

Riforma del mercato del lavoro:

ci voglio schiacciare e ridurci a servi!

perché vogliono abbattere l'art.18 dello statuto dei lavoratori

Ci stanno provando ancora una volta. Quello che non riuscì a fare Berlusconi nel 2002 ci prova adesso Monti. Approfittando della "crisi", del consenso al governo di tutte le forze politiche seppur incrinato dal voto di amministrativo, Monti e coloro che lo sostengono cercano di manomettere, abolire l'articolo 18, la norma che regola la reintegrazione sul posto di lavoro da licenziamento ingiustificato

L'attacco come spesso accade è fatto sotto le mentite spoglie: nel titolo sobrio e rigoroso "riforma del mercato del lavoro" di fatto il governo propone una "grecizzazione" del lavoro e delle tutele, dei salari e del Welfare.

I punti cardini:

- Rendere ancora più flessibile l'entrata ma anche l'uscita dal mondo del lavoro
- Rimodulare il welfare sociale (cassa integrazione, mobilità ecc.) cioè ridurre i costi per il welfare

L'intera partita non è un fatto marginale, ne va delle sorti di milioni di famiglie, della tenuta sociale, del nostro futuro e della nostra dignità. L'opposizione a questo progetto sembra ancora zoppicante soprattutto fra le componenti sindacali confederali (Cisl e Uil) mentre la Cgil sta conducendo una battaglia di facciata perché alla fine dei conti non è stato messo in campo un'opposizione dura senza se e senza ma. Solo alcune categorie, in primis i metalmeccanici hanno mobilitazioni che però stentano a continuare per via della tenuta "confederale". Non dobbiamo perdere la fiducia, ma dobbiamo opporci con efficacia a questo delirio del capitale. Il punto è che per vincere questa battaglia, dobbiamo capire bene qual è la posta in gioco.

In teoria le cose sono molto semplici e banali: l'art.18 tutela il licenziamento illegittimo. Rimuoverlo significa ridurre se non eliminare la costituzione in fabbrica o in ufficio cioè la possibilità di fare valere dei diritti che come cittadino posso fare valere nella società ma non come lavoratore.

Proponiamo alcuni approfondimenti in modo da contribuire e guidare i lavoratori a farsi una propria opinione confrontando le nostre osservazioni con quelle dei media politici e sindacali che stanno giocando un ruolo nefasto in fatto di disinformazione e di falsa informazione. Partiremo da quello più spinoso, l'art.18 che riguarda la reintegra per licenziamento illegittimo.

Perché l'articolo 18?

L'articolo 18 è un articolo dello "**Statuto dei lavoratori**", <http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf> la legge che regola le norme sul lavoro, approvata nel 1970, in un momento in un momento di ascesa della classe lavoratrice che impose ai padroni ed allo Stato il rispetto di alcuni loro diritti. L'articolo 18 regola la "reintegra" nelle aziende con più di 15 dipendenti, *in caso di licenziamento illegittimo* -cioè ingiustificato-. Se in tribunale viene appurato che si è stati licenziati senza "giusta causa", l'articolo dispone che il lavoratore sia reintegrato nel posto di lavoro e recuperi le mensilità perse (cioè i soldi dello stipendio che avrebbe ricevuto se non fosse stato licenziato). In alternativa allo stesso lavoratore è concessa la facoltà di optare per il risarcimento del danno (mensilità perse più un indennizzo di 15 mesi). Questa possibilità è stata pensata per consentire al lavoratore di evitare di dover tornare in un ambiente lavorativo che potrebbe essere ostile.

