

LIQUIDITÀ E SINDACATI

Prestiti garantiti Sace vincolati agli accordi

Daniele Colombo — a pag. 22

Lavoro

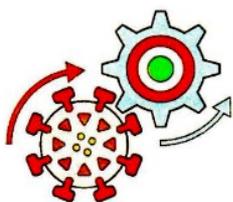
Prestiti garantiti Sace: intesa su licenziamenti, contratti e appalti

Daniele Colombo — a pag. 22

Prestiti garantiti Sace: intesa sindacale su licenziamenti, contratti e appalti

I NODI DELLA RIPRESA

LIQUIDITÀ E OCCUPAZIONE



Indispensabile l'accordo con le sigle per recessi collettivi e individuali

Il consenso serve anche per trasferimenti d'azienda e rapporti a termine

Pagina a cura di **Daniele Colombo**

Non solo licenziamenti individuali e collettivi ma anche trasferimenti d'azienda, contratti a termine, impiego di lavoratori somministrati. Sono diversi i capitoli che potrebbero rientrare nel vincolo degli accordi sindacali previsto dal Dl 23/2020, appena convertito in legge, per le imprese colpite dal Covid-19 che volessero accedere alla garanzia della Sace Spa per prestiti e finanziamenti. La garanzia potrà essere concessa alla condizione - tra le altre - che l'impresa assuma l'impegno a «gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali». Lo prevede l'articolo 1 comma 2 lettera l) del cosiddetto decreto legge "Liquidità".

Ma che cosa comporta l'assunzio-

ne di questo impegno? E qual è la sua durata, visto che la garanzia Sace copre finanziamenti fino a sei anni? La norma non è molto chiara e si caratterizza per essere particolarmente ampia nella sua portata interpretativa.

In primo luogo, l'impegno a «garantire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali» pare riguardare il futuro. Ai fini della concessione della garanzia, quindi, non sembra necessario aver stipulato un accordo sindacale vero e proprio, limitandosi la norma a richiedere un impegno.

Non è chiaro, poi, quali organizzazioni sindacali debbano essere coinvolte nella cogestione, limitandosi la norma a chiedere la stipula di un accordo sindacale. Le organizzazioni sindacali nazionali, territoriali oppure le rappresentanze sindacali aziendali? Dalla formulazione della norma (gestione dei livelli occupazionali da parte dell'impresa) pare che la legittimazione sia attribuita alle Rsu-Rsa.

L'articolo 1 comma 2 lettera l), inoltre, lascia aperta la possibilità della conclusione di accordi con qualsiasi organizzazione sindacale, anche non comparativamente più rappresentativa.

La "gestione dei livelli occupazionali" attraverso accordi sindacali, ancora, dovrebbe riguardare i soli aumenti e diminuzioni di personale. Il livello infatti dovrebbe riguardare l'aspetto quantitativo della forza lavoro. In questo senso, ad esempio, le procedure di licenziamento collettivo dovranno necessariamente concludersi con un accordo sindacale, a

differenza di quanto previsto dalla legge 223/1991 che, invece, nel prevedere un coinvolgimento del sindacato nella gestione degli esuberi, stabilisce precisi limiti temporali entro i quali le parti sociali e il datore di lavoro possono trovare un accordo sindacale. Qualora nei termini previsti l'accordo non sia raggiunto, il datore di lavoro è libero di procedere con i recessi nel rispetto dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5 della legge 223/1991. Con il vincolo previsto dal Dl 23/2020, invece, l'accordo diventa necessario.

Nello stesso senso, anche i licenziamenti individuali (specie se di carattere oggettivo) dovrebbero rientrare nella «gestione dei livelli occupazionali», con la necessità di trovare un accordo preliminare con il sindacato per poter legittimamente intimare il recesso individuale.

Allo stesso modo, si deve ritenere che la norma possa avere un impatto anche nelle ipotesi di trasferimento di azienda (o di un suo ramo). Anche in questo caso, si deve ritenere che il datore di lavoro e le parti sociali debbano sottoscrivere un accordo sindacale a differenza di quanto accade ordinariamente ove, i datori di lavoro



che abbiano più di 15 dipendenti, possono procedere con la cessione dell'azienda (o di un suo ramo) anche se la procedura di informazione – consultazione sindacale (previamente attivata dalle organizzazioni sindacali), non si conclude con un accordo entro dieci giorni dall'inizio dell'esame congiunto.

Anche il cambio di appalto potrebbe a rigore ricadere nella previsione dell'articolo 1, comma 2 del Dl 23/2020, incidendo notevolmente sui livelli occupazionali specie nelle aziende che applicano contratti collettivi che non prevedono la cosiddetta "clausola sociale" e/o obblighi di consultazione sindacale preventiva in caso di cambio di appalto.

