

Rassegna RS Sindacale

WWW.RASSEGNA.IT

SETTIMANALE FONDATO DA GIUSEPPE DI VITTORIO - ANNO LVIII

5-11 APRILE 2012 | N. 11

IL TEMA DELLA SETTIMANA

In attesa di conoscere il testo del disegno di legge sulla riforma del lavoro, il professor Umberto Romagnoli critica duramente la proposta del governo in arrivo in Parlamento

di ENRICO GALANTINI

M

“Ma come si fa a dire che nel nostro paese non è possibile licenziare?” In attesa di conoscere i testi del ddl sulla riforma del lavoro, e sull'articolo 18, a Umberto Romagnoli, una delle voci più autorevoli del diritto del lavoro in Italia, l'ultima uscita del Presidente del Consiglio non va giù. “È una falsità. Si è sempre licenziato. Certo, si è licenziato secondo certe regole. Non c'è nessuna documentazione empirica a sostegno di un'affermazione di quel genere. La sanzione della reintegra, del resto, è un deterrente forte, ma non ha impedito che ancora pochi giorni fa la Fiat, condannata appunto a reintegrare i tre operai di Melfi licenziati ingiustamente, li lasciasse fuori dall'azienda. La reintegra insomma è un deterrente, ma non per tutti. Questo anche dal punto di vista della dimensione occupazionale, un dettaglio empirico molto importante che ha limitato il perimetro d'applicazione dell'intero Statuto e quindi dell'articolo 18. Come si fa a dire che il licenziamento di fatto non è più possibile nel nostro ordinamento? Nell'ordinamento c'è scritto che il licenziamento, se giustificato, estingue il rapporto di lavoro. E c'è anche scritto che la norma più incisiva non si applica alla generalità delle aziende.

Rassegna Forse tutto sarebbe più chiaro se il governo dicesse che quello che serve è la possibilità di licenziare senza giusta causa...

Romagnoli Forse. Ma così si tornerebbe indietro di cent'anni. Si ritornerebbe al licenziamento libero. E in effetti questo desiderio sfrenato di tornare al licenziamento libero trapela dai discorsi che vengono fatti. Quando si dice che il licenziamento per motivi “economici” non prevede la reintegra, s'intende che, anche nel caso venisse ritenuto illegittimo, produrrebbe un danno di natura solo



Costituzione VIOLATA

patrimoniale, per cui tanto vale dire che comunque è valido, cioè produce effetti. C'è una profonda iniquità in questo modo di ragionare. Io vorrei fare osservare una cosa al presidente Monti. Da un lato, c'è un licenziamento intimato per motivi disciplinari. Se il giudice ritiene questi motivi inesistenti, o quantomeno insufficienti per applicare la sanzione più grave, cioè il licenziamento, può scegliere caso per caso se reintegrare o limitarsi a ordinare il risarcimento del danno sotto la forma di un indennizzo. Dall'altro lato, c'è il licenziamento motivato con riferimento all'economia aziendale, a ragioni economico-organizzative o tecnico-produttive: il giudice in questo caso, anche se ritiene che il motivo non sussista, non può far altro che ordinare l'indennizzo. Ma il licenziamento è un atto unitario. Che sia per motivi disciplinari, discriminatori o economici, è un atto sempre eguale a se stesso. Non è ammissibile che la

motivazione allegata dalla controparte sia decisiva ai fini della sanzione. C'è una sperequazione di trattamento. Si viola il principio di eguaglianza che percorre la parte introduttiva fondamentale della nostra Costituzione...

Rassegna Quindi anche lei ravvisa possibili elementi di incostituzionalità?

Romagnoli Non c'è dubbio. Perché di fronte a situazioni eguali il trattamento è diverso. C'è un'iniquità profonda, che rasenta l'incostituzionalità. Che recupera una sua razionalità solo perché l'obiettivo sottotraccia, non dichiarato perché è un passo indietro di cent'anni, contro il dettato costituzionale e anche contro la stessa Costituzione europea, è che la motivazione data dal datore di lavoro quando riguarda l'andamento della gestione dell'azienda è insindacabile.

