



Una città

n.205

mensile di interviste
agosto-settembre 2013 - euro 7

IL LICENZIAMENTO

Una riforma, quella introdotta dalla Fornero, che, togliendo la minaccia del reintegro, comunque rarissimo e quasi inapplicabile, ha reso più facile il licenziamento; il problema di un sistema che continua a non occuparsi della riqualificazione di chi è fuori; licenziamenti economici che mascherano problemi relazionali; perché nel pubblico non si licenzia. Intervista a Massimo Tirelli.

Massimo Tirelli, avvocato esperto in Diritto del lavoro e della Previdenza sociale, è consulente legale del Patronato Inas-Cisl e della Fim-Cisl di Verona e Trento.

Che cambiamenti ha introdotto la Riforma Fornero sul fronte dei licenziamenti?

La prima osservazione è che è cambiato un po' il paradigma di riferimento, cioè mentre prima la contrapposizione era tendenzialmente conflittuale, l'effetto principale che sembra avere avuto la Legge Fornero è quello di avere indotto una spinta maggiore alla conciliazione. Non sempre e non comunque. Anche perché c'è una notevole resistenza, da parte della giurisprudenza precedente, quindi anche da parte di una buona parte dei giudici, a disapplicare un consolidato orientamento che, in qualche maniera, tendeva a proteggere la parte debole del contratto, cioè chi veniva espulso dal processo produttivo.

Oggi, il cosiddetto licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che è il nuovo licenziamento economico, è diventato una bella spada di Damocle, perché al datore di lavoro basta riorganizzare il processo produttivo... e tu sei fuori.

Cito un caso che stiamo seguendo. Gardaland, oggi di proprietà di una multinazionale, e che non è assolutamente in crisi, ha proceduto al licenziamento di 65 lavoratori proponendo loro di essere riassunti a tempo determinato (perché comunque ne hanno bisogno, molti sono lavoratori fidelizzati). La proposta è: io ti licenzio, ma ti prometto che puoi lavorare. È una promessa però.

Ma è legittimo un licenziamento del genere?
Eh, Vedremo! Vedremo se è legittimo. I sindacati non hanno firmato il verbale di accordo. La procedura, comunque, è andata avanti lo stesso. Due lavoratori hanno impugnato il licenziamento, ma gli altri 63 l'hanno accettato e ora sono assunti a tempo determinato.

Ecco, questo è un esempio, secondo me, significativo: io ti propongo, sostanzialmente, la precarietà (la mia flessibilità) in cambio di lavoro. Ora, posso anche essere d'accordo che c'è una struttura del lavoro troppo rigida. Da questo punto di vista l'impostazione iniziale della Riforma Fornero era a mio avviso condivisibile, cioè non la vedo come un'impostazione solo confindustriale, assolutamente. Però è anche vero che gli effetti prodotti appaiono poi questi. Con l'intervento dell'Aspi, probabilmente, alla fine dell'anno, il reddito potrebbe rimanere pressoché simile. Con la differenza, però, che il lavoratore non sa cosa succederà l'anno prossimo. Tenete anche presente che così il lavoratore più anziano, che rende meno, rischia di essere

facilmente sostituito da un lavoratore in apprendistato, per il quale per tot anni non si pagano quasi contributi.

Dicevi che la riforma Fornero ha anche cambiato il clima, cioè tra i lavoratori c'è maggiore arrendevolezza...

Beh, nel caso citato è emblematico il fatto che solo due lavoratori su 65 non abbiano accettato la precarizzazione del loro rapporto di lavoro, pur di continuare a lavorare. Evidentemente sta passando il messaggio che è più facile licenziare. In realtà, la giurisprudenza non è così univoca, ma complice anche la crisi, effettivamente il clima è cambiato. E comunque, nonostante la resistenza (anche ideologica) di buona parte della dottrina giuridica, rispetto ad un licenziamento più diffuso e facile, sta di fatto che la normativa è cambiata. Per il licenziamento economico, è sufficiente che il datore di lavoro provveda ad una riorganizzazione interna più efficiente. A quel punto il giudice non si può ingerire nelle tue scelte, può solo valutare se hai rispettato la legge.

ormai quando il lavoratore va al sindacato o dall'avvocato, il suggerimento è di cercare di monetizzare l'uscita

Così quando il lavoratore va al sindacato o dall'avvocato, a meno che non ci siano delle ragioni abbastanza palesi, il suggerimento che ricevo è di cercare di monetizzare il più possibile l'uscita, di ottenere la maggior copertura possibile. Si andrà allo scontro solo se si avranno davvero delle buone carte. Tenendo conto, comunque, che, a parte il licenziamento di tipo discriminatorio, difficile normalmente da dimostrare, la possibilità di essere riassorbito riguarda solo le aziende con almeno quindici dipendenti; mentre nella struttura produttiva del Veneto il grosso è costituito da piccole aziende che, per fortuna ancora riescono in qualche maniera a sopravvivere perché sono molto duttili, hanno commesse estere, eccetera, eccetera...

