



Or.S.A.

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

SETTORE TRASPORTI

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: www.sindacatoorsa.it

E-mail: sg.orsatrasporti@sindacatoorsa.it

IL NUOVO ARTICOLO 18 VA RESPINTO !

ECCO IN SINTESI COSA CAMBIA E QUALI SONO I GRAVI RISCHI OCCUPAZIONALI CHE SI PROSPETTANO SE PASSASSE LA NUOVA LEGGE

Organi di stampa, finanziati dai poteri forti, ci raccontano che l'Italia sta puntando al modello tedesco, questa fantasia giornalistica non ha