Rassegna Si apre quindi la strada al licenziamento arbitrario...

Romagnoli Certo, se il licenziamento per

motivi economici estingue comunque il rapporto di lavoro, indipendentemente dal giudizio che ne dà il giudice, è evidente che siamo di fronte al ritorno alla libertà di licenziare, quella che io chiamo la “licenza di licenziare”, esattamente come avviene nelle piccole aziende sotto i quindici dipendenti. Del resto, se andiamo a guardare i repertori giurisprudenziali in materia di licenziamento, lei non troverà una sentenza che riguardi il licenziamento intimato da un piccolo imprenditore. Perché nel quasi cento per cento dei casi, in quelle realtà, si preferisce arrivare a una conciliazione preventiva extragiudiziale.

Rassegna Per quanto riguarda il licenziamento per motivi economici, nell'ultimo incontro tra le parti il governo ha aggiunto problema a problema quando ha detto che bisogna comunque evitare abusi e che quindi, se il lavoratore in giudizio riusciva a dimostrare che dietro in realtà c'era un

»»» SEQUE A PAGINA 2

RIFORMA DEL LAVORO
IL COMMENTO CGIL
AL DOCUMENTO
VARATO DAL CONSIGLIO
DEI MINISTRI

4-5

GRANDANGOLO
“RICOSTRUIRE L'ITALIA”,
LA CAMPAGNA
FLC CGIL PER
L'ELEZIONE DELLE RSU

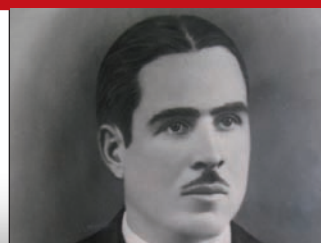
Lembo • Villari 8-9

LAVORO & SINDACATO
IL PUNTO SUI RINNOVI
CONTRATTUALI
DI NUMEROSE
CATEGORIE

Fico 10-11

PAESE ITALIA
LA STORIA
DI PLACIDO RIZZOTTO,
SINDACALISTA CGIL,
UCCISO DALLA MAFIA

Rispoli 12-13



POLITICHE GLOBALI
GLI STATI UNITI
E LA POLITICA
SOCIALE
DI BARACK OBAMA

Periati 14-15

LA MOBILITAZIONE DEI SINDACATI E LA REALTÀ SOCIALE

Testimonianze e casi concreti. Le possibili conseguenze della riforma Fornero

Prove di resistenza nei luoghi di lavoro

Stefano Iucci

“Il problema sta nel rapporto con il popolo. Il governo sembra essere distante dal corpo sociale”. Preciso e tranchant come spesso gli capita, Giuseppe De Rita, in un'intervista della scorsa settimana apparsa sul *Messaggero*, dà un giudizio molto netto sulla presunta sintonia dell'esecutivo con la gente, empatia quasi ossessivamente declinata in ogni occasione da Mario Monti. Questa empatia, in realtà, se mai c'è stata, sembra non reggere alla prova dei fatti. Scioperi e mobilitazioni in corso in questi giorni dimostrano che i lavoratori hanno ben capito di che pasta – dura e reale – sono fatte la riforma del mercato del lavoro (in discussione) e quella delle pensioni (già approvata): due dispositivi che, per gli effetti combinati che producono, vanno necessariamente letti insieme. Da qualche giorno, *RadioArticolo1* sta scandagliando un universo lavorativo arrabbiato ma non rassegnato. Dalle testimonianze raccolte, un aspetto in particolare colpisce: e cioè la netta sensazione che tutti hanno del fatto che gli scarsi benefici della riforma, seppure ci saranno, sono rimandati. Le certezze invece sono altre: ciò che non ci sarà più, ciò che verrà tolto. Maurizio Bailo è un lavoratore della Cementir di Alessandria, gruppo tra i principali produttori di cemento e calcestruzzo d'Italia. Il 22 marzo in azienda c'è stato uno sciopero: “unitario, spontaneo e tempestivo”, scandisce Bailo ai microfoni della web radio della Cgil. “Siamo preoccupati – spiega – per le ricadute che la modifica dell'articolo 18 avrà nel nostro comparto. A me pare si tratti di un escamotage per realizzare un ricambio generazionale indolore per le aziende: sarà più facile liberarsi di un operaio di 65 anni, che non ce la fa più a lavorare ai ritmi odierni e che è anche costoso per la sua anzianità e al suo posto assumere muratori e operai giovani, e con un costo del lavoro molto più basso”. Situazioni diverse, ma giudizi simili, nelle grandi aziende del terziario. Anche alla Decathlon hanno scioperato nelle scorse settimane, e intendono continuare a farlo:



