Interventi
ADAPT
Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Riduzione di personale senza licenziamenti: il caso della Banca per il lavoro e l'economia

di Barbara Winkler

Nel marzo 2006, si è diffusa la notizia dello scandalo che ha coinvolto una delle più importanti banche austriache, la BAWAG-PSK, Banca per il lavoro e l'economia, in quel periodo nelle mani dell'ÖGB, l'Unione dei sindacati austriaci, che ha perso circa un miliardo di euro, successivamente coperto da finanziamenti provenienti dal fondo per lo sciopero dello stesso ÖGB per evitare il fallimento.
La banca ha percepito fondi dallo Stato per rendere possibile il pareggio del bilancio e per salvare il sindacato. Nel 2007 il management ha adottato un piano pluriennale per aumentare il rendimento della banca e ha deciso di ridurre posti di lavoro fino al 2011. Il sindacato, dopo lo scandalo, ha venduto la BAWAG-PSK al fondo d'investimento statunitense Cerberus nel maggio del 2007. Cerberus è conosciuto perché acquista banche ed imprese fragili, le rinforza e in seguito le rivende. Per ridurre il gruppo industriale, sono state vendute sia partecipazioni ad imprese che non appartengono al *core business* della banca sia banche affiliate nella Repubblica Ceca e nella Slovacchia. In questi casi si procede anche a ridurre il numero dei posti di lavoro. Il Consiglio direttivo, sotto la presidenza di David Roberts, ha deciso di procedere più velocemente alla riduzione del personale. Nel 2008 doveva ancora essere conseguito l'obiettivo della riduzione di 400 posti di lavoro.
I manager, però, hanno dovuto confrontarsi con alcune particolarità del sistema legale austriaco: in primo luogo, fondendosi con la PSK, la banca ha incorporato un grande numero di impiegati pubblici, il cui licenziamento è difficile oppure impossibile da eseguire; l'altra ragione di ordine politico-sociale è che a causa della precedente affiliazione della BAWAG-PSK all'ÖGB un licenziamento collettivo non sarebbe stato sostenibile.
In seguito verranno spiegate le misure che sono state prese per la ristrutturazione delle risorse umane della BAWAG-PSK e la relativa cornice legislativa.

Le relazioni industriali in Austria e il regolamento per la riduzione di posti di lavoro

"Piano sociale" e "fondazioni del lavoro"

In Austria, il rapporto di lavoro – a parte il contratto individuale – viene regolato da norme di tre diversi livelli: il livello più alto è quello della legislazione ed esistono diverse leggi specifiche che regolano l'ambito del lavoro; nel secondo livello si trovano i contratti collettivi, conclusi di solito a livello settoriale fra le parti sociali; il terzo livello è costituito da accordi aziendali (*Betriebsvereinbarung*), che vengono stipulati fra i Consigli aziendali, eletti da tutti i lavoratori dell'impresa, indipendentemente dal fatto che siano sindacalizzati, ed il datore di lavoro. La legge indica esplicitamen-

