

DECRETO LIQUIDITA': FINANZIAMENTI CONDIZIONATI AGLI ACCORDI SINDACALI

Il Decreto Liquidità (Decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23) condiziona l'accesso ai finanziamenti garantiti da SACE S.p.A. all'impegno dell'impresa di adeguare gli organici solo mediante accordi sindacali.

Una disposizione ingiusta e irrazionale

Collocato in un luogo del Decreto Liquidità trascurato da coloro che si occupano di lavoro e rapporti sindacali, c'è voluto qualche giorno per scoprire la clausola oggetto di questo scritto.

L'art. 1, comma 2, del Decreto, tra le altre condizioni a cui devono attenersi le imprese per ottenere i finanziamenti garantiti da SACE S.p.A., ne prevede una particolarmente insidiosa, contenuta nella lettera l): **"l'impresa che beneficia della garanzia assume l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali"**.

I risvolti della disposizione sono stati illustrati per primo, a quanto consta, da **Giuseppe Pellacani**, Ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia, con l'intervento di mercoledì 15 aprile 2020 sul sito www.opinione.it; si veda anche **Lorenzo Gelmi e Franco Toffoletto** su ILSOLE24ORE di giovedì 16 aprile. Le considerazioni che seguono sono quindi largamente debitorie nei confronti degli autori menzionati.

La norma conferma anzitutto la pesante ingerenza delle Organizzazioni Sindacali nella gestione dell'emergenza da Coronavirus: si pensi alla superflua consultazione sindacale imposta per il ricorso alle speciali integrazioni salariali previste dal Decreto Cura Italia (D.L. n. 18/2020), che si è risolta in uno scambio a distanza di verbali precompilati privi di qualsiasi vero valore; si pensi alla moratoria di 60 giorni per i licenziamenti con motivazioni economiche prevista all'art. 46 del medesimo provvedimento.

Nel caso in esame però, la disposizione ventila uno scambio tra aiuti statali e prerogative sindacali assolutamente improprio, perché gravemente lesivo del principio di libertà dell'iniziativa economica, sancito dall'articolo 41 della Costituzione.

Giova a questo proposito ricordare che nell'ordinamento italiano vi sono molteplici esempi di *vaglio preventivo e/o indagine fattuale* affidata alle Organizzazioni Sindacali, propedeutici per esempio all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, come già ricordato, o alla realizzazione dei cd. licenziamenti collettivi; ma in tutti questi casi non è postulato un accordo sindacale, che non è mai obbligatorio.

La norma in questione invece, per quanto generica e imprecisa, genera un risultato altamente problematico nella sua essenza: **la necessità di un accordo sindacale**, per l'impresa che accede al finanziamento **comporta la rinuncia alla facoltà di licenziare unilateralmente i propri dipendenti per ragioni economiche**. In altri termini, qualora intenda effettuare una riduzione di personale, anche di una sola unità, il datore di lavoro dovrà ottenere il nulla osta preventivo del sindacato.

Con l'aiuto degli autori menzionati, vediamo ora alcune problematiche intrinseche alla infelice formulazione della norma:

- non è stabilita la durata del vincolo, che dunque potrebbe coincidere con quella del finanziamento, potenzialmente fino a sei anni;
- non è chiaro quali siano i *livelli occupazionali* di riferimento: quelli sussistenti al momento dell'entrata in vigore del decreto, della richiesta di finanziamento, della sua erogazione, o addirittura quelli futuri, così che si potrà solo incrementare e mai ridurre l'organico?
- non viene specificato quali siano i soggetti abilitati a sottoscrivere gli *accordi sindacali*, né il loro livello gerarchico; saranno le rappresentanze sindacali aziendali (RSA o RSU) o, in mancanza di queste, le articolazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali

a cura di **Alberto Pederzoli**
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

comparativamente più rappresentative? L'accordo dovrà essere sottoscritto da tutte le Organizzazioni Sindacali di questo tipo o sarà valido anche se firmato da una di esse?

- non è chiaro in che modo la previsione debba coordinarsi con le regole procedurali vigenti in tema di licenziamenti collettivi¹ o di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle imprese in cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori²; questi licenziamenti saranno validi solo viene raggiunto un accordo sindacale, che come già detto le leggi hanno finora previsto come eventuale e non necessario?
- *gestione dei livelli occupazionali* è espressione talmente generica da consentire di ricondurre ad essa operazioni della più varia natura: la cessione di un ramo d'azienda, l'intervento delle integrazioni salariali, il ricorso alla somministrazione di lavoro o all'assunzione di lavoratori stagionali, sono tutte soluzioni che incidono sulla gestione dei livelli occupazionali; sarà necessario l'accordo sindacale anche in questi casi?

La soluzione dei quesiti posti ha un'importanza fondamentale, atteso che la violazione di una norma imperativa comporta la nullità del provvedimento adottato; in caso di licenziamento, la violazione della norma in parola comporterebbe la nullità dell'atto di recesso e l'applicazione della sanzione più grave, ossia la reintegrazione al posto e il pagamento di tutte le retribuzioni e i contributi pregressi, a prescindere dalla consistenza occupazionale dell'impresa.

Va detto infine chiaramente che la norma è profondamente sbagliata: l'emergenza epidemiologica non giustifica questa concessione neocorporativa. Se la parola d'ordine più volte ribadita da esponenti del Governo era "nessun cittadino deve perdere il suo posto di lavoro per colpa del Coronavirus" si potevano disporre nuove e ulteriori tutele individuali, posto che fosse possibile farlo in Italia; la presunzione di un ruolo salvifico delle Organizzazioni Sindacali è totalmente priva di fondamento.

¹ Artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223

² Art. 7, Legge 15 luglio 1966, n. 604, come riformulato dall'art. 1, comma 40, Legge 28 giugno 2012, n. 92