

L'articolo diciotto: le verità nascoste

APPELLO

Desta grande sconcerto, tra gli operatori giuridici (avvocati, magistrati) che quotidianamente hanno a che fare, per il loro lavoro, con la tematica dei licenziamenti, il livello di approssimazione e di assoluta lontananza dalla realtà con cui tanti autorevoli personaggi della politica, del giornalismo e persino dell'economia affrontano l'argomento, contribuendo ad alimentare una campagna di disinformazione senza precedenti.

Sta infatti entrando nella convinzione del cittadino (che non abbia, in prima persona o attraverso persone vicine, vissuto il dramma della perdita del posto di lavoro) la falsa impressione che in Italia sia pressoché impossibile licenziare, persino nei casi in cui un'impresa, in comprovate difficoltà economiche e finanziarie, con forte calo di ordini e bilanci in rosso, avrebbe necessità di ridurre il proprio personale (caso spesso citato nei dibattiti televisivi per mostrare l'assurdità di una legislazione che ingessi fino a questo punto l'attività imprenditoriale). Queste leggi assurde, poi, si salderebbero con una asserita "eccessiva discrezionalità interpretativa" dei magistrati (categoria della quale, nell'ultimo ventennio, ci hanno insegnato a diffidare) e sarebbero la causa, o quantomeno la concausa, del precariato giovanile.

Senza considerare che è l'Europa a chiederci di rivedere la normativa in tema di licenziamenti, perché eccessivamente rigida. Inoltre il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro sarebbe un' "anomalia nazionale".

Come si sa, il principio di propaganda che sostiene che *"una bugia ripetuta mille volte diventa verità"* paga, ed è estremamente rara, nei talk show televisivi, la presenza di giuslavoristi che raccontino cosa effettivamente accade nei luoghi di lavoro, nelle trattative sindacali, negli studi degli avvocati e nelle aule di giustizia: che cioè la legge già consente di licenziare per motivi "inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" e che conseguentemente i licenziamenti per riduzione di personale avvengono quotidianamente, sia da parte di aziende con meno di 16 dipendenti (che non hanno altro onere che quello di pagare un'indennità di preavviso molto più bassa di quella prevista in altri paesi europei: solo ove un giudice accerti che le motivazioni addotte non sono vere, dovrà pagare un'ulteriore indennità, comunque non superiore a sei mensilità) sia da parte delle grandi aziende (che in caso di esubero di personale di più di cinque unità devono solo seguire una procedura che coinvolge il sindacato, ma che le vincola - anche in caso di mancato accordo sindacale al suo esito - esclusivamente a seguire dei criteri oggettivi nella selezione del personale da licenziare). Al di fuori dei *licenziamenti per motivi economici* - rispetto ai quali il giudice ha (solo) il potere di effettuare un controllo: a) di *verità* sui motivi adottati nei licenziamenti individuali e b) di *regolarità della procedura* nei licenziamenti collettivi - l'art. 18 si applica, ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti, in caso di *licenziamenti individuali*, quasi sempre per motivi disciplinari.

E qui, di volta in volta, il magistrato valuta il caso concreto, che non è *mai* come quelli da barzelletta che vengono talvolta riportati per dimostrare l'arbitrarietà del giudice e la presunta assurdità del sistema. Da oltre trent'anni si sente parlare del caso del garzone del macellaio amante della moglie del datore di lavoro, che sarebbe stato reintegrato perché i fatti avvenivano al di fuori dell'orario di lavoro. Basta che una falsa notizia come questa venga detta in televisione, ed ecco che il quadro è completo e il prodotto confezionato: l'opinione pubblica, dopo un mese di questa martellante propaganda, è pronta ad accettare le giuste soluzioni che - condivise o non condivise da tutti i sindacati - ci facciano fare quel passo decisivo per adeguare

l'Italia alle nuove esigenze della globalizzazione e renderla finalmente competitiva anche rispetto ad altri paesi europei che hanno una maggiore flessibilità in uscita.

Ma è proprio vera quest'ultima cosa? Come mai non riusciamo a leggere in nessun giornale che gli indici OCSE che segnalano la cd. rigidità in uscita collocano attualmente l'Italia (indice dell'1.77) *al di sotto della media europea* (basti dire che la Germania ha l'indice 3.00)? Ed è proprio vero che il diritto alla reintegrazione (in caso di licenziamento dichiarato illegittimo) è previsto solo nel nostro Paese? Premesso che il discorso dovrebbe essere approfondito, va detto che in certi Paesi è addirittura costituzionalizzato (Portogallo) ed in altri è un rimedio possibile (ad esempio Svezia, Germania, Norvegia, Austria, Grecia, Irlanda, in taluni casi Francia) spesso accompagnato da ulteriori tutele.