a dimostrazione che le nuove norme in preparazione non hanno ricadute, come pure qualche volta si sente dire, solo nella grande industria. Questa la testimonianza di Isabella Liguori, lavoratrice del punto vendita di Torino: “Le nuove ipotesi di licenziamento per motivi economici senza reintegro ci preoccupano, innanzitutto per il contesto della crisi globale in atto: siamo in presenza di una riduzione dei consumi che ci ha riportato ai livelli degli anni ottanta e che ci fa temere per il nostro lavoro”. D'altro canto, i lavoratori di Decathlon non vedono le ragioni minime di uno scambio, visto che le novità sulla flessibilità (assai diffusa nei negozi) prevista nel piano Fornero non sembrano decisive: “Da noi si lavora con tanti tipi di contratto – racconta Liguori –: il tempo determinato, la somministrazione per le emergenze stagionali, in particolare. Il tempo indeterminato, quando va bene, si conquista dopo una lunga sequela di rapporti di lavoro di vario tipo. In ogni caso il rapporto prevalente è il part time orizzontale, con clausole di flessibilità e di elasticità molto ampie, che rendono possibili consistenti variazioni di turni e orari con preavviso minimo. In più ai nuovi assunti si fa firmare una lettera individuale in cui si prevede un orario che va dal lunedì alla domenica. Di fatto, è quasi impossibile evitare il lavoro nei giorni festivi”.

Ancora terziario, questa volta al Sud: anche gli addetti del call center Almaviva stanno protestando. La scorsa settimana si è tenuto un sit-in molto partecipato in azienda. Nel call center su 2.000 addetti 1.200 sono assunti con contratto a tempo indeterminato. Il gruppo Almaviva è stato, in ogni caso, tra i primi a recepire la nota circolare Damiano sulle stabilizzazioni dei collaboratori. Un processo virtuoso che ora rischia in parte di essere compromesso definitivamente. “La riforma di cui si parla – sottolinea Natale Fatà, che lavora in azienda – non solo non riduce la precarietà ma, con le nuove regole sull'articolo 18, può rendere assai agevole liberarsi di lavoratori indesiderati. Il motivo è comprensibile: da noi si lavora su commesse affidate da aziende diverse. Le commesse vanno e vengono e dunque per allontanare un lavoratore basterà spostarlo su una commessa che ‘va a morire’ e poi licenziarlo, appunto, per motivi economici con, al massimo, un piccolo risarcimento”. Insomma: nei call center – settore tra i più esposti alla concorrenza dei paesi extraeuropei –, lungi da ridurre la precarietà, si rischia paradossalmente proprio di inficiare quei risultati sulle stabilizzazioni raggiunti dal “vecchio” governo di centro sinistra. In molte realtà lavorative si fa strada la consapevolezza che l'impianto “riformatorio” dell'esecutivo Monti non si può comprendere senza tenere insieme riforme delle pensioni e del mercato del lavoro. Aspetto molto evidente nella situazione della Barilla di Foggia, dove la preoccupazione è in particolare proprio per i nuovi ammortizzatori sociali. “Nel Sud – spiega Domenico Rinaldi, Rsu Flai Cgil dello stabilimento – la mobilità fino ad oggi arriva a coprire 48 mesi (la nuova Aspi, sarebbe limitata a 18 mesi, ndr). Utilizzando questo strumento, lo scorso anno siamo riusciti a gestire una pesante ristrutturazione che ci ha permesso di accompagnare i lavoratori più anziani verso la pensione, assumendo al loro posto giovani dalle liste di collocamento”. È un aspetto interessante, questo, che demistifica tanta retorica su misure considerate puramente assistenzialistiche: nel caso della Barilla, infatti, con i soldi

