda è sempre più *digital*. Tutto il mondo del lavoro se n'è accorto in quest'anno unico e decisivo, ma c'è chi sull'Learning aveva scommesso tutto già 10 anni fa. **Frog Learning** di Parma nel 2020 è cresciuta in termini di fatturato, addetti e clienti (ad esempio: Barilla, GSK, Lamborghini e Mutti). Fondata nel 2011 è specializzata in *digital learning*: piattaforme di apprendimento a distanza e corsi online. Realtà d'eccellenza, punta tutto su ricerca e sviluppo, lavoro agile e formazione continua di un team giovane e appassionato. Specialisti di Moodle, gli esperti di Frog accompagnano le aziende nella costruzione della propria identità di *digital learning*, mettendo a disposizione la piattaforma personalizzabile e l'innovativo catalogo corsi, o realizzandoli *ad hoc* per i clienti. www.gruppofrog.it



Frog Learning. Gabriele Castellani (CEO) e Roberto Stravati (CTO)

CSAI a fianco delle aziende per ottimizzare le dinamiche produttive e organizzative

30 anni fa nasce **CSAI**, prima azienda a Bologna ad essere fondata da una donna, la dott.ssa **Marzia Zambelli**, imprenditrice eclettica che ha saputo infondere una visione innovativa alla consulenza aziendale in tema di sicurezza sul lavoro, ambiente, certificazione della qualità e sistemi di gestione 231/01. "La nostra *vision parte da un assunto di base fondamentale: è necessario elaborare una consulenza ad hoc sulle reali esigenze del cliente e il nostro compito è accompagnare le aziende, educarle ad un cambio di mentalità che coinvolga tutti i collaboratori, per far sì che gli interventi, anche obbligatori, siano vissuti come un investimento migliorativo. Questo è possibile solo garantendo consulenza e formazione professionali, qualificate e cucite su misura per ogni piccola/media impresa*". - www.csair.it



CSAI. Marzia Zambelli, Presidente

ECAP: la posa del cappotto termico non è mai stata così facile

Il cappotto termico è la scelta ideale per evitare la dispersione del calore dalle abitazioni. Spesso però non si prendono in considerazione gli aspetti più importanti: perfetta applicazione con materiali di qualità e lastre perfettamente rasate così da garantire una perfetta durabilità. La gamma **ECAP**, con 5 tipi di pannelli, nasce per rispondere a tutte queste esigenze. Il pannello è venduto prefinito con strato di rasatura, rete con sormonti, fustellature per l'inserimento dei tasselli e predisposizione per stuccature tra pannelli. La rasatura preapplicata (3 mm) protegge i pannelli, durante le lavorazioni di cantiere, dalle aggressioni meteoriche e dall'irraggiamento solare, favorendo un isolamento termico idoneo alla certificazione energetica e un risultato a regola d'arte. - www.edilteco.it