La verità è che non esiste un vero collegamento tra la ripresa produttiva e la libertà di licenziare, e forte è quindi il timore che il "governo tecnico", approfittando della crisi economica, possa dare attuazione ad un antico progetto di riassetto del *potere* nei luoghi di lavoro, che per essere esercitato in modo sovrano mal tollera l'esistenza di norme di tutela dei lavoratori *dagli abusi*. Perché è questo, e solo questo, il senso profondo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori: una norma che sanziona il *comportamento illegittimo* del datore di lavoro ripristinando lo *status quo ante* che precedeva il licenziamento - lo si ribadisce - illegittimo. E la cui esistenza, per l'appunto, impedisce che il potere nei luoghi di lavoro (con più di 15 addetti, purtroppo, perché altrove, appunto, tale tutela non c'è) possa essere esercitato in modo *arbitrario* e lesivo della dignità dei dipendenti.

Ma nello stesso tempo occorre valutare con estrema attenzione anche tutte quelle prospettate soluzioni che, prevedendo la "sospensione temporanea" dell'articolo 18 per i primi tre o quattro anni per i giovani in cerca di un'occupazione stabile, teoricamente non sottrarrebbero la tutela dell'art. 18 "a chi già ce l'ha".

Occorre, infatti, quanto meno scongiurare l'ipotesi che in tale formula rientrino *tutti i nuovi rapporti di lavoro* poiché, altrimenti, inevitabilmente vi ricadrebbero anche coloro che, pur avendo goduto in passato della tutela dell'articolo 18, si ritrovino in stato di disoccupazione (dato che, come abbiamo visto, la norma non vieta affatto di licenziare, sanzionando solo *i licenziamenti* privi di giusta causa o giustificato motivo, e quindi solo quelli *illegittimi*). E dal momento che, checché se ne dica, il posto di lavoro fisso a vita è veramente un sogno e il mercato del lavoro è in continuo movimento (specie per quanto riguarda l'invocata flessibilità in uscita), nel caso in cui le disposizioni in cantiere non siano circoscritte con precisione, avremmo un esercito di disoccupati attuali o potenziali anche ultracinquantenni che, lungi dal portarsi dietro, infilato nel taschino della giacca, l'articolo 18 goduto nel precedente posto di lavoro, ingrosserebbero le fila dei nuovi precari. Perché diversamente non possono essere considerati dei dipendenti che per tre o quattro anni siano sottoposti al ricatto della mancata stabilizzazione ove non "righino dritto" senza ammalarsi, fare figli, scioperare o avanzare rivendicazioni di sorta (e se, alla fine del triennio, non vi sarà - com'è probabile - alcuna garanzia di "stabilizzazione" del rapporto, in questo gioco dell'oca si potrà tornare alla casella di partenza, con un diverso datore di lavoro...).

Ecco quindi che, per altra strada, si arriverebbe a ridimensionare anche i diritti di coloro ai quali l'articolo 18 attualmente si applica, risultato che la propaganda vorrebbe finalizzato a favorire quelli che ne sono esclusi: come ha scritto Umberto Romagnoli, è come avere la pretesa di far crescere i capelli ai calvi rapando chi ne ha di più.

Un'ultima annotazione su un'altra soluzione di cui si sente parlare: la sostituzione della sanzione prevista dall'articolo 18 (reintegrazione) con un'indennità in tutti i casi di licenziamenti semplicemente *motivati* da ragioni economiche.

Si è già detto che tali licenziamenti sono *già* consentiti, e secondo l'art. 30 della legge 183 del 2010 *"il controllo giudiziale è limitato esclusivamente (...) all'accertamento*

del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro”.

Cosa si vuole di più? Perché si vorrebbe impedire al giudice anche un accertamento *di legittimità* (e non di merito) sulle motivazioni addotte? Forte è il sospetto che in questo modo si voglia consentire al datore di lavoro di liberarsi di dipendenti scomodi semplicemente adducendo una motivazione economica, anche se non vera. Sancendo così, automaticamente, il pieno ritorno agli anni cinquanta, quando i licenziamenti erano assolutamente liberi e la Costituzione nei luoghi di lavoro, faticosamente introdotta nel 1970 dallo Statuto dei lavoratori, semplicemente un sogno.

Auspichiamo proprio che, con la scusa di dover riformare il mercato del lavoro, non si arrivi a tanto.