Ma qual è esattamente la novità rispetto alla possibilità di licenziare?

Il quadro in movimento del diritto del lavoro sul quale la Fornero ha fatto da chiusura ha visto nel giro di pochissimi anni numerose norme, dapprima con Sacconi (l. 183/2010 e art. 8 d.lgs. 138/2011) che hanno profondamente modificato sia la procedura formale del licenziamento, abbreviandola, che la possibilità di modificare le norme contrattuali. Contemporaneamente, è iniziato tutto il dibattito sui contratti separati, cioè contratti di primo livello che coesistevano nella stessa azienda -la Fiat. Questo ha portato, se-

condo me, ad un sostanziale indebolimento complessivo della forza contrattuale del sindacato, a prescindere da come sono andate le vicende in via giudiziale, che sono state in parte sorrette anche da decisioni di notevole importanza. L'ultima riguarda l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori che riconosce il diritto di rappresentanza solo ai sindacati che firmano il contratto. La Corte Costituzionale ha recentissimamente sentenziato (sent. n. 231/2013) che non può essere così, perché c'è una violazione dei principi di uguaglianza, solidaristico e di libertà sindacale. Una sacrosanta sentenza, prima o poi doveva venir fuori. C'è però anche il contraltare a tutta questa vicenda, cioè che non dà ragionevole sicurezza sui rapporti di lavoro all'interno dell'azienda. Vedendola dal punto di vista del datore di lavoro: uno firma un contratto, che sulla base della norma vigente è efficace perché sono rappresentati i lavoratori che mi firmano il contratto, dopodiché mi trovo rappresentati sindacalmente dei lavoratori che sono del tutto contrari al contratto che la maggioranza dei lavoratori ha voluto. Come faccio a governare un'azienda? Bel problema!

Ci sarebbe bisogno di regole nuove, o della definitiva applicazione dell'art. 39 Cost. IV co., che prevede l'efficienza dei Cnl da parte dei sindacati che hanno ottenuto riconoscimento giuridico, norma sempre rifiutata dalle OO.SS. per motivi storicamente nobili, ma che forse bisognerebbe riconsiderare. La riforma Fornero non viene fuori dal cappello; sono più di vent'anni che si dibatte sul fatto che va riformato il sistema anche in relazione ad alcune norme dello Statuto dei Lavoratori. Come c'è stato, nell'89, il nuovo codice di procedura penale, che finalmente ha sostituito il vecchio codice fascista, dovrebbe esserci, probabilmente, una riforma e una semplificazione delle leggi sul lavoro e sui lavoratori per adeguarle ad un mondo del lavoro che è decisamente più difficile, più precario e comunque più flessibile. La flessibilità, se governabile, non è a mio avviso di per sé un disvalore, può essere anche liberazione di energie, se condivisa.

Vi faccio un esempio molto veronese che storicamente ha interessato centinaia di famiglie. A Verona ci sono (ancora, anche se in termini di numero meno importanti) due tipici lavori stagionali che sono l'ente lirico Arena (dalla comparsa al bigliettaio: l'ho fatto anch'io da giovane) e poi i pandori e i panettoni. Centinaia di famiglie hanno sempre vissuto con questa flessibilità: d'estate lavoravano all'Arena e a Natale e Pasqua facevano Melegatti, Bauli. Le stesse persone. Nel frattempo, i periodi di disoccupa-

zione erano coperti dall'indennità. Questo permetteva, sostanzialmente, tredici mensilità decedenti lavorandone otto-nove. Ora, questa è precarietà o flessibilità? Secondo me, è un sistema flessibile adeguato a dei picchi di lavoro che portano anche un ragionevole benessere; è un sistema che però va governato, per esempio, con delle liste di reclutamento obiettive, e non legate, come oggi al tempo di questo ridicolo federalismo, al gruppo "politico" di turno.

