



COMMESSA INPS: TUTELEREMO I DIRITTI DEI LAVORATORI

Nei giorni scorsi come **FISTel-CISL** della Campania abbiamo ricevuto diverse sollecitazioni da parte dei lavoratori applicati sulla Commessa Inps preoccupati rispetto alle modalità con le quali la “Clausola Sociale”, strumento di salvaguardia dell'occupazione per ottenere la quale il sindacato ha promosso numerose azioni di mobilitazione e pressing delle istituzioni, sarebbe stata applicata.

E' bene chiarire fin da subito che attualmente l'applicazione della Clausola Sociale ha riguardato pochissimi casi ed ha avuto impatti su poche centinaia di lavoratori. Ben diverso sarà il caso che riguarderà la Commessa Inps, sia per il numero delle aziende coinvolte, sia per l'elevato numero di lavoratori che saranno interessati a transitare da un'azienda all'altra.

Per questi motivi sono giustificate le pressanti richieste di informazioni da parte dei lavoratori ed è per questi motivi che come **FISTel-CISL** della Campania abbiamo ritenuto opportuno attivare il nostro ufficio legale per richiedere un parere tecnico-giuridico.

Il parere che lo **Studio Cuoco** ci ha inviato a firma del **Prof. Gaetano NATULLO** e dell'**Avv. Michele CUOCO** parte dalle seguenti premesse:

- 1) ai sensi della l. 11/2016 i rapporti di lavoro dei lavoratori assegnati alla commessa oggetto della cessione di appalto (*con il medesimo committente e per la medesima attività di call center*) **“continuano”** con il nuovo appaltatore. In sintesi, con la “clausola sociale” è stato introdotto un diritto dei lavoratori al passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante in caso di cambio di appalto e non l'obbligo per l'impresa subentrante di assumere ex novo coloro che contemporaneamente subiscono la perdita del posto di lavoro da parte del precedente datore di lavoro;
- 2) le condizioni e le modalità di tale continuazione vengono definite con la procedura sindacale espletata a livello aziendale;
- 3) continuazione che può avvenire secondo due diverse modalità: a parità di termini, modalità e condizioni contrattuali applicate dal datore di lavoro precedente, oppure con variazione delle modalità e delle condizioni del rapporto, fermo ed impregiudicato, in ogni caso, che tali modalità e condizioni devono avvenire nel **“rispetto del quadro legislativo di provenienza”**, che discende dal principio di continuità stabilito dalla legge;
- 4) nell'assorbimento del personale deve tenersi conto anche dell'ambito territoriale del personale impiegato nella commessa ceduta.

Il parere si conclude poi con il capitolo “Garanzie essenziali previste da tale disciplina, nel caso di specie (commessa INPS)” in cui rispetto al quadro legislativo e contrattuale esaminato, i professionisti avanzano con “ragionevolezza” le seguenti conclusioni, con riguardo alle tutele garantite ai lavoratori:

- a) è **certamente garantita** ai lavoratori assegnati alla commessa oggetto della successione di appalto **la continuazione, anche in termini di continuità, del rapporto di lavoro** che, pertanto non si interrompe ma continua con il fornitore subentrante;
- b) nel passaggio alla nuova azienda, **le eventuali modifiche e condizioni della continuità del rapporto devono essere convenute nel rispetto del quadro legislativo regolativo dei rapporti di lavoro (“rispetto del quadro legislativo di provenienza”)**. Esemplicativamente, se i rapporti di lavoro “trasferiti” erano soggetti al regime “Fornero” dei

licenziamenti – l. n. 92/12 -, si continuerà per essi ad applicare quel regime, e non la attuale disciplina del c.d. Jobs Act – l. n. 23/15 (conservazione quindi dell'art.18 Lg. 300/70);

c) nella ipotesi **sub a) (subentro a parità di termini, modalità e condizioni contrattuali)**, i dipendenti assegnati alla Commessa “trasferita”, e pertanto assorbiti dalla nuova azienda, **hanno il diritto, acquisito proprio in virtù della “clausola sociale”, a rimanere assegnati a predetta commessa, restando invariate le condizioni del rapporto di lavoro;**

d) nella ipotesi **sub b) (subentro con variazione delle modalità e condizioni relative ai rapporti di lavoro)** l'azienda aggiudicataria, nel rispetto delle procedure sindacali previste dall'accordo, ha comunque la possibilità di proporre di modificare le condizioni contrattuali dei rapporti di lavoro, agendo attraverso gli strumenti normativi indicati che, in alternativa, prevedono: o l'assegnazione di parte del personale ad altra attività, ovvero il ricorso a strumenti quali part time, riduzione orario, etc...