della mobilità si è riusciti anche a creare nuovi posti di lavoro particolarmente preziosi in una zona del paese ad alto tasso di disoccupazione giovanile. Quanto all'articolo 18, Rinaldi non ha dubbi: “Con quelle modifiche, nelle fabbriche sarà sempre più difficile lottare per i propri diritti”. Concludiamo questo breve viaggio con un lavoro antico, quello dei cavaletti di marmo. Sauro Mattei lavora nelle terre aspre della Lucchesia presso la Henraux. E tra i lavoratori delle cave è tra quelli che rischiano e faticano di più. Da alcuni decenni fa il “picchiauolo”: dalla cima di una montagna di 1.200 metri si cala legato a una fune fino a 200 metri sottoterra per mettere in sicurezza le pareti intorno alle quali scavare per cercare il minerale. Anche in questo caso, i 134 addetti della Henraux la scorsa settimana hanno scioperato. Tutti. Temono per la propria sicurezza, “perché già ora, con il clima che c'è – spiega Mattei – si ha più paura di un tempo a rivendicare ciò che spetta di diritto. Per esempio, il diritto di non lavorare in condizioni di cattivo tempo estremo. Ma ormai siamo rimasti in 3 o 4 ad andarcene a casa in questi casi. E certo non siamo ben visti dall'azienda. Facile immaginare come potrebbe aumentare questa pressione con il ‘nuovo’ articolo 18. E quando poi le persone non ce la faranno più a scendere nelle cave, sarà anche facile licenziarle”. Quello del cavatore è un lavoro faticoso e che per la sua pericolosità richiede una forma fisica perfetta: “Da noi abbiamo solo un giovane assunto, gli altri hanno tutti almeno 50 anni. Con le vecchie norme sui lavori usuranti si poteva andare in pensione con 57 anni di età e 35 di contributi. Ora i parametri sono stati portati a 60 e 36: io quando arriverò a 60 anni avrò già lavorato 44 anni, di fatto dunque non usufruirò di alcuna agevolazione. Nella mia terra, di tutte le domande di pensionamento anticipato per lavoro usurante fatte in questi mesi ne è stata accolta solo una”. Per tutti gli altri, per quelli che a quasi 70 anni non ce la faranno a scendere nel cuore della terra, ci penserà il nuovo articolo 18 a risolvere il problema: mandandoli a riposarsi. Senza pensione, naturalmente. •



Galantini

DALLA PRIMA



licenziamento discriminatorio, avrebbe potuto essere reintegrato. C'è quasi un'inversione dell'onere della prova...

Romagnoli Per legge, l'onere della prova è a carico di chi prende l'iniziativa di recedere dal contratto. L'onere della prova è a carico dell'imprenditore che deve convincere il giudice dell'esistenza dei motivi che adduce. Il lavoratore deve limitarsi a difendersi. Anche se nel caso del licenziamento per motivi economici (o, se vogliamo definirlo più correttamente, per

“giustificato motivo oggettivo”) così come vorrebbe cambiarlo il governo, rischia di essere inutile. Il caso critico si raggiunge proprio quando non si può dimostrare che c'è stata una discriminazione o che il licenziamento è stato intimato per ragioni disciplinari. La motivazione di ordine economico, anche se inesistente, impedisce al giudice di emanare un ordine di reintegrazione: è lì che balza all'occhio il trattamento diseguale del licenziamento. **Rassegna** Professore, è d'accordo con chi sostiene che questa norma

pasticciata, oltre che profondamente ingiusta, provocherà un aggravamento del contenzioso?