Per tornare alla domanda, il vecchio licenziamento economico doveva essere collegato a problemi obiettivi dell'azienda che doveva provare ragionevolmente che c'era una situazione di crisi e che non era possibile un *repechage*, cioè un ripescamento, anche in mansioni immediatamente inferiori, del lavoratore. È vero che c'era da tempo un grande dibattito sul problema di quanta ingerenza poteva usare il giudice per valutare le ragioni economiche dell'azienda. Comunque se prima in caso di contestazione c'era il reintegro oggi ciò è decisamente più difficile. La ragione economica è diventata obiettivamente più facile da usare. Soprattutto adesso. La crisi morde i garretti di tutti, però, la sensazione è che, a volte, si abusi di questo argomento per provvedere a riorganizzazioni, non dico selvagge, ma abbastanza feroci, che si giocano soprattutto sul costo del lavoro e non sulle idee.

Ma col sistema precedente, quanti erano, effettivamente, questi reintegri?

I reintegri erano pressoché inesistenti. C'era sempre la monetizzazione. Il reintegro era un deterrente, ma quasi nessuno lo pretendeva, perché era faticosissimo eseguire questo provvedimento. Io ho provato a eseguirlo una volta, in vent'anni, e mi toccava mandare i carabinieri tutte le mattine per far entrare il lavoratore in fabbrica. È vero che poi minacci il datore di lavoro di denunciarlo perché non ottemperava all'ordine del giudice, però è inapplicabile, insomma, è veramente complicatissimo. L'ultimo vero deterrente economico erano le mensilità che si cumulavano. Se si impugnava un licenziamento e ci vogliono tre o quattro anni per ottenere la sentenza, vuol dire che alla fine il datore di lavoro si troverà con sessanta, settanta mensilità ancora da pagare, più l'indennizzo, più l'eventuale risarcimento del danno extra-patrimoniale. Insomma, un vero disastro da un punto di vista economico. Più di una volta è capitato di vedere aziende che andavano in crisi per questo costo effettivo. C'era questo spauracchio.

La forza dell'articolo 18 non è certamente il reintegro, ma l'effetto di diga rispetto ad un eventuale uso eccessivo dei licenziamenti illegittimi.

Qui io vedo anche un problema culturale. L'intento della Fornero, secondo me virtuoso, era quello di flessibilizzare il mercato complessivamente, rendendo magari meno difficile licenziare, ma proteggendo maggiormente la rioccupazione. Invece il processo si è fermato a metà: è stata fatta una riforma del processo espulsivo, è stata fatta una riforma del processo inclusivo,

cioè le nuove assunzioni, però, tutto l'aspetto di protezione, riqualificazione e rioccupazione, che era un po' il fiore all'occhiello del progetto iniziale della Fornero, il modello dei paesi del Nord; ecco, quel pezzo è venuto clamorosamente a mancare. Se esistesse un sistema integrato, forse questi passaggi sarebbero vissuti in maniera meno drammatica e meno conflittuale.

Mettendoci nei panni di un piccolo imprenditore: se sbaglio un'assunzione, cioè, mi accorgo che non va bene, cosa succede, cosa posso fare?

Intanto c'è un periodo di prova. Il periodo di prova è pattizio, si può concordare uno più lungo rispetto a quello previsto dal contratto collettivo di lavoro (fino a 6 mesi). Questo periodo mi permette di valutare le capacità. La legge Fornero permette anche, con alcune accortezze, di reiterare dei contratti a termine.

Il datore di lavoro non aveva testato le capacità di questa persona: all'azienda è costato più di 80.000 euro liberarsene

Inoltre sono previsti contratti di apprendistato, che non obbligano alla trasformazione a tempo indeterminato. Insomma, oggi, testate efficacemente le capacità individuali del lavoratore e verificato che non corrisponde ai miei bisogni, ho gli strumenti per poter dimetterlo, eventualmente concordando un indennizzo, senza il rischio di dovermi trovare un reintegro.

Un tempo effettivamente, per le aziende sopra i quindici dipendenti, era veramente più difficile. Il nostro studio segue in particolare i problemi dei lavoratori, però è capitato di seguire alcuni licenziamenti. Mi viene in mente quello di un quadro di una piccola azienda. Si trattava di una ex dirigente che sulla carta doveva essere titolare di alcune competenze, e invece si è rivelata incapace di gestire quel patrimonio. All'azienda è costato più di 80.000 euro riuscire a liberarsene perché ormai il rapporto di lavoro era consolidato. Il datore di lavoro non aveva sufficientemente testato le capacità di questa persona, che stava, tra l'altro, creando dei problemi. Poiché i termini di prova erano decorsi, ma i guai erano palesi, si sarebbe potuto fare, in quel caso, un licenziamento di tipo disciplinare, ma l'azienda aveva fretta di sostituirla proprio perché mancava una figura apicale che potesse gestire la situazione in modo efficiente, senza rischiare davvero di chiudere.