Le regole attuali (scritto da inserire word)

Il nuovo testo proposto non solo cambierebbe la legge ma ha in sé l'**obiettivo di orientare la giurisprudenza**, per cui sarà inevitabile soffermarsi su piccole modifiche che in realtà nascondono grandi cambiamenti. Intanto, due elementi che saltano subito all'occhio. Anzitutto, l'art. 18 cambia di nome. L'art. 14 della proposta di legge non avrà la titolazione dell'art.18: "*Reintegrazione nel posto di lavoro*" ma "*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*". Come dire la reintegra non è più la regola, semmai una eccezione in un procedimento legale di licenziamento giudicato illegittimo. In secondo luogo, **l'universalità della norma**, da molti propagandata **resta una chimera**. Anzi viene ulteriormente ristretta! Nell'attuale versione dell'art. 18 il reintegro obbligatorio è limitato alle aziende oltre i 15 dipendenti e ai lavoratori stabilizzati a tempo indeterminato **o in via di stabilizzazione**. La nuova formulazione invece esclude tutte le forme contrattuali in entrata e la vigenza rimane solo per chi è a tempo indeterminato. Qualsiasi apprendista, dunque, per fare un esempio, rimane alla mercé delle ingiustizie del padrone con buona pace dell'equità sociale e del merito tanto sbandierati da "nostri" tecnici.

Perché vogliono eliminare l'art.18: le menzogne

il conflitto generazionale: giovani vecchi:

Il governo Monti motiva i suoi interventi di "riforma" (dalla previdenza al mercato del lavoro) con la necessità di affrontare **la questione occupazionale**, ed in particolare quella **giovanile, che deriverebbe dalla netta separazione che si è venuta formando tra "garantiti" (i lavoratori sindacalizzati) e "non garantiti" (i giovani precari o i nuovi lavoratori autonomi)**. Nell' Art.1 del nuovo testo *"Finalità del provvedimento ..."* sciolinano la loro propaganda che è quella di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico intervenendo su:

- a) Rapporti di lavoro più stabili
- b) Valorizzare l'apprendistato
- c) Contrastare la flessibilità "cattiva"
- d) Disciplinare in modo razionale la disciplina del licenziamento
- e) Rendere più efficiente, coerente ed equo, gli ammortizzatori sociali (universalità)
- f) Maggiore inclusione delle donne nella vita economica
- g) Favorire nuove opportunità di impiego per i lavoratori ultracinquantenni

Meritevole nei principi, si trasformano nel suo contrario nello svolgimento della norma.

Qui tratteremo quello che preoccupa maggiormente i lavoratori, l'art.18 e cioè la modifica di questo articolo che prevede la reintegra da licenziamento illegittimo.

Quello che spesso sentiamo dire su tutti i media è di fatti una doppia valenza di questo argomento:

Da un lato dicono che l'art. 18 in realtà ha un ruolo *"marginale"* (perché interessa pochi casi) pertanto non comprendono questa opposizione pre-giudiziale di una ampia fascia di lavoratori.

Allo stesso tempo tutte le parti attive nella nuova formulazione (padroni e maggioranza di governo) dicono che si tratta di una necessità *"decisiva"* (perché senza flessibilità in uscita non si creerebbero nuovi ingressi al lavoro).

entrambe sono posizioni strumentali:

- **È decisamente vero che le controversie legate all'articolo 18 non sono molte. Secondo gli ultimi dati forniti dall'Istat, riferiti al 2006, parlano di circa 8.651**, a fronte di molte decine di migliaia di licenziamenti ...

Ecco una prima verità, una realtà diversa dalla propaganda mediatica sulla "rigidità" in uscita: in Italia come da altre parti, c'è piena "libertà di licenziare", al pari di tutte le altre libertà (di pensiero, di stampa, di circolazione, di associazione, ecc.)

- la ragione per la sua efficacia è la deterrenza! Come per altre norme. Se l'articolo 18 venisse abolito, significherebbe eliminare qualsiasi inibizione alla prevaricazione! La sua indubbia efficacia generale è dimostrato proprio dallo scarso contenzioso che genera.
- I numeri: anche se le imprese soggette all'art.18 sono soltanto meno il 3% delle imprese, i lavoratori protetti con il reintegro nel posto del lavoro in caso di licenziamenti senza giusta causa sono circa il 65,5%.