In definitiva, si demanda alle parti la definizione delle modalità del passaggio dei lavoratori al nuovo datore di lavoro, fermo restando, da un lato il rispetto del “quadro legislativo di provenienza” che è ovvia conseguenza del principio di continuità del rapporto, e dall'altro lato il rispetto della disposizione per cui dal passaggio non derivino per la impresa subentrante oneri aggiuntivi e non riconducibili alla finalità della legge 11/2016, che è quella di garantire la stabilità occupazionale (l'accordo prevede espressamente la manleva a favore dell'impresa subentrante).

Riteniamo come FISTel-CISL della Campania che l'autorevole parere giuridico (che alleghiamo) appena ricevuto dai nostri legali, debba rappresentare, seppur in un quadro tutto da definire, il nostro punto di riferimento nel confronto che inizierà a breve con l'azienda subentrante per creare le migliori condizioni possibili e garantire a tutti i lavoratori interessati al cambio di azienda tutte le certezze di cui oggi hanno bisogno.

Napoli, 15 luglio 2019

La Segreteria Regionale FISTel-CISL della Campania

PARERE RICHIESTO DALLA FISTEL-CISL DELLA CAMPANIA SU CLAUSOLA SOCIALE
APPALTI CALL CENTER (COMMESSA INPS)

1. Premessa: quadro normativo di riferimento.

Come noto, nello specifico settore, l'art. 1 co. 10 l. m. 11/2016, nel prevedere il riordino della normativa sugli appalti pubblici ha anche inserito una specifica disposizione di tutela dei rapporti di lavoro nelle ipotesi di cambio di imprese nei contratti di appalto (c.d. "clausola sociale"), che di seguito si riporta testualmente: *"In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center, il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante, secondo le modalità e le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e vigenti alla data del trasferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In assenza di specifica disciplina nazionale collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto adottato sentite le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, definisce i criteri generali per l'attuazione del presente comma. Le amministrazioni pubbliche e le imprese pubbliche o private che intendono stipulare un contratto di appalto per servizi di call center devono darne comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale"*.

La norma, in estrema sintesi, dispone espressamente un principio di immediata e diretta efficacia applicativa (*il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante..*), rinviando poi ad accordi collettivi nazionali (o, in assenza, ad una regolamentazione ministeriale), la definizione delle modalità e condizioni di tale passaggio.

Tale implementazione è stata realizzata con l'Accordo nazionale del 30 maggio 2016, nel cui ambito è stata espressamente regolata la *"Procedura clausola sociale"*.

In estrema sintesi, e per quanto qui interessa, e premesso che nel caso di specie trattasi di *".. appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di call center..."*, tale disciplina prevede (v. in particolare co. 4 e 5):

- a) ai sensi della l. 11/2016 (sopra richiamata) i rapporti di lavoro dei lavoratori assegnati alla commessa oggetto della cessione di appalto **"continuano"** con il nuovo appaltatore. In sintesi, con la "clausola sociale" che ci occupa è stato introdotto un diritto dei lavoratori al passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante in caso di cambio di appalto avente ad oggetto attività di call center, e non l'obbligo per l'impresa subentrante di assumere ex novo

- coloro che contemporaneamente subiscono la perdita del posto di lavoro da parte del precedente datore di lavoro;
- b) le condizioni e le modalità di tale continuazione vengono definite con la procedura sindacale, espletata a livello aziendale, prevista dall'accordo (e nello stesso regolata) che sostanzialmente prevede una informativa dell'azienda subentrante ed un esame congiunto da concludersi entro 20 giorni;
 - c) continuazione che può avvenire secondo due diverse modalità: a parità di termini, modalità e condizioni contrattuali applicate dal datore di lavoro precedente, oppure con variazione delle modalità e delle condizioni del rapporto;
 - d) fermo ed impregiudicato, in ogni caso, che tali modalità e condizioni devono avvenire nel "*rispetto del quadro legislativo di provenienza*", che discende dal principio di continuità stabilito dalla legge;
 - e) nell'assorbimento del personale deve tenersi conto anche dell'ambito territoriale del personale impiegato nella commessa ceduta.