Quanto pesano i problemi relazionali, le antipatie, le incompatibilità di carattere nei licenziamenti?

Alcuni datori di lavoro, forse non adeguatamente assistiti, ritengono di poter fare quello che vogliono nella loro azienda. Costato di sovente che vengono spacciati come licenziamenti economici o, addirittura, disciplinari, problemi di natura relazionale. Ultimamente mi è capitato un caso, risolto favorevolmente ma per puri motivi formali, perché, per prateria secondo me, hanno sbagliato la procedura. Il contratto dei metalmeccanici delle grandi aziende prevede che davanti a una contestazione disciplinare, il

lavoratore ha cinque giorni di tempo per produrre le sue giustificazioni. Dopodiché io azienda ho sei giorni di tempo per emettere il provvedimento sanzionatorio, che può essere anche il licenziamento. Nel mio caso, avevo un lavoratore che, da ingenuo, sulla base delle assicurazioni del suo infido caporeparto, non si è difeso. L'azienda però non ha rispettato i tempi di emissione del procedimento, tardandolo.

Abbiamo impugnato il licenziamento alla Direzione provinciale del lavoro con un arbitro. La legge prevede questa opzione che però inibisce la possibilità di far poi causa, quindi è un rischio. Però è anche un rischio calcolato. Siccome la sanzione sembrava decisamente eccessiva (il licenziamento era stato motivato con il fatto che il lavoratore non era stato trovato al suo posto, nella versione del soggetto perché era andato a dare una mano ad un altro), ho pensato: se mi danno ragione sull'aspetto formale, riapro la finestra, prendo da parte il responsabile del personale e proviamo a ragionare... Ha funzionato: l'arbitro mi ha dato ragione, per cui ha cancellato il licenziamento. Il responsabile del personale, oborto collo, devo dire, si è reso conto della stupidaggine che era stata fatta; ci siamo messi attorno ad un tavolo, io ho convinto il mio cliente a non essere troppo polemico, e dall'altra parte ho trovato una sponda decentemente ragionevole. In quel caso il problema in realtà non era il responsabile del personale, bensì il caporeparto, che non sopportava più il suo sottoposto. Per risolvere il problema avrebbero dovuto spostare il mio cliente di reparto o cambiare il caporeparto. Non era, insomma, un problema di lavoro. Lì molto banalmente i rapporti erano andati a ramengo.

Ormai è risaputo che laddove ci sono delle buone relazioni, c'è anche un maggior soddisfacimento lavorativo. Questo vale pure per la gestione, non nel senso che c'è coesistenza (una parola che a me piace abbastanza poco: per come la vedo io è meglio che ognuno faccia il suo mestiere), ma che si riesce a parlare dei problemi comuni, o che, per esempio, i lavoratori possono partecipare ad alcune scelte aziendali; questo è sacrosanto, e non solo dà una soddisfazione maggiore, ma probabilmente permette anche di gestire in maniera meno conflittuale eventuali ristrutturazioni.

Purtroppo la mancanza di adeguate protezioni nella fase rioccupazionale ha depotenziato la facoltà di resistenza, perché io mi trovo buttato fuori dal lavoro con delle grosse difficoltà a rientrare. A quel punto, il ragionamento diventa: o accetto la minestra dei soldi che mi danno oppure, davvero, non ho una prospettiva.

Tanto più che i licenziamenti continuano ad aumentare.

Puoi darci qualche dato?

I dati editi dal Ministero del Lavoro (ma si fermiamo al 2102) confermano come siano aumentati sia i licenziamenti collettivi che quelli individuali. Il fatto che nella seconda parte del 2012 quelli cresciuti maggiormente siano stati i collettivi lascia pensare che a pesare di più sia stata la crisi economica più che la riforma. Secondo



Bologna

il Ministero nell'arco del 2012 i licenziamenti sono aumentati del +13,9% rispetto al 2011, raggiungendo quota 1.027.462, contro i 901.796 del 2011.

Tito Boeri (www.lavoce.info/licenziamenti-pochi-dati-dal-ministero/ del 12 aprile 2013) confermerebbe tali tesi, riportando dati disaggregati del Veneto (cioè divisi per licenziamenti Collettivi e Individuali) dai quali si evincerebbe che il vertiginoso aumento dei licenziamenti collettivi nel corso del 2012 (+ 49,20%) rispetto a quelli individuali (+ 20,28%) è legato alla crisi generale e non allo strumento "Fornero", nel mentre il forte calo del settore parasubordinato (pari a circa -30% sempre nel 2012) sarebbe legato alle rigidità introdotte da detta riforma.