<http://www.cgiamestre.com/2012/02/articolo-18-interessa-solo-il-3-delle-imprese-ma-tutela-il-65-dei-dipendenti-italiani/>
"su poco più di 5.250.000 imprese presenti in Italia, solo 156.500 circa hanno più di 15 addetti. Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, invece, il 65,5% è "coperto" dall'articolo 18. In pratica, su quasi 12 milioni di operai ed impiegati presenti nel nostro Paese, quasi 7.800.000 lavorano alle dipendenze di imprese con più di 15 dipendenti: soglia oltre la quale si applica l'articolo 18".

La cosa seria sarebbe rendere la protezione generale per tutti i lavoratori perché diversamente il diritto viene esercitato in modo difforme fra diversi lavoratori.

Spesso abbiamo sentito dire che l'art. 18 costituisce un fattore di inibizione alla crescita delle imprese che resterebbero "eternamente piccole" – una tesi decisamente in contro tendenza alla propaganda fino a poco tempo fa in voga del "piccolo e bello" ma che la crisi ha messo forte difficoltà-. Anche se queste tesi vengono lasciate nel vago, non si spiega quale sia il meccanismo che dovrebbe portarle alla crescita ... il punto è che questa tesi non trova fondamento nei dati! il sistema produttivo italiano in cui l'economia di scala sembra molto più sotto pressione per altri fattori molto meno dall'applicazione dell'art.18 dato che non esiste nessuna concentrazione di aziende nell'area dei 14 dipendenti

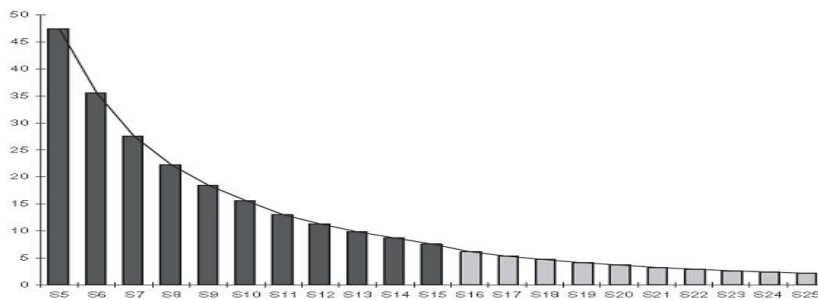


Fig. 1. Number of firms by size class, average 1986-1998 (thousands).

La figura sopra riporta il numero di imprese per dipendenti per le classi dimensionali da 5 a 25. Il numero decresce regolarmente, con al più una piccola caduta a 16 dipendenti. Non c'è ammassamento sotto la soglia. <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1002824.html>

Ultima menzogna in ordine di tempo : la “mancata” flessibilità in uscita produce una ripercussione sulle giovani generazioni che non riescono ad inserirsi nel mondo del lavoro: sono circa 20 anni in Italia è in atto una infame competizione giovani-anziani iniziata con le riforme del sistema pensionistiche a partire dal 1995.

Ma i dati parlano chiaro: il processo di precarizzazione (flessibilità per i padroni) iniziato da oltre un decennio con le varie riforme del lavoro (CFL, apprendistato, pt, lavoro interinale ecc) ha reso il lavoro precario la forma di contratto prevalente di cui i giovani sono i principali fruitori e vittime insieme agli stranieri (70 % dei nuovi contratti)

Non meno rilevante un confronto con altri paesi dell'OCSE che indicano il nostro paese fra quelli con il più alto numero di giovani disoccupati ma anche il tasso di occupazione delle persone tra i 60 e i 64 anni al 20 % contro una media europea del 30 per cento. In Germania – per molti un punto di riferimento- abbiamo quasi il 40 per cento degli occupati, il tasso di disoccupazione si ferma al 5,5 per cento e quello giovanile è al 7,8 per cento, il più basso in Europa. In Italia l'espulsione dei lavoratori anziani va insieme con un tasso di disoccupazione alto (oltre il 9 per cento); l'aumento dei giovani disoccupati (al 31 per cento); un tasso di inattività femminile da record (il 48,9 per cento).