te le materie che un accordo aziendale può regolare. Sui diversi livelli governa il principio della convenienza, nel senso che un accordo aziendale non può regolare una materia in modo più svantaggioso di come è previsto nel contratto collettivo.
Gli accordi aziendali, fra di loro, si distinguono in quattro tipi diversi, sempre secondo la materia che cercano di regolare: nel primo gruppo ci sono materie, che possono essere regolate soltanto tramite accordo aziendale e non al livello di contrattazione individuale (art. 96 ArbVG, Legge sulla costituzione del lavoro [Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 22/1974]). Si tratta, per esempio, di misure di sorveglianza che toccano la dignità umana. Il datore di lavoro che vuole installare le telecamere per sorvegliare gli ambienti di lavoro in conformità alla legge, deve concludere un accordo in merito con il Consiglio aziendale. Il secondo gruppo viene anche caratterizzato dal fatto di poter essere regolato soltanto a livello aziendale, ma con la condizione che, in assenza di accordo, ciascuna delle parti può invocare un Consiglio di conciliazione, che si svolge dinanzi al tribunale civile per gli affari di diritto del lavoro e della previdenza sociale. Le materie del terzo o quarto gruppo possono essere regolate anche nei singoli contratti di lavoro individuali, ma le parti aziendali hanno la possibilità di accordarsi; nelle materie del terzo gruppo possono anche ricorrere ad un Consiglio di conciliazione.
Riguardo alla possibile riduzione di posti di lavoro, le parti aziendali possono adottare misure per affrontare svantaggi che conseguono a cambiamenti nell'azienda. L'art. 109 c 3 ArbVG prevede che nel caso in cui un'azienda impieghi più di 20 lavoratori e si verifichino grandi cambiamenti nell'impresa (per esempio la chiusura di una parte dell'azienda) che causano gravi svantaggi per tutti oppure per una gran parte dei dipendenti, il Consiglio d'azienda può insistere sulla stipulazione di un accordo aziendale per mitigare o evitare le conseguenze sfavorevoli. Quest'accordo viene chiamato "piano sociale" (*Sozialplan*) ed il Consiglio aziendale può sostenerlo contro la volontà del dirigente d'azienda rivolgendosi al Consiglio di conciliazione. Se invece esiste un contratto collettivo che regola la materia, il piano sociale non può essere ottenuto in via unilaterale, ma soltanto raggiungendo un accordo con il titolare d'azienda.
Le misure prese nel piano sociale possono comprendere il versamento di alcune mensilità per favorire il recesso volontario dei lavoratori, la riqualificazione professionale finanziata dal datore di lavoro, la rinuncia al diritto di licenziamento oppure l'instaurazione di una fondazione di lavoro (*Arbeitsstiftung*).
Tramite le "fondazioni del lavoro" viene organizzata la riqualificazione professionale dei lavoratori per conseguire il loro reinserimento nel mercato del lavoro o nell'azienda stessa. I lavoratori che partecipano alla fondazione possono ottenere l'indennità di disoccupazione per un periodo prolungato fino ad un massimo di 209 settimane (art 18 c 5 AlVG, Legge sulla assicurazione contro la disoccupazione [Arbeitslosenversicherungsgesetz, BGBl 609/1977]).
I rapporti giuridici sono caratterizzati da una relazione quadrangolare fra l'ex-lavoratore, l'ex-datore di lavoro, l'agenzia per il lavoro (*Arbeitsmarktservice*, AMS) e la fondazione. L'agenzia per il lavoro accredita la fondazione, con la quale il datore di lavoro instaura un rapporto di cooperazione, oppure è lo stesso datore di lavoro ad istituirla. Fra l'ex-lavoratore ed il suo ex-datore sussiste un rapporto di diritto privato che prevede la partecipazione del lavoratore alla fondazione, oppure la partecipazione trova la sua base legale nel piano sociale. Le fondazioni di lavoro vengono finanziate anche da parte delle regioni, con fondi dell'agenzia per il lavoro, e dal datore di lavoro (*Resch*, Arbeitsrechtliche Fragen der Arbeitsförderung [insb der Arbeitsstiftung], DRdA 2005, 393 [395]).

Licenziamenti

Un contratto di lavoro in Austria può essere risolto da entrambe le parti con preavviso, anche in mancanza di un giustificato motivo. Il controllo sui licenziamenti effettuati dal datore di lavoro è affidato al Consiglio d'azienda, che ha il diritto di essere informato su ogni progettato licenziamento ed, eventualmente, di impugnarlo in tribunale (art 105 ArbVG). Un licenziamento può essere impugnato per motivi sociali, se il rapporto di lavoro in questione ha una durata superiore a 6 mesi ed il lavoratore andrebbe incontro ad un lungo periodo di disoccupazione o subirebbe una grande perdita finanziaria. Se il Consiglio d'azienda si oppone al licenziamento giustificato con motivi aziendali, nel processo di impugnazione è possibile una comparazione secondo punti di vista sociali (*Sozialvergleich*). Il licenziamento viene dichiarato illegittimo, se l'attore è in grado di indicare un altro lavoratore