2. Garanzie essenziali previste da tale disciplina, nel caso di specie (commessa INPS)

Sulla base del richiamato quadro legislativo e contrattuale, possono ragionevolmente avanzarsi le seguenti conclusioni, con riguardo alle tutele garantite ai lavoratori.

a) In primo luogo, è certamente garantita ai lavoratori assegnati alla commessa oggetto della successione di appalto la continuazione, anche in termini di continuità, del rapporto di lavoro; che, pertanto, per certi versi analogamente a quanto accade nelle ipotesi di trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), non si interrompe (licenziamento da parte dell'azienda precedente appaltatrice, con successiva riassunzione da parte della azienda aggiudicataria), ma continua con il fornitore subentrante.

Sul punto, è opportuno ricordare che la norma in esame è direttamente derivata, come si desume dai relativi lavori parlamentari, dalla disciplina del trasferimento di azienda (art. 2112 c.c.). Ed invero, la prima formulazione della norma in questione era testualmente ripresa da quella regolativa il trasferimento d'azienda. Successivamente, tale norma, ha subito delle modifiche nel corso dei lavori parlamentari, che però hanno lasciato immutata la locuzione "*il rapporto di lavoro continua*".

b) nel passaggio alla nuova azienda, le eventuali modifiche e condizioni della continuità del rapporto devono essere convenute nel rispetto del quadro legislativo regolativo (ratione temporis) dei rapporti di lavoro ("*rispetto del quadro legislativo di provenienza*"). Esemplificativamente, se i rapporti di lavoro "trasferiti" erano soggetti al regime "Fornero" dei

licenziamenti – l. n. 92/12 -, si continuerà per essi ad applicare quel regime, e non la attuale disciplina del c.d. Jobs Act – l. n. 23/15;

c) nella ipotesi sub a) (*subentro a parità di termini, modalità e condizioni contrattuali*), i dipendenti assegnati alla Commessa “trasferita”, e pertanto assorbiti dalla nuova azienda, hanno il diritto, acquisito proprio in virtù della “clausola sociale”, a rimanere assegnati a predetta commessa, restando invariate le condizioni del rapporto di lavoro.

d) nella ipotesi sub b) (*subentro con variazione delle modalità e condizioni relative ai rapporti di lavoro*) l’azienda aggiudicataria, nel rispetto delle procedure sindacali previste dall’accordo, ha comunque la possibilità di proporre di modificare le condizioni contrattuali dei rapporti di lavoro, agendo attraverso gli strumenti normativi indicati che, in alternativa, prevedono: o l’assegnazione di parte del personale ad altra attività, ovvero il ricorso a strumenti quali part time, riduzione orario, flessibilità delle giornate lavorative.

In ordine all’espressione “*assegnazione di parte del personale ad altra attività*”, si sottolinea la scarsa chiarezza, sul piano tecnico-giuridico del termine “*attività*”. E, però, anche considerando la successiva formulazione del comma 7, dell’art. 53, si deve intendere riferita all’eventuale variazione delle attività (compiti/mansioni) nell’ambito della stessa commessa.

f) In definitiva, sostanzialmente si demanda alle parti aziendali la definizione delle modalità del passaggio dei lavoratori al nuovo datore di lavoro, fermo restando, da un lato il rispetto del “quadro legislativo di provenienza” che è ovvia conseguenza del principio di continuità del rapporto, e dall’altro lato il rispetto della disposizione per cui dal passaggio non derivino per la impresa subentrante oneri aggiuntivi e non riconducibili alla finalità della legge 11/2016, che è quella di garantire la stabilità occupazionale (l’accordo prevede espressamente la manleva a favore dell’impresa subentrante).

Napoli, 15/07/2019

Prof. Avv. Gaetano Natullo

Avv. Michele Cuoco