Romagnoli Questo potrebbe certo avvenire nell'immediato, nella misura in cui i licenziamenti subiscano una maggiore diffusione. Non so se la nuova norma sia in grado di incentivare la diffusione dei licenziamenti e quindi l'impugnazione dei medesimi. Ma è probabile che questo avvenga nel clima incandescente e infuocato che hanno creato. Ho detto “nell'immediato” perché invece, se la norma entrasse a regime, si può ipotizzare che nel lungo periodo il contenzioso sparirebbe, come nelle piccole imprese. Ma mi permetta di aggiungere un'osservazione. È mai possibile che il licenziamento possa essere considerato uno strumento ordinario di gestione aziendale? Un arnese nella cassetta degli attrezzi degli imprenditori, tra quelli che può usare più frequentemente perché rientrano nella fisiologia aziendale? Ma quando mai? Tutta la storia

sindacale e giuridica in materia di lavoro è stata costruita contro questa interpretazione del licenziamento. Perché, se viene a mancare la certezza che viene protetto l'interesse alla continuità del rapporto di lavoro, allora è tutta l'impalcatura dei diritti che viene meno: c'è un impedimento a esercitare qualsiasi diritto, quando si ha timore di poter essere licenziati. C'è una sentenza della Corte Costituzionale del 1966, anteriore all'entrata in vigore della prima legge sul licenziamento, in cui si stabilisce che, durante il rapporto di lavoro e in presenza del potere libero di licenziare, non decorre la prescrizione dei diritti a contenuto economico del lavoratore. Ciò vuol dire implicitamente, ma direi anche esplicitamente, che questo diritto il lavoratore non può esercitarlo perché teme che dall'esercizio di quel diritto possano venirgli effetti pregiudizievoli, a cominciare dalla minaccia di interruzione abusiva del rapporto di lavoro attraverso il licenziamento. **Rassegna** Senza reintegrazione nel posto di lavoro, insomma, si

rischia l'imbarbarimento delle relazioni in azienda...

Romagnoli Vede, la reintegrazione è una misura assolutamente normale nel diritto dei contratti e nei rapporti privati regolati dal codice civile. È un termine che non è stato inventato nello Statuto dei lavoratori, ma è presente già nel codice civile del 1942. La reintegrazione in forma specifica, cioè il ripristino della situazione anteriore al torto, è la misura che tutti i giudici devono adottare in materia di responsabilità civile, se è possibile naturalmente. Solo nei casi in cui questo non sia possibile, il giudice propenderà per la soluzione risarcitoria. È una regola di diritto comune, non di diritto speciale. L'articolo 18 non fa che applicare, ed estendere al caso delle controversie in materia di licenziamento, una regola generale del codice civile. Abolirla per i licenziamenti senza giustificato motivo oggettivo, costringere il giudice in quei casi al solo risarcimento, è una decisione assai grave, come dicevamo prima, al limite dell'anticostituzionalità. •

LICENZIAMENTI

Modello tedesco: di cosa stiamo parlando?