Una cosa che forse non tutti sanno è che nelle aziende sopra i quindici dipendenti, il licenziamento economico prevede un tentativo di conciliazione obbligatorio alla Direzione provinciale del lavoro. Il datore di lavoro è obbligato a mandare una lettera alla Direzione territoriale e per conoscenza al lavoratore, dicendo: ho intenzione di liberarmi di tizio per questi motivi. Parlo dei licenziamenti individuali, fino a cinque dipendenti. Quelli collettivi seguono una procedura diversa.

La Commissione entro cinque giorni manda la lettera di convocazione. La commissione competente è formata da tre membri: un funzionario, un rappresentante di nomina sindacale e uno di nomina datoriale. Convocati il datore e il lavoratore, si valuta se e entro che margini insistono gli elementi per il licenziamento e entro che limiti ci siano motivazioni per un indennizzo, un incentivo, una composizione. Cosa succede?

Succede che il lavoratore che si presenta difeso da qualcuno esce con un gruzzoletto; se si presenta da solo, beh, rischia di essere un po' sguarnito nel confronto.

L'ultima volta che ho accompagnato un lavoratore alla Direzione provinciale del lavoro, sono prima andato a prendermi i bilanci degli ultimi tre anni di quest'azienda che aveva licenziato due lavoratori; bilanci che non erano affatto in rosso, anzi, c'era stata un'espansione del mercato. Io mi sono tenuto questa carta per il colpo di scena finale e quando l'ho messa sul tavolo, tutti hanno guardato il datore di lavoro chiedendogli: "Ma allora lei cos'ha scritto?". Questo è diventato rosso paonazzo. Di nuovo, il problema è che non voleva più quella lavoratrice.

la giurisprudenza dice che non si può sindacare sulle valutazioni economiche dell'azienda, e tuttavia...

Questo ha determinato che, invece di prendersi cinque mensilità, la lavoratrice ne ha prese tredici, più il trattamento di fine rapporto. Si trattava di una donna da poco rientrata da una maternità, ma in quel particolare caso sostenere la discriminazione era difficile. Eravamo entrati con l'idea: "Non accettiamo meno di diciotto mensilità". Poi, alla fine, ne ha accettate tredici. Non è che potevo strozzarla per convincerla a tener duro e far la causa, anche perché la causa è incerta, non c'è niente da fare.

Sopra i cinque dipendenti invece qual è la procedura?

In quel caso si parla di licenziamento collettivo. È il caso di Gardaland. Cosa succede? Che

l'azienda manda una lettera in cui spiega pedissequamente, reparto per reparto, tutto quello che ha intenzione di fare. La lettera va inviata all'R.s.u., all'Amministrazione provinciale per le politiche del lavoro, alla Direzione provinciale del lavoro, alla Direzione regionale del lavoro, ai sindacati maggiormente rappresentativi e comunque che hanno firmato il contratto di lavoro applicato in azienda. In questa informativa, deve anche dire chi licenzia e con che caratteristiche. Per cui di ogni lavoratore vanno messi livello, qualifica, mansione, area aziendale, stato civile, coniuge e figli a carico, anzianità di servizio.

La giurisprudenza dice che non si può sindacare sulle valutazioni economiche dell'azienda, e tuttavia si può contestare l'obiettività nella comparazione dei vari parametri. A quel punto la questione può diventare: come vengono contemplate le esigenze organizzative con l'anzianità di servizio o i carichi di famiglia? Cosa pesa di più? Nel caso di Gardaland, a mio avviso, la comparazione non è stata obiettiva; lo deciderà poi il giudice chi ha ragione.

Quindi i licenziamenti collettivi sono molto più impegnativi...

Certamente, soprattutto perché ci sono un sacco di figure che ti stanno addosso. Per dire, se una procedura di questo tipo viene dichiarata illegittima, come minimo arriva l'ispettorato del lavoro che fa pelo e contropelo su tutti i rapporti di lavoro. Capite? È molto meglio, per loro, trovare un accordo. Non c'è dubbio. Oppure, come fanno alcune aziende, licenziarne due o tre alla volta, in modo da non raggiungere mai i cinque fatidici. A colpi di due, tre ogni due o tre mesi,

nel giro di un anno, mi posso disfare di venti, trenta dipendenti. In realtà sarebbe una procedura impugnabile, ma succede.

Il lavoratore, comunque, deve sobbarcarsi dei costi per impugnare un licenziamento.