Nella nozione dovrebbero rientrare anche gli incrementi occupazionali che l'impresa vorrebbe attuare, come l'assunzione di nuovi lavoratori con contratto a termine, l'impiego di lavoratori in somministrazione o, ancora, la stipula di nuovi contratti a tempo indeterminato. Tenuto conto degli impatti che la nuova norma potrebbe avere, sarebbe opportuno rivedere l'articolo in modo da chiarirne al meglio i contorni specifici e con lo scopo di evitare gli inutili contenziosi e problemi sindacali che potrebbero derivarne.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUANDO SERVE L'ACCORDO

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Un'azienda che nel 2021 avesse la necessità di riorganizzare un reparto non più funzionale alla produzione, per intimare un

licenziamento individuale (anche plurimo) dovrebbe acquisire il via libera preventivo delle organizzazioni sindacali

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Il licenziamento collettivo richiede il rispetto di una procedura prevista dalla legge 223/1991, con tempi ben definiti (di solito 75 giorni): è richiesto il coinvolgimento del

sindacato, senza che sia necessario raggiungere un accordo per gestire l'esubero. L'accordo è tuttavia necessario se l'azienda ha ottenuto la garanzia Sace su un prestito.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Si consideri il caso di un'impresa che occupa più di 15 lavoratori e voglia cedere un ramo d'azienda. Il cedente e il cessionario ne devono dare comunicazione, almeno 25 giorni prima, ai sindacati. Questi ultimi possono, nei sette giorni successivi, richiedere un esame

congiunto, che deve iniziare entro sette giorni dalla richiesta. La procedura normalmente si intende esaurita qualora, entro dieci giorni, le parti non raggiungano alcun accordo. Con la garanzia Sace, la cessione potrà avvenire solo con il consenso del sindacato.

CAMBIO DI APPALTO (IN AMBITO PRIVATISTICO)

Un'azienda il cui Ccnl di riferimento non ha clausola sociale con obblighi di consultazione sindacale in caso di cambio appalto perde un appalto in favore di un'altra azienda il cui Ccnl prevede invece la

clausola. Sebbene l'a prima non abbia obblighi particolari in materia di cambi di appalto, con il riconoscimento della garanzia Sace dovrebbe trovare un accordo sindacale prima di procedervi.

CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

L'azienda potrebbe prevedere l'assunzione di lavoratori con contratto a termine o l'impiego di lavoratori in somministrazione per l'acquisizione di una nuova

commessa. Le assunzioni e le relative condizioni potrebbero dover essere negoziate in via preventiva con i sindacati, se c'è stata la garanzia Sace.

LE CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE

L'azione unilaterale espone l'azienda alla nullità degli atti

Potrebbe venir meno anche la «copertura» statale sul finanziamento

Che cosa succede se l'impresa, una volta assunto l'impegno di gestire i livelli occupazionali con accordi sindacali in sede di concessione della garanzia Sace, non mantiene la promessa nel corso del finanziamento ricevuto? E quali sono gli impatti giuslavoristici della violazione del vincolo posto dall'articolo 1, comma 2 lettera l) del Dl 23/2020?

Il venir meno della garanzia

In primo luogo, dall'interpretazione letterale della norma, si deve ritenere che venga meno la garanzia rilasciata dallo Stato, con evidente rischio dell'impresa di dover poi garantire in proprio il finanziamento ottenuto dalla banca o dall'istituto di credito.

La nullità degli atti

In secondo luogo, la formulazione della norma e le ragioni sottese (impedire che i lavoratori possano subire conseguenze negative a seguito delle garanzie per i finanziamenti ricevuti) portano a ritenere che la stessa abbia carattere imperativo. Il finanziamento ottenuto è stato concesso soprattutto per tutelare la forza lavoro e il reddito dei lavoratori, con la conseguenza che la violazione della norma non può che comportare nullità degli atti e/o provvedimenti messi in atto dal datore di lavoro in violazione della disposizione citata. Questo significa, ad esempio, che potrebbe essere accertato come nullo o comunque invalido il licenziamento collettivo intimato in costanza di garanzia Sace senza ac-

cordo sindacale. Così come sarebbero nulli (o comunque invalidi) i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo intimati in assenza di cogestione sindacale.

Allo stesso modo, potrebbero essere invalide le cessioni di aziende o di rami d'azienda che comportino il trasferimento di personale. E così via per tutti gli altri istituti che vedono necessariamente coinvolto il sindacato in base alla norma del Dl 23/2020.

L'azione dei sindacati

In caso di iniziativa unilaterale, le organizzazioni sindacali potrebbero anche attivare la procedura per comportamento antisindacale ex articolo 28 della legge 300/1970. Se il datore di lavoro dovesse mettere in atto comportamenti diretti a impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, su ricorso degli organismi locali delle associazioni nazionali che vi abbiano interesse, il giudice del lavoro del luogo ove si è verificato il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parte e assunte sommarie informazioni, qualora ritenga presente la violazione, ordina al datore di lavoro con decreto motivato la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione dei suoi effetti.

In questo senso, quindi, il datore di lavoro che abbia ottenuto il finanziamento con la garanzia Sace, se gestisce i livelli occupazionali unilateralmente, senza accordo sindacale, rischia di incorrere nell'attivazione di questa procedura da parte dei sindacati, per chiedere che il giudice, in via d'urgenza, ordini di revocare o rimuovere gli effetti negativi dei provvedimenti assunti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DI ASSOLAVORO