Edoardo Ales

Ordinario Diritto del lavoro università di Cassino

Si è molto parlato, in questi giorni, di modello tedesco di tutela contro il licenziamento. L'impressione che i più lo abbiano fatto senza una precisa cognizione di causa. L'obiettivo delle riflessioni che seguono è quello di fornire un quadro sintetico degli elementi che lo caratterizzano e che lo rendono sistema. In Germania, la tutela legale contro il licenziamento si applica ai lavoratori impiegati continuativamente da almeno sei mesi in imprese con più di dieci dipendenti. L'onere della prova circa il requisito dimensionale dell'impresa incombe sul lavoratore. La Corte Costituzionale, pur ritenendo legittimo il limite dimensionale così individuato per l'applicazione della disciplina in questione, ha esortato il legislatore a prevedere una qualche forma di tutela contro il licenziamento, anche se intimato in imprese di dimensioni inferiori. Nel silenzio del legislatore, il Tribunale federale del lavoro ha esteso la maggior parte dell'apparato protettivo legale anche ai licenziamenti illegittimi intimati in imprese con meno di dieci dipendenti. Per essere efficace, il licenziamento non deve essere socialmente ingiustificato. Tale è il licenziamento non motivato da condizioni personali (psico-fisiche) del lavoratore, da suoi comportamenti o da circostanze urgenti riconducibili allo svolgimento dell'attività produttiva. Socialmente ingiustificato è anche il licenziamento intimato in violazione di linee guida eventualmente concordate tra il datore di lavoro e il consiglio di fabbrica in materia di criteri di scelta dei lavoratori da licenziare o quando il lavoratore licenziato avrebbe potuto essere reimpiegato. La Corte federale del lavoro ha, poi, individuato tre principi che devono essere rispettati ai fini della dichiarazione di legittimità del licenziamento: a) il principio di prognosi, in forza del quale la legittimità del licenziamento deve essere valutata sulla base dei fatti esistenti al momento in cui il datore di lavoro lo ha intimato. Di conseguenza, un licenziamento per motivi economici è legittimo se l'imprenditore nel decidere la soppressione di posti di lavoro prevede che essi verranno meno al più tardi allo spirare del termine di preavviso. Nel caso in cui, al momento dell'intimazione del licenziamento, i fatti sulla base dei quali l'imprenditore ha fondato la sua prognosi siano cambiati, egli può comunque procedere al licenziamento, ma il lavoratore potrà vantare la pretesa alla reintegrazione se, prima della scadenza del termine di preavviso, viene dimostrata l'infondatezza della prognosi, se il datore di lavoro non ha già disposto della posizione lavorativa assumendo un altro lavoratore, se la reintegrazione è proponibile; b) il principio di proporzionalità, in forza del quale il licenziamento è considerato ultima ratio, ovvero intimabile esclusivamente in assenza di alternative, in particolare con riferimento al reimpiego del lavoratore nella stessa o in altre unità produttive dell'impresa. Tuttavia, l'obbligo di reimpiego è condizionato all'esistenza di un posto di lavoro che si adatti alle caratteristiche professionali del lavoratore o al quale il lavoratore possa essere utilmente adibito, a seguito di un percorso di formazione che non deve, però, essere troppo oneroso per il datore e consentire l'impiego duraturo del lavoratore stesso nella nuova posizione. Il datore è, inoltre tenuto a prendere in considerazione la modifica delle condizioni di lavoro, ivi inclusa la rimodulazione dell'orario di lavoro nell'unità produttiva, nella quale è

impiegato il lavoratore in esubero; c) il principio di bilanciamento degli interessi, molto vicino a quello di proporzionalità, in forza del quale il licenziamento è considerato illegittimo nel caso in cui vi sia una sproporzione tra beneficio prodotto all'impresa e pregiudizio procurato al lavoratore. Nel caso di licenziamento per motivi economici, due aspetti devono essere sottolineati. In primo luogo, la sindacabilità delle decisioni imprenditoriali che determinano, quale conseguenza diretta o indiretta, il licenziamento del lavoratore. La giurisprudenza ha optato per l'insindacabilità, in nome della libertà di iniziativa economica privata a meno che le decisioni assunte non configurino un palese abuso di diritto, come nel caso in cui l'imprenditore proceda a una ristrutturazione al solo scopo di licenziare determinati lavoratori. Tuttavia, distinguendo nettamente le prerogative imprenditoriali da quelle datoriali, nel caso in cui il licenziamento sia derivato dalla decisione imprenditoriale di ridurre il personale, la giurisprudenza ha ritenuto che il datore di lavoro sia tenuto a provare che il personale da licenziare non sia più effettivamente necessario per il corretto

funzionamento dell'impresa, dovendo, così, di fatto, motivare la propria decisione imprenditoriale. In secondo luogo, occorre sottolineare la presenza di criteri legali di selezione dei lavoratori da licenziare, qualora si tratti di licenziamenti plurimi o collettivi, in caso di continuazione dell'attività produttiva. I criteri sociali ulteriori possono essere definiti dalla contrattazione collettiva o da accordi sottoscritti tra il datore di lavoro e il consiglio di fabbrica che, come noto, non è un organismo sindacale ma di rappresentanza generale, nonostante, di solito, molti dei suoi componenti siano iscritti al sindacato di categoria. Il cdf può essere costituito, su iniziativa dei lavoratori, nelle imprese con più di cinque dipendenti. Il datore di lavoro che intenda effettuare uno o più licenziamenti è tenuto a informare il cdf circa le motivazioni. L'informazione deve essere esaustiva. In caso contrario il licenziamento è nullo. Il consiglio di fabbrica, una volta ricevute le informazioni, ha tre o sette giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni, a seconda che si tratti di un licenziamento senza o con preavviso. Ove possibile, il consiglio di fabbrica sente il lavoratore che si intende licenziare.

Spagna: parla Toxo (Ccoo) Vogliono far finire tutto

È attesa a giorni la definitiva approvazione parlamentare della riforma del lavoro approntata dal conservatore Mariano Rajoy, dopo la convalida del decreto legge governativo avvenuta lo scorso 8 marzo. Una riforma che annovera tra i suoi obiettivi l'indebolimento della contrattazione collettiva, con la conseguente facoltà degli imprenditori di modificare unilateralmente salari, orari e altre condizioni di lavoro, l'istituzione di nuovi modelli di contratti precari e la possibilità di licenziamenti più facili ed economici. La risposta a questo pacchetto di misure ultraliberiste da parte delle principali organizzazioni dei lavoratori – *Comisiones Obreras (Ccoo)* e *Unión general de trabajadores (Ugt)* – è stata la proclamazione di uno sciopero generale di 24 ore, che si è tenuto il 29 marzo. "Il programma di riforme strutturali approntato dall'esecutivo di destra – è il commento di Ignacio Fernández Toxo, segretario generale delle *Comisiones Obreras* – tende a smontare l'architettura sociale su cui poggia la nostra democrazia, e non solamente quella economica".

Rassegna Si spiega dunque così la parola d'ordine con cui il 29 avete chiamato gli spagnoli allo sciopero: *quieren acabar con todo, vogliono far finire tutto*.

Toxo Non c'è dubbio. Il programma di riforme messo a punto dal governo di Mariano Rajoy non riguarda solamente il mercato del lavoro. La sua politica di contenimento del deficit, sollecitata dalla Germania e ispirata alle ricette del Fondo monetario internazionale e della Bce, oltre a sacrificare l'attività economica, mette in pericolo il modello di relazioni costruito con fatica negli ultimi trent'anni nel nostro paese. Ma non solo. I tagli al bilancio colpiscono fortemente il nostro modello di welfare, assottigliando progressivamente la spesa pubblica, dalla sanità all'istruzione, mentre si abbandonano gli investimenti statali e ogni tipo di stimolo all'economia. Come se ciò non bastasse, ci si rassegna a un tasso di disoccupazione che alla fine del 2012 potrebbe arrivare a interessare sei milioni di persone.

Rassegna In Italia, il governo tecnico guidato da Mario Monti ha elaborato una riforma del lavoro per molti aspetti sovrapponibile a quella che da qui a pochi giorni dovrebbe essere varata dal Parlamento di Madrid. Te la senti di mettere a confronto le due esperienze? È corretto sostenere che, sulle tematiche lavoristiche e socio-economiche, l'esecutivo di Rajoy si muove in una dimensione più ideologica?

Toxo La linea di Bruxelles obbliga il movimento sindacale europeo a rafforzare la sua capacità di coordinamento e di risposta unitaria di fronte ai quattro grandi assi della proposta liberal-liberista: i debiti sovrani, la recessione economica e la disoccupazione, le riforme strutturali e il modello antidemocratico di governance economica rappresentato dal nuovo Trattato. Una strategia che si manifesta con maggiore crudeltà proprio nei nostri paesi, dove è stato impugnato l'insieme dei diritti sociali e democratici in vigore negli ultimi decenni. Una realtà che, naturalmente, non interessa solamente Italia e Spagna: basta guardare a quello che sta succedendo in Grecia, Portogallo e Irlanda. Quanto all'armamentario culturale del governo Rajoy, hai ragione: è praticamente impossibile contestare il profilo nitidamente ideologico del suo programma. Un fatto facile da dimostrare, se solo si osserva che, insieme al radicale attacco ai diritti dei lavoratori, la destra spagnola ha recuperato vecchi strumenti corporativi di controllo della giustizia e ha annunciato profondi cambiamenti nella legislazione sui diritti civili.

Guido Iocca

Il consiglio di fabbrica può opporsi a un licenziamento con preavviso nel caso in cui: a) il datore di lavoro, nel selezionare i lavoratori da licenziare non abbia tenuto in debito conto i criteri sociali di scelta; b) il licenziamento violi le linee guida concordate tra il cdf e il datore di lavoro in materia di criteri di scelta dei lavoratori da licenziare; c) il lavoratore di cui si prevede il licenziamento possa essere reimpiegato nella stessa o in altra unità produttiva dell'impresa; d) il lavoratore possa essere mantenuto in servizio a seguito di un periodo di formazione; e) il lavoratore possa essere mantenuto in servizio a seguito del mutamento consensuale delle condizioni economiche e normative applicabili al suo rapporto di lavoro. Qualora, nonostante l'opposizione del cdf fondata sui motivi di cui sopra, il datore di lavoro intimi il licenziamento e il lavoratore lo impugni, il datore è tenuto a mantenere in servizio il lavoratore fino alla pronuncia del giudice. Tuttavia, il datore di lavoro può chiedere, in via d'urgenza, al giudice stesso di essere sollevato da tale obbligo nel caso in cui: a) ritenga l'impugnazione manifestamente infondata o contraria al diritto; b) la continuazione del rapporto di lavoro imponga al datore di lavoro un onere finanziario insopportabile; c) ritenga l'opposizione del consiglio di fabbrica manifestamente infondata. Il datore di lavoro e il consiglio di fabbrica possono comunque concordare che eventuali divergenze di opinioni in materia di giustificatazza del licenziamento siano composte da un organo di conciliazione appositamente costituito. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale del lavoro, il lavoratore può, a sua volta, durante lo svolgimento del processo, proporre al giudice istanza di riammissione nel posto di lavoro, qualora, in considerazione della durata dello stesso, l'estromissione rischi di determinare un danno irreparabile alla sua professionalità. Il datore di lavoro è tenuto a provare in giudizio le motivazioni addotte per il licenziamento, ma non a comunicarle al lavoratore. Deve essere, invece, comunicata al lavoratore l'opposizione del consiglio di fabbrica. Laddove il giudice ritenga il licenziamento illegittimo, ne dichiara l'inefficacia con conseguente prosecuzione del rapporto di lavoro e diritto del lavoratore al trattamento economico e previdenziale maturato fino alla sentenza, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*, per tale intendendosi quanto il lavoratore avrebbe potuto guadagnare accettando proposte di lavoro che ha, invece, rifiutato. Nonostante la dichiarazione di inefficacia del licenziamento, il giudice può decidere la risoluzione del contratto di lavoro su istanza del lavoratore o del datore di lavoro. Nel caso del lavoratore, la motivazione sottesa è quella della ragionevole certezza che il datore di lavoro rifiuterà la prosecuzione del rapporto di lavoro; nel caso del datore, il timore che nella prosecuzione del rapporto venga meno lo spirito di collaborazione da parte del lavoratore. Occorre, tuttavia sottolineare come la giurisprudenza tenda a valutare con estrema severità l'istanza proposta dal datore. In entrambi i casi, il giudice liquiderà al lavoratore un'indennità pari a dodici mensilità di retribuzione, elevabili a diciotto in caso di particolare anzianità di servizio del lavoratore. Nel quadro illustrato la reintegrazione, teoricamente possibile, rimane sullo sfondo, condizionata al suo essere proponibile, ovvero all'assenza di condizioni ostative che possono essere create dal datore di lavoro, come nel caso dell'assunzione di un altro lavoratore, magari più giovane e meno costoso, al posto di quello ingiustamente licenziato. Questo è il modello tedesco, con le sue luci e le sue ombre, ma soprattutto, come tutti i modelli nazionali, frutto di una elaborazione ultracinquennale e di elementi di contesto difficilmente ripetibili nel nostro ordinamento, non ultima la partecipazione vera, che non significa condiscendenza alle imposizioni datoriali. Quello che, comunque, mi pare da evitare è l'importazione decontestualizzata di alcuni soltanto degli elementi che lo contraddistinguono. Inserirli in un contesto di relazioni industriali del tutto diverso, questi, infatti, sarebbero destinati a produrre effetti a dir poco destabilizzanti. •