Il nostro studio ha una convenzione con il sindacato che prevede un prezzo agevolato e comunque in genere si cerca di far pagare al datore di lavoro i costi della procedura. E quasi sempre ci si riesce, o meglio ci si riusciva: da un po' di tempo facciamo fatica, proprio per via della crisi. In realtà non sono costretti, ma c'è un "gentleman agreement", per cui quando abbiamo abbastanza ragione, i datori concorrono alle spese legali e quindi il lavoratore viene sgravato in tutto o in parte del costo.

se perdi il lavoro nel 2013, puoi avere il gratuito patrocinio l'anno dopo. Peccato che ci siano 180 giorni per fare causa...

Se invece si presentano, e sono in aumento, dei casi privati è diverso. È vero che si tende a chiedere i soldi per la maggior parte verso la fine del procedimento quando si verifica se magari sono stati recuperati dalla controparte, però, essendo privati, io non posso neanche, proprio nei confronti del fisco, fare cause gratis (che peraltro già occasionalmente affronto con gli Avvocati di Strada).

A meno che non si possa offrire il gratuito patrocinio vidimato dalla apposita Commissione del Consiglio dell'Ordine Avvocati. Il fatto è che il gratuito patrocinio funziona sulla base del reddito dell'anno prima. Per cui, se uno perde il lavoro nel 2013, può avere il gratuito patrocinio, ma nel 2014. Se non che, secondo la legge Fornero, il lavoratore ha 180 giorni di tempo per impugnare il licenziamento, quindi deve fare la causa nel 2013. È una cosa un po' diabolica.

La divisione sindacale, talvolta acerrima, oltre a creare un clima pesante, non rischia di pregiudicare la stessa difesa del lavoratore? Io seguo il Trentino e Verona per la Fim-Cisl. Devo dire che non sono anche molto fiero perché lo considero un sindacato molto libero, anche di idee, infatti c'è un vivace dibattito interno che io trovo molto stimolante. Non è un sindacato ingessato su una posizione politica. Per dire, ora, dopo sei anni, ci sarà un grosso processo sull'amianto, riguardante la morte di sette lavoratori di una grossa acciaieria, del gruppo Riva, tra l'altro. È un caso che ho potuto seguire nella

più assoluta libertà e con l'aiuto di molti delegati di fabbrica. All'inizio non vi è stata affatto collaborazione tra gli aderenti Fim e quelli della Fiom. Comunque, questa divisione è una cosa terribile, secondo me.

Per fortuna in Trentino questo problema non si pone. Vuoi perché i rapporti sono molto più personali, vuoi perché Fim e Fiom hanno sempre collaborato nelle aziende, vuoi perché c'è una situazione meno pesante o perché gli iscritti non sono molto numerosi, insomma, non mi risulta ci siano mai state contrapposizioni feroci. Però da quel che sento dire da amici sindacalisti nelle aziende venete la divisione e contrapposizione è a volte abbastanza evidente e non c'è dubbio che depotenzi le capacità contrattuali.

In più, tieni presente che questa sentenza della Corte costituzionale, qualche problema lo sta ponendo. Anche il recente accordo interconfederale sulla rappresentanza del giugno 2013, frutto di grandi mediazioni, è un po' monco sotto l'aspetto dell'obbligatorietà o meno del referendum. Inoltre non è chiaro quali maggioranze dei lavoratori (presenti in assemblea o dipendenti) debbano esprimersi.

Comunque, questa sentenza della Corte costituzionale sancisce il diritto alla rappresentanza per qualunque forza sindacale. La preponderanza di Cgil, Cisl e Uil, che erano le organizzazioni maggiormente rappresentative su base nazionale, ora dovrà fare i conti anche con l'articolo 8 del d. lgs. 138, una norma inserita da Sacconi, che prevede la possibilità di firmare contratti collettivi territoriali efficaci erga omnes. "Territoriale" è un termine poco tecnico, nel senso che si è sempre detto: primo livello, contratto nazionale; secondo livello, aziendale. Dei contratti territoriali si è sempre parlato in termini teorici, ma non li si è mai inseriti in una norma di legge. Ora si potranno avere contratti diversi in territori diversi. Siccome, però, territorio è un termine a-giuridico, cosa vuol dire? Vuol dire provincia? Vuol dire regione? Settore produttivo? Subito dopo questa legge, Cgil, Cisl e Uil e Confindustria hanno firmato una postilla in cui dicevano: noi non applichiamo questa norma. Però questo è un accordo privato, che può essere stracciato in qualsiasi momento, quella è una norma di legge, capite? Seppur teoricamente, un sindacato maggiormente rappresentativo territorialmente potrebbe firmare dei contratti con una controparte, che può essere anche una sola azienda, e sarà efficace.