comparabile a cui il licenziamento causerebbe un danno minore. Cioè, in pratica, il datore di lavoro, per evitare un eventuale processo di impugnazione deve licenziare il lavoratore più giovane, senza figli a carico e con meno oneri finanziari.
Il datore di lavoro deve prendere in considerazione alcuni aspetti sociali nelle sue decisioni imprenditoriali. Questo significa che, anche nel caso di ristrutturazione e di riduzione di personale, il licenziamento di un lavoratore che vede menomati i suoi interessi deve sempre essere un mezzo di *extrema ratio* (OGH 22.11.2007, 8 ObA 61/06i; 28.1.2001, 8 ObA 197/01f; 28.10.1986, 2 Ob 554/86). Il datore di lavoro ha l'obbligo di cercare modi per garantire la continuità dell'impiego dei suoi dipendenti, anche tramite percorsi di riqualificazione (OGH 1.6.1988, 9 ObA 110/88). I lavoratori anziani godono di una tutela superiore. A parte le tutele sopra evidenziate, che li salvaguardano in maniera più forte rispetto ai lavoratori più giovani, la legge ai lavoratori più anziani la possibilità di impugnare il licenziamento per motivi sociali anche in aziende piccole (meno di cinque dipendenti) in cui il Consiglio d'azienda non viene eletto (art. 15 c 4 AVRAG (Legge sull'adattamento del diritto sulla contrattazione di lavoro [Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, 459/1993]).

Il caso della Banca per il lavoro e l'economia

Nel 2008 il presidente del Consiglio direttivo dell'epoca, David Roberts, e il Consiglio d'azienda, hanno negoziato un accordo aziendale per accompagnare con misure sociali la riduzione del personale nella banca. La dimissione collettiva non esisteva come opzione, poiché, da una parte, circa 600 lavoratori della BAWAG erano pubblici impiegati, alcuni fra di loro inamovibili e il resto dei dipendenti a causa dell'anzianità di servizio più difficili da licenziare, dall'altra, perché la prima affiliazione della banca al sindacato ha reso i licenziamenti politicamente impossibili.
La riduzione del personale è basata su tre pilastri: poiché la ristrutturazione della banca afferiva soprattutto alla sezione del *back office* e a quella del *risk management*, l'accordo aziendale, ha previsto l'instaurazione di un *in-house training centre* per la riqualificazione professionale dei dipendenti. Per tutti coloro che non volevano o non erano adatti a partecipare ai corsi di riqualificazione, il management ha offerto dei "*golden handshakes*", cioè la dimissione volontaria con un trattamento di fine rapporto raddoppiato. Per i dipendenti più anziani (tutti coloro a cui mancavano solo 7 anni fino alla prima età pensionabile) c'era la possibilità di richiedere il pensionamento anticipato, mediante formule di lavoro part-time a causa di anzianità con un'indennità pari al 60% dell' ultima retribuzione percepita.

Il primo pilastro: la riqualificazione del personale

L'accordo aziendale prevede che fino ad ottanta persone possano partecipare contemporaneamente ai percorsi di riqualificazione professionale per occupare in seguito altre posizioni nell'azienda. I corsi di formazione consistono in lezioni teoriche e "*training on the job*". I corsi teorici, che possono durare fino a quattro settimane, comprendono insegnamenti per il miglioramento delle conoscenze informatiche, del servizio dei clienti, della vendita, mentre la formazione pratica può svolgersi in un arco temporale da tre fino a 6 mesi. Ogni partecipante beneficia di una riqualificazione individuale e rispondente alle esigenze dell'impresa. Va notato che ogni considerabile cambiamento del luogo del lavoro o del campo d'attività corrisponde alla fattispecie del trasferimento ed è lecito soltanto se, in presenza di un cambiamento del contratto di lavoro, il lavoratore dà il suo consenso. Inoltre, se il trasferimento è previsto per più di tredici settimane, il Consiglio d'azienda deve essere informato e ha il diritto di approvarlo se è legato ad un peggioramento delle condizioni di lavoro (art. 101 ArbVG). Questo obbligo di informazione e di consenso sussiste indipendentemente da un eventuale accordo aziendale che prevede misure per la ristrutturazione dell'azienda (*Tinhofer*, Die kollektivrechtlichen Aspekte der Versetzung: Der Versetzungsschutz gem § 101 ArbVG, ZAS 2005/12, 59 [66]).