Gli effetti di una abolizione dell'art.18:

Ragioni materiali

La sua abolizione **inciderebbe tantissimo sulla produttività**. Se non vuoi essere cacciato accetterai qualsiasi condizione. Anche perché la maggior parte dei lavori di oggi non necessita di chissà quale formazione particolare (sia in fabbrica che negli uffici, che nella logistica o in un call center). E la gente è disposta a tutto pur di lavorare. Diritti, pause, livelli retributivi diventeranno dei tabù da affrontare ...

L'altro motivo: quello ideologico

Nonostante il nostro paese sia fra quelli con il più alto tasso di flessibilità, il Governo e la borghesia italiana vogliono farci credere che il problema italiano sia la sua competitività internazionale e l'affidabilità dei suoi mercati.

Oggi Monti, forse meglio dei suoi predecessori, fa la stessa cosa andando in giro per il mondo nel **dimostrare che in Italia si può venire a investire**, perché oramai i **lavoratori non contano nulla, non fanno più paura**, sono più mansueti delle pecore. Ma pensare che i padroni si accontentino solo di questo è pura fantasia, l'ingordigia non ha profondità. Costituirà un utile viatico per un ulteriore loro obiettivo **distuggere la contrattazione nazionale**. **Già oggi** i padroni stanno facendo passi da giganti (l'esempio greco è sotto gli occhi di tutti: in pochi mesi assistiamo al passaggio di migliaia di contratti collettivi ad individuali con tagli del 20-40% dei salari).

La mancanza di una norma come l'art. 18 avrà come effetto immediato: **l'eliminazione dalle aziende di ogni personalità ribelle** e di ogni avanguardia di lotta.

Il messaggio è decisamente semplice: appena rompi le palle, su orari, condizioni di lavoro, diritti etc, sei fuori. Questa è la vittoria che la classe padronale vuole a tutti i costi portare a casa, perché, come disse uno dei suoi rappresentanti, *“io devo poter avere un'arma carica puntata contro il lavoratore; poi magari non la uso; ma mi deve essere dato il diritto di averla e sbandierarla come una minaccia”*

Sarà una riforma che precarizzerà ulteriormente il mercato del lavoro. **le imprese potranno facilmente aumentare o ridurre, senza particolari vincoli, il proprio organico**. La vita e le speranze di tanti lavoratori per una vita migliore diventano come pezzi di un “lego” che possono essere montati e smontati a piacimento.

Qui non si tratta di “un diritto di proprietà al posto di lavoro”, ma “semplicemente” della possibilità, per ogni lavoratore, di costruirsi una vita dignitosa, una famiglia e il diritto non essere trattato una merce.

Manutenzione o disintegrazione dell'art.18

Nel particolare della norma: siamo in presenza di una gigantesca opera di disinformazione e manipolazione dell'opinione pubblica finalizzata a favorire, di fatto, la eliminazione di una fondamentale tutela contro tutti i licenziamenti:

sia quelli illegittimi sanzionata dall'art. 18 (reintegrazione e risarcimento danni), sia quelli discriminatori con la sanzione di diritto civile (nullità, inidoneità ad interrompere il rapporto di lavoro, prosecuzione dello stesso con diritto del lavoratore a percepire tutte le retribuzioni).

Un chiarimento necessario:

L'art.18 non è una norma che vieta la libertà di licenziamento.

La libertà di licenziamento in questa società dominata dal capitale è garantita: dalle norme generali dell'ordinamento (Costituzione e codice civile) e poi, in particolare, questa "libertà" è disciplinata dalla legge 604 del 1966

http://www.dplmodena.it/leggi/604-66_CollegatoLavoro.pdf e 223/91 <http://www.lomb.cgil.it/rsudbk/leggi/223.htm> (e non dall'art. 18).

Le loro castronerie

Dicono che la nuova norma non toccherà i licenziamenti discriminatori (di razza, di opinione, di sesso, di religione, ecc.)

E' una sciocchezza affermare che "nessuno vuol toccare l'art. 18 per i licenziamenti discriminatori anzi bisogna estendere la tutela a tutti". Essi infatti, da sempre, i licenziamenti discriminatori sono affetti da nullità, sulla base di altre norme dell'ordinamento. Il divieto di discriminazione e l'obbligo di parità di trattamento, è posto, in generale dalla Costituzione e dal codice civile (che sanziona con la nullità – e quindi la loro inidoneità ad estinguere il rapporto - gli atti negoziali fondati su motivi illeciti) e quindi, in particolare, da leggi ordinarie: D.Lvo 286/99, art. 44; D.Lvo 215/2003, art. 4; D.Lvo 216/2003, art. 4; l. 67/2006, art. 3; D.Lvo 198/2006, art. 55 quinquies.

Vi è poi una apposita - ed efficace - procedura di legge per far cessare ogni discriminazione e rimuoverne gli effetti (oggi art. 28 D.Lvo 150/2011, in precedenza altre norme); l'art. 18 non è nemmeno richiamato dalle normative antidiscriminatorie: non ce n'è, giuridicamente, alcun bisogno.

Licenziamento individuale

il **licenziamento individuale** può essere liberamente intimato per motivi oggettivi di carattere economico (ragioni tecniche organizzative e produttive, nelle quali sono normalmente richiamati motivi economici, crisi, calo di domanda, diminuzione dei costi, riorganizzazione -ma per estremo anche per motivo economico speculativo (fare più profitti, sostituire un anziano con un giovane-ecc.) oppure per motivi soggettivi dovuti al notevole inadempimento agli obblighi contrattuali del lavoratore o ad una colpa grave costituente "giusta causa" (le mancanze disciplinari del lavoratore).

Questo è previsto dagli artt. 1 e 3 della l. 604 del 1966.

Vi è poi la possibilità, ampia ed incondizionata, di riduzione del personale con i **licenziamenti collettivi** previsti dalla legge 223/91: tale normativa richiede solamente il rispetto di una procedura per eliminare tutti i lavoratori che l'azienda ritiene in esubero.

L'art. 18 interviene esclusivamente quando il licenziamento, impugnato dal lavoratore nei termini stretti di 60 giorni, **é annullato**: e ciò accade SOLAMENTE:

1°) se le ragioni di giustificato motivo soggettivo, invocate nel licenziamento individuale, ai sensi della l. 604/66, **non sono vere oppure se il licenziamento è intimato verbalmente** (ma oramai tutti i datori di lavoro, sanno scrivere) o per motivi di credo politico e sindacale.

La nuova norma invece introduce 3 fattispecie per le imprese con più di 15 dipendenti produce il reintegro:

- a) se non si è commesso il fatto;
- b) se non sussiste il fatto contestato;
- c) se i contratti collettivi applicabili (inclusi anche quelli aziendali o di prossimità) prevedono sanzioni di entità minore rispetto al licenziamento.

"Per ciò che riguarda le prime due ipotesi, si tratta, quasi esclusivamente, di casi di scuola (quindi ridicole) poiché riguardano episodi limite: ad esempio quando il lavoratore viene licenziato perché non ha commesso il fatto; oppure quando il fatto non è realmente accaduto. Anche la terza ipotesi, a ben vedere, è remota, perché i contratti collettivi non possono disciplinare astrattamente ogni eventuale condotta scorretta del lavoratore e la relativa sanzione. Poiché solo in questi tre casi scatta la reintegrazione del lavoratore. Se queste norme daranno seguito al reintegro tutte le altre avranno l'indennizzo del lavoratore ingiustamente licenziato come logico effetto.

Questo produce inevitabilmente come effetto una delega al giudice, il quale deciderà se applicare o meno la reintegra. Con ogni probabilità, a seguito della riforma, si determinerà una crescente disomogeneità giurisprudenziale. Le controversie in ambito lavorativo saranno affidate alla discrezionalità e alla predisposizione soggettiva dei giudici medesimi:

presumibilmente, ci saranno giudici che applicheranno maggiormente la reintegra ed altri quasi mai; si pregiudicherà, conseguentemente, l'uniformità del diritto.

In Parlamento, come auspicato dal sindacato confederale, sono state presentate alcune proposte di modifica del testo. Il problema è che nessuno ha indicato ai parlamentari "amici" in quale direzione! In Commissione Senato, Treu (Centro sinistra) Castro (Centro destra) stanno facendo un grosso lavoro per limare e soprattutto evitare imboscate da parte dei lavoratori "birichini" ... e sul licenziamento disciplinare hanno inserito delle modifiche che rendono efficace il pensiero di Monti " ... *il reintegro ... avverrà in presenza di fattispecie molto estreme e improbabili*".

2°) I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (detti anche economici) subiscono un forte cambiamento:

è stato inserito il termine di manifesta insussistenza che ha fatto esultare vittoria alla CGIL! Il punto è che si gioca con le parole perché: "la motivazione economica al licenziamento o c'è o non c'è. Come si fa a distinguere tra una ragione infondata oppure una manifestamente infondata? Qual è il discrimine dal punto di vista giuridico? Se il licenziamento è infondato il lavoratore è sicuramente incolpevole. Ciononostante non otterrà necessariamente la reintegra. Nel caso di licenziamento disciplinare, invece, il dipendente o si macchia di ' un notevole inadempimento' o può essere reintegrato. Quindi un lavoratore colpevole, ma non troppo colpevole, può beneficiare di un trattamento migliore rispetto ad un altro totalmente incolpevole. Secondo alcuni giuristi è una norma che rischia di non reggere alla verifica di costituzionalità". Fatta eccezione per quei casi in cui sia ravvisabile una "**manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento**". Viene escluso la reintegra, quindi resta l'indennizzo. Lo dice lo stesso Monti in qualità di migliore interprete della nuova norma "*per il motivo economico non è più previsto il reintegro. Solo nel caso in cui il reintegro sia considerato manifestamente insussistente il giudice può, non deve, decidere il reintegro*". Quindi il giudice "**può**" obbligare il datore di lavoro alla reintegrazione. Come pure, *la manifesta insussistenza* significa dover dimostrare che non esiste alcun tipo «di fatto» economico posto alla base del licenziamento. È evidente che diventa sufficiente anche una ingiusta ma reale motivazione economica, cioè esistente ma non riconducibile all'attività lavorativa del licenziato, per far ricadere questo caso nell'ambito regolato dal solo indennizzo e non dal reintegro. Adesso si capisce perché Monti continua dirlo in tutte le lingue e in tutti i contesti le sue opinioni in materia di reintegro.

Considerando che, difficilmente, si determinano licenziamenti palesemente infondati o nascosti, si deve aggiungere che l'accertamento della manifesta insussistenza, per il giudice, non sarà cosa semplice. Quale calo di fatturato ci vorrà per non cadere nel caso della possibile reintegra? E quale diminuzione di ordini? Per quale periodo si dovranno verificare entrambi le situazioni congiuntamente e/o disgiuntamente? Come considerare, ad esempio, l'esternalizzazioni di rami produttivi e le delocalizzazioni? Il giudice, a questo punto, dovrebbe possedere anche competenze economiche che sono estranee al ruolo naturale a lui assegnato. Nella maggioranza dei casi in cui non risulti la mancanza di fondatezza, il giudice indennizzerà il lavoratore ingiustamente licenziato per motivi economici con una somma che va dalle dodici alle ventiquattro mensilità.

Oltre alla vittoria sul singolo caso, "il lavoratore rompiscatole" licenziato perché intransigente nel rispetto dei propri diritti, quello che farà più vittime sarà il superamento della reintegra nella procedura di licenziamento collettivo:

- a) nel caso in cui la **procedura di licenziamento collettivo prevista dalla l. 223/91 non si è svolta regolarmente**: tale procedura – è bene precisarlo - richiede unicamente il rispetto di criteri obiettivi di scelta dei licenziandi e di adeguate comunicazioni, senza che vi sia alcuna possibilità di valutazione, da parte del Giudice, sia del merito decisionale imprenditoriale, sia della reale necessità della riduzione di personale, sia del numero dei dipendenti da licenziare. **In tal caso un accordo sindacale può sanare la nullità** e chiunque potrà non essere reintegrato. Pertanto, "*il datore di lavoro che fa cinque licenziamenti invece di quattro, ossia un licenziamento collettivo al posto di quattro licenziamenti individuali, si sottrarrebbe al rischio della reintegra, perché rientrerebbe nella più lasista disciplina dei licenziamenti collettivi*".
- b) **togliendo la reintegra per i "licenziamenti economici illegittimi"** (per quelli legittimi non c'è ovviamente nessuna sanzione ma la inevitabile condanna del lavoratore non solo alla disoccupazione ma anche a pagare le spese legali al datore) **significa avallare, di fatto, i licenziamenti discriminatori**. Se infatti le ragioni oggettive e soggettive invocate nei licenziamenti individuali non sono vere, o se i criteri di scelta in quelli collettivi sono violati, un motivo sottostante c'è sempre, ma è inconfessabile, non può essere esplicitato: è per l'appunto quello discriminatorio. Nella esperienza giudiziaria i licenziamenti discriminatori (per razza, sesso, opinioni politiche e religiose, ecc.) sono sempre motivati con ragioni tecniche, organizzative e produttive, crisi economica, riduzione dei costi, ecc: non c'è nessun caso, tra i milioni di licenziamenti degli ultimi 40 anni, in cui il motivo è esplicitato: "Ti licenzio perché ebreo, donna, comunista, negro, cattolico, gay, ecc.!" : le sentenze che annullano i licenziamenti discriminatori sono per questo rarissime, anche perché l'onere di provare il motivo illecito è a carico del dipendente e questa è una "prova diabolica" Più unica che rara! Nella maggioranza dei casi di coloro che vorranno per principio sostenere una causa, avranno un'unica consolazione un "*indennizzo compreso tra 15 e 27 mensilità*"

- c) **eliminando la reintegra per i licenziamenti con motivi economici illegittimi**” rende tutti gli altri diritti (ma proprio tutti: rispetto della professionalità, tutela dal mobbing, giusta retribuzione, diritto ai contributi assicurativi e previdenziali, tutela della integrità psico-fisica sul lavoro e dalle molestie sessuali, ecc.) di fatto, poco o nulla tutelati : quale lavoratrice o lavoratore si rivolgerà al Giudice per il loro riconoscimento se poi può perdere definitivamente il posto di lavoro per un “licenziamento per motivi economici ” anche se illegittimo? Davvero pochissimi eroi, destinati però a sicura sconfitta.
- d) **Il legislatore con la nuova norma interviene anche sulla procedura (le modalità) dei licenziamenti individuali:** l’attivazione avviene da parte del datore di lavoro, l’azienda potrà non aprire uno stato di crisi (come nei licenziamenti collettivi) né avvertire i sindacati, ma può limitarsi ad inoltrare una richiesta di conciliazione alla Direzione territoriale del lavoro e al lavoratore, in quella sede il datore di lavoro illustra “*i motivi del licenziamento medesimo, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato*”. Se la Direzione non convoca azienda e lavoratore entro 7 giorni o se la conciliazione fallisce, si ufficializza il licenziamento. Se la mediazione funziona, ma soprattutto se il lavoratore è conciliativo avrà un premio: la fruizione di un voucher, un buono per il supporto delle Agenzie per il lavoro a trovare un altro posto. L’intera procedura si dovrà svolgere nel tempo massimo di venti giorni, fatta salva l’ipotesi di un comune accordo. La Commissione di conciliazione ritorna ad essere centrale, dopo l’abolizione dell’obbligatorietà prevista dalla legge n. 183/2010, perché quest’ultima dovrà tentare di giungere a una proposta conciliativa. Inoltre, dal comportamento complessivo delle parti, verificabile dal verbale della Commissione e sulla base della stessa procedura conciliativa, il giudice valuterà la determinazione dell’indennità, a titolo di risarcimento.
- e) È del tutto **assente l’«esecutività provvisoria»** della sentenza di reintegro. Pertanto nel caso in cui il reintegro è certo, quali potranno essere le conseguenze per un lavoratore che, cacciato dal posto di lavoro e ancora privo del salario nonostante la sentenza, si trovi a dover attendere il giudicato definitivo? Come sosterrà sé e la propria famiglia? Non possiamo non pensare che il motivo che ha spinto al silenzio su questo punto sia attribuibile alla sola volontà, che muove anche il resto della controriforma, di diminuire la tutela del lavoratore.
- f) è stato introdotto un escamotage giuridico degno del manzoniano Azzecagarbugli. Il vigente comma 5 dà la facoltà al lavoratore che ha il diritto di rientrare in azienda l’ulteriore diritto di scegliere il risarcimento al posto della reintegra. Di solito questa soluzione è preferita da quei lavoratori che sul posto di lavoro si sentono isolati e che sono presi di mira dal padrone. Se poi, il lavoratore, per sua scelta, non vuol saperne più niente e non risponde all’«invito» del padrone di rientrare né chiede il risarcimento entro trenta giorni, allora è come se rescindesse il contratto. Il ministro ha diviso il **comma 5** in due parti inserendo il termine di “*trenta giorni per la decadenza del contratto nella fattispecie generale*”. Cosa significa? Significa che viene meno la responsabilità del padrone! Infatti, nella nuova proposta non è più il padrone a dover agire per far tornare il lavoratore in azienda ma tutto ricade sulle spalle del giudice. Il giudice ordina il reintegro e in teoria il lavoratore può rientrare nell’azienda. Ma quante volte è già capitato che il lavoratore dovesse lottare per ottenere quel che il giudice aveva già sentenziato. Sembra che Monti e Fornero non si ricordino (o, forse, al contrario, si ricordano troppo bene!) delle battaglie che spesso sono state attuate per far rientrare materialmente operai che la Fiat si ostinava a lasciar fuori dai cancelli della fabbrica anche con la sentenza di reintegro in mano. La nuova normativa, mentre da un lato rende più difficile qualsiasi lotta e organizzazione all’interno del posto di lavoro, dall’altro lascia isolato questo lavoratore ingiustamente licenziato, visto che se nessun dovere grava sul padrone. Per quanto riguarda l’altra parte del comma 5, poi. Senza ragioni plausibili viene ridotto il numero di mensilità attribuibili in caso si richieda il risarcimento e per di più le si esclude dalla contribuzione previdenziale.
- g) Infine, la nuova regolamentazione del risarcimento per il danno subito penalizza ancora una volta ingiustamente il lavoratore. Compare, infatti, la seguente frase: «... *stabilendo un’indennità commisurata ... dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative*». il lavoratore ingiustamente licenziato fa ricorso al giudice spendendo soldi e tempo (perché prima deve anche passare per il tentativo di conciliazione); intanto cerca di sbarcare il lunario alla ben e meglio per sopravvivere con la sua famiglia; vince e viene reintegrato; dulcis in fundo, il padrone, che ha compiuto un torto e giocato con la vita altrui, si trova a pagare di meno perché quel lavoratore si è cercato temporaneamente una fonte di reddito diversa! Perché il padrone colpevole deve avvantaggiarsi del lavoratore “intraprendente” che non può sopravvivere senza continuare a portare a casa uno stipendio e che quindi è costretto a cercarsi in fretta e furia un altro lavoro? Ma non finisce qua, la riforma assegna, al giudice anche l’obbligo di effettuare per deduzione, quanto lo stesso lavoratore “*avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di nuova occupazione*”. Nel caso fosse uno scansafatiche!