13 febbraio 2012

1. Alberto Piccinini, avvocato Bologna
2. Antonella Gavaudan, avvocato Bologna
3. Bruno Laudi, avvocato Bologna
4. Giovanna Buttazzo, avvocato Bologna
5. Francesca Ferretti, avvocato Bologna
6. Giorgio Sacco, avvocato Bologna
7. Massimo Vaggi, avvocato Bologna
8. Antonio Mumolo, avvocato Bologna
9. Sara Passante, avvocato Bologna
10. Stefania Mangione, avvocato Bologna
11. Guido Reni, avvocato Bologna
12. Rosa Tarantini, avvocato Bologna
13. Raffaella Ballatori, avvocato Bologna
14. Sabrina Pittarello, avvocato Bologna
15. Francesca Stangherlin, avvocato Bologna
16. Claudia Tibolla, avvocato Bologna
17. Antonio Monachetti, avvocato Bologna
18. Federico Martelloni, ricercatore Bologna
19. Manuela Del Monaco, avvocato Bologna
20. Matteo Acciari, avvocato Bologna
21. Nazzarena Zorzella, avvocato Bologna
22. Alvisè Moro, avvocato, Milano
23. Antonio Di Stasi, Prof. Avv., Ancona
24. Mario Fezzi, avvocato, Milano
25. Nyranne Moshi, avvocato, Milano
26. Velia Addonizio, avvocato, Milano
27. Daniela Manassero, avvocato, Milano
28. Luca Boneschi, avvocato, Milano
29. Franco Scarpelli, Prof. Avv., Milano
30. Barbara Borin, avvocato, Vicenza
31. Enrica Mangia, avvocato, Milano
32. Corrado Guarnieri, avvocato, Torino
33. Enzo Martino, avvocato, Torino
34. Angelo Morese, avvocato, Milano
35. Nino Raffone, avvocato, Torino
36. Alida Valle, avvocato, Torino
37. Giovanna Prato, avvocato, Biella
38. Massimo Bellomo, avvocato, Latina
39. Gianni Casadio, avvocato, Ravenna

40. Ivan Carioli, avvocato, Forlì
41. Giovanni Marcucci, avvocato, Milano
42. Roberto Lamacchia, avvocato, Torino
43. Francesca Bassetti, avvocato Firenze
44. Alessandro Villari, avvocato, Milano
45. Fabio Rusconi, avvocato, Firenze
46. Francesco Rusconi, avvocato, Firenze
47. Stefano Chiusolo, avvocato, Milano
48. Milena Mottalini, avvocato, Milano
49. Maria Spanò, avvocato, Torino
50. Carlotta Persico, avvocato, Torino
51. Elena Poli, avvocato Torino
52. Antonio Negro, avvocato, Milano
53. Matteo Petronio, avvocato, Parma
54. Danilo Conte, avvocato, Firenze
55. Letizia Marini, avvocato, Firenze
56. Stefano Alberione, dottore, Torino
57. Antonio Caputo, avvocato, Torino
58. Pier Luigi Panici, avvocato, Roma
59. Carlo Guglielmi, avvocato, Roma
60. Giuseppe Mazzini, avvocato, Forlì
61. Filippo Distasio, avvocato, Torino
62. Ruby Ellen Berolo, avvocato, Torino
63. Bruno Pezzarossi, Reggio Emilia
64. Elisa Favè, avvocato, Verona
65. Ilaria Cappelli, avvocato, Milano
66. Franco Berti, avvocato, Trieste
67. Silvana Lamacchia, avvocato, Torino
68. Caterina Burgisano, avvocato, Bologna
69. Giancarlo Moro, avvocato, Padova
70. Franco Focareta, Prof. Avv., Bologna
71. Bartolomeo Daniele, avvocato, Torino

72. Giulio Centamore, dottorando, Bologna
73. Clelia Alleri, dottoressa in giurisprudenza, Bologna
74. Anna Nuvoli, dottoressa in giurisprudenza, Bologna
75. Cristina Maroni, dottoressa in giurisprudenza, Bologna
76. Margherita Longhi, dottoressa in giurisprudenza, Bologna
77. Anna Di Palma, educatrice asilo nido, Tolentino (MC)
78. Gianmarco De Pieri, partita IVA, Bologna
79. Simone Vecchi, FIOM-CGIL, Reggio Emilia
80. Claudio Ceron, INCA-CGIL, Friuli-Venezia-Giulia

L'appello è presente anche sul sito www.studiolegaleassociato.it (News)

LE ADESIONI AL PRESENTE APPELLO POSSONO ESSERE INVIATE AL SEGUENTE INDIRIZZO E-MAIL: segreteria@studiolegaleassociato.it