Mi sembra una situazione veramente poco gestibile. Finora la crisi ha un po', come dire, coperto il problema, ma se, come speriamo, le cose ripartissero, è assolutamente un problema da risolvere. Ed è un problema profondamente culturale.

Qualche mese fa sono stato a Treviso a un convegno sul diritto del lavoro, dove si è parlato di tutti i diritti del lavoro comunitari (salvo di quelli italiani; questo per dare l'idea di quanto siano importanti). Anche lì i principi erano quelli che hanno ispirato la legge Fornero, cioè maggiore flessibilità in uscita in cambio di una formazione duttile: non ho più bisogno del carpentiere, ti formo come operatore socio-sanitario. Capirete che è molto difficile da accettare per un lavoratore italiano questa prospettiva: esco da una fabbrica dove facevo il falegname e vado a lavorare in una casa di riposo...

L'ipotesi Fornero prevedeva l'inserimento in un sistema di formazione mirata con la possibilità di rifiutare il primo, il secondo o il terzo lavoro, al prezzo però della perdita di una quota dell'indennità. Dall'altra parte c'era l'impegno ad offrire lavori non troppo lontani dalle competenze. Fino ad un certo punto però. Cioè se mi vengono richiesti molti operatori socio-sanitari e nessun meccanico, per dire, cosa facciamo? Qui c'è un problema culturale, secondo me.

esco da una fabbrica dove facevo il falegname e vado a lavorare in una casa di riposo...

In Trentino hanno adottato un sistema interessante. Si chiama Progettone; funziona così: gli espulsi dal processo lavorativo vengono riaccurati in lavori che hanno un'attinenza diretta o indiretta con il settore pubblico, dai musei ai lavori socialmente utili, al territorio da presidiare. Per cui prendono l'operaio di una fabbrica metalmeccanica chiusa, lo mettono a fare un corso di storia dell'arte e poi lo mandano al Mart, il museo di arte moderna e contemporanea di Rovereto. Certo, è un sistema costoso e poi, ripeto, c'è bisogno di una sensibilità diversa, cioè, premesso che l'offerta sia dignitosa, io però devo essere disponibile a cambiare. Sono questioni difficili però la filosofia dev'essere quella. Altrimenti è solo guerra tra il più forte e il più debole e allora, sicuramente, la Fornero è un passo avanti verso una maggiore debolezza del lavoratore o dell'ex lavoratore espulso, il quale al massimo può sperare di recattare qualche mensilità di retribuzione.

Hai citato dei licenziamenti fatti dopo il rientro dalla maternità. Succede ancora?

La maternità è un problema. Io credo che finché non ci sarà un numero di dirigenti donne maggiore, non sarà facile, culturalmente, pensarci che è un evento come un altro. Comunque, la maternità, la malattia e l'infortunio sono problemi perché interrompono il flusso lavorativo, costringendo l'azienda a trovare un sostituto. Questo, specie nelle piccole aziende, può essere obiettivamente una difficoltà.

Va riconosciuto che la Fornero ha insistito no

per abbonarsi a una città

Abbonamento "primo ingresso": 25 euro

Rinnovo ordinario: 50 euro

Rinnovo studenti: 30 euro

Abbonamento estero:

(Europa) 80 euro - (resto del mondo) 100 euro

Ora, in alternativa "al cartaceo" è possibile, al costo di 20 euro, sottoscrivere l'abbonamento al pdf della rivista

Modalità di pagamento:

-Cc. postale n. 12405478 - Una Città Soc. Coop., via Duca Valentino 11, 47121 Forlì.
-Bonifico bancario intestato a Una Città Soc. Coop. IBAN IT360060101320807400000048
-tramite internet (www.unacitta.it) aprendo la pagina: <http://www.unacitta.it/abbonamenti.asp>



FABRIZIO FERRI

Bologna
to sulla discriminazione. Nessuno aveva mai inserito organicamente questo principio come motivo di nullità assoluta del licenziamento. Voglio dire che il licenziamento discriminatorio prevede il reintegro anche nelle aziende sotto i quindici dipendenti. La Fornero l'ha chiarito oltre ogni ragionevole dubbio, mentre prima la cosa era un po' più dibattuta.

Complessivamente, quali sono le percentuali tra licenziamenti economici, relazionali o discriminatori?