Il secondo pilastro: le dimissioni volontarie

La legge prevede che ad un lavoratore con un'anzianità aziendale di minimo 3 anni spetti il trattamento di fine rapporto in caso di dimissione involontaria. Il trattamento di fine rapporto consiste in almeno due mensilità e aumenta in proporzione all'anzianità aziendale (art 23 AngG, Legge che regola i rapporti di lavoro degli impiegati [Ange-

stelltengesetz, BGBl 1921/292]). Ai contratti di lavoro conclusi dopo il 31.12.2002, invece, si applica il nuovo sistema di trattamento di fine rapporto, che è basato su un concetto previdenziale. Il datore di lavoro deve versare l'1,53% della retribuzione mensile per ogni lavoratore a suo carico a favore di un fondo per l'assicurazione dei lavoratori. Comunque, la maggioranza dei dipendenti della BAWAG-PSK appartiene al vecchio sistema.
Il contratto collettivo del settore prevede un sistema di trattamento di fine rapporto più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge. Per esempio, mentre la legge prevede un trattamento pari a tre mensilità per una durata del contratto di lavoro superiore a 5 anni, il contratto collettivo stabilisce un trattamento pari a cinque mensilità per la medesima durata. Al livello più basso le parti aziendali hanno stipulato come trattamento di fine rapporto il doppio di quello previsto dal contratto collettivo.
Il contratto collettivo prevede misure di riqualificazione del personale anche per i lavoratori che lasciano volontariamente la banca. La BAWAG-PSK deve garantire l'accesso di tutti i suoi ex-lavoratori sopra i 40 anni ad una fondazione di lavoro come descritta sopra. I datori di lavoro devono partecipare al finanziamento delle fondazioni con un contributo unico di 5.000 euro.

Il terzo pilastro: modello di pensionamento anticipato

Modelli di pensionamenti anticipati/part-time a causa di anzianità sono un contenuto tipico dei piani sociali. Nel caso della BAWAG-PSK, tutti coloro a cui mancavano soltanto 7 anni fino al pensionamento potevano lasciare il posto di lavoro per una retribuzione mensile pari al 60% dell'ultimo salario.

Conclusione

Il caso della Banca per il lavoro e l'economia mostra le molteplici questioni che si pongono nella ristrutturazione e nella riduzione di personale nell'ambito di un'impresa prima statale. I manager hanno dovuto risolvere problemi specifici in relazione ai dipendenti non licenziabili e neanche impiegabili in altri settori. In una tale situazione, la ristrutturazione dell'azienda senza riduzioni del personale sembra un compito impossibile, visto che non tutti i dipendenti di un'azienda sono riqualificabili. La stipulazione di un piano sociale, per rendere la ristrutturazione dell'impresa più "agevole" per i lavoratori, è un meccanismo previsto dalla legge e usato in molteplici casi nella realtà economica. La riqualificazione professionale, l'uso di fondazioni di lavoro, un trattamento di fine rapporto aumentato, il pensionamento anticipato, sono misure tipiche dei piani sociali.
I pensionamenti anticipati sono la risposta al basso tasso di occupazione fra gli anziani e alle scarse possibilità di trovare un altro posto di lavoro quando vengono licenziati ad una certa età. Il legislatore austriaco ha promosso tale meccanismo in questo periodo di crisi economica (Arbeitsmarktpaket 2009, BGBl I 2009/90). Tramite i pensionamenti anticipati ossia il part-time a causa di anzianità, le aziende possono più facilmente sbarazzarsi di lavoratori più anziani, evitando così le dimissioni di lavoratori più giovani e periodi di disoccupazione prima dell'età pensionabile (*Schwarz*, Altersteilzeit – Irrweg oder Zukunftsmodell, DRdA 2006, 343 [345]).
Per ritornare alla riduzione del personale nella BAWAG-PSK è da dire che, nonostante i membri del Consiglio d'azienda affermino che non ci siano state dimissioni dirette (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Managing restructuring without redundancies in the Austrian banking sector: BAWAG PSK*, 2009, 16), in realtà i dipendenti destinati alla riqualificazione professionale sono stati individuati dai loro manager e ad altri, invece, non è stata data la stessa possibilità. Quindi, la scelta del recesso forse non è stata tanto "volontaria". Si deve considerare che nonostante un trattamento di fine rapporto alto, il lavoratore alla fine si trova comunque in stato di disoccupazione.

Barbara Winkler
Ricercatrice Adapt – Centro Studi Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia