

(seconda parte)

Manutenzione o disintegrazione dell'art.18

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,

cioè tutti i licenziamenti illegittimi, sanzionati dall'art. 18 con la 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 primo 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 ben 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>

Le loro menzogne

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

E' una sciocchezza affermare – come hanno fatto politici di entrambi gli schieramenti parlamentari- *“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 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 che l'azienda rispetti una procedura per eliminare i lavoratori in esubero.

Quando interviene l'Art.18

L'art. 18 interviene esclusivamente quando il licenziamento, impugnato dal lavoratore nei termini stretti di 60 giorni, **è 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 permette un 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 da manuale) 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 grosso problema è che nessuno ha indicato ai parlamentari "amici" in quale direzione andare! In Commissione Senato, Treu (Centro sinistra) Castro (Centro destra) hanno fatto un grosso lavoro per limare e soprattutto evitare imboscate da parte dei lavoratori es: *"Se il lavoratore è un po' birichino e si mette in malattia rischia di bloccare tutto"*. Nessun problema, gli "amici" parlamentari hanno inserito modifiche che rendono efficace il pensiero di Monti *"... il reintegro ... avverrà in presenza di fattispecie molto estreme e improbabili"*.

Sulle modifiche fatte votare al Senato Vedi <http://www.avvocatolaser.net/2012/05/11/potrebbe-piovere/>

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.

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.

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.

3°) Ma 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 lassista 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) 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, il diminuire la tutela del lavoratore.
- f) 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!

Milano 11-06-12

Rsu UPS Milano e Vimodrone