Il licenziamento economico è la stragrande maggioranza; dal mio piccolo osservatorio direi che abbiamo un 70% di giustificato motivo oggettivo, cioè di economici, e un 30% di disciplinare. I discriminatori formalmente non esistono. In realtà, ci sono, ma sono difficili da scovare. Tra le cause dei licenziamenti discriminatori mascherati, c'è la maternità mal digerita o una situazione di incompatibilità. Il licenziamento discriminatorio perché ti iscrivi al sindacato non c'è praticamente più, salvo in alcune zone del Trentino, come in Val di Cembra dove ci sono le cave di porfido, un lavoro bestiale; ecco, lì c'è ancora, tant'è vero che la maggior parte degli iscritti, lo fa privatamente, non in busta paga, così i datori di lavoro non lo sanno.... Come strumento giuridico, io comunque faccio la discriminazione quasi in ogni ricorso per essere pronto casomai in corso di causa emergessero elementi che possono supportare questa tesi. Tenete presente che il rito del lavoro è molto rigido, cioè io non posso sollevare questioni che non ho introdotto nella fase introduttiva. È molto veloce anche per questo motivo.

Neanche la Fornero è riuscita a intervenire sui licenziamenti nel pubblico impiego. La giustizia del lavoro è competente anche nel

pubblico impiego. Dal 2001 c'è stata la parificazione in materia di competenza funzionale. Questo non vuol dire che si applichino le stesse regole. La teoria storica è che nel pubblico si sarebbe barattato uno stipendio medio-basso in cambio di una sicurezza del rapporto. Il fatto è che col tempo questo ha smesso di essere vero, perché anche gli stipendi del comparto privato si sono ridotti rispetto al costo della vita.

Io non seguo in particolare il pubblico impiego, però alcune impugnazioni di licenziamento mi sono capitate. Non è vero che non si licenzia, si licenzia molto poco. E si licenzia molto poco perché è il dirigente il responsabile dell'emissione del provvedimento.

se alla visita fiscale non ci sei, si può aprire un provvedimento disciplinare. I privati lo fanno sempre. Il pubblico mai!

Ti faccio un esempio: io ho un amico preside che vorrebbe liberarsi di un paio di insegnanti che sono solo deleteri per gli studenti. È un preside sindacalizzato, quindi non è assolutamente passibile di accuse di essere contro il lavoratore, però non ne può più di avere delle persone che non lavorano e che si fanno gli affari propri anche a scuola. Che cosa dovrebbe fare? Dovrebbe partire con una serie di provvedimenti disciplinari, con un'apposita procedura, complessa, che prevede ovviamente l'ampia difesa del lavoratore, all'esito dei quali può emettere il provvedimento. Che, se impugnato, finisce davanti al giudice del lavoro. Ora, intanto il preside non è neanche sicuro di essere difeso dal provvedimento, perché non è previsto. Potrebbe doversi difendere da solo oppure pagarsi lui un avvocato, coi fondi di istituto (sempre che ci siano).

Con l'aggravante che se poi perde la causa, risponde erarialmente del danno occorso all'amministrazione. Cioè, l'istituto paga, ma poi si rivale su di lui. A queste condizioni chi si azzarda a licenziare?! È assurdo! Brunetta ci racconta che aveva anche provato a far qualcosa, però ha sbagliato obiettivo: se l'è presa con i poveracci. Se l'è presa con la legge 104, quella che tutela chi si prende cura di anziani o handicappati.

Che poi non mancano le possibilità: se io mando una visita fiscale e il lavoratore non è a casa, gli trattengo l'indennità di malattia, ma la legge dice che il datore di lavoro può aprire un provvedimento disciplinare. I privati lo fanno regolarmente. Il pubblico mai! Perché? Suppongo che ciò avvenga per il motivo che menzionavo: se apro un procedimento disciplinare, intanto è una rognna per me dirigente, e poi rischio pure di dover sobbarcarmi i costi della causa se la perdo. Mi è capitato un caso, che non ho accettato. Un po' mi dispiace, io ritengo che ognuno abbia diritto ad una difesa, però c'è un limite a tutto.... Mi arriva un bidella che non solo era sempre in malattia, ma nell'orario di lavoro andava a far la spesa, era sempre fuori, non puliva. Aveva avuto uno, due, dieci provvedimenti disciplinari. Questo preside, alla fine, l'ha licenziata. Il sindacato mi invia la questione. Guardo i provvedimenti disciplinari, documentatissimi, pagine e pagine di scritti... Evidentemente il dirigente si era cautelato in tutti i modi. Insomma, la causa era proprio persa. Ho provato a spiegarglielo in tutti i modi, ma la signora non se n'è fatta una ragione: "Ma come? Non licenziano mai nessuno!?" Aveva anche ragione.

(a cura di Barbara Bertoni e Gianni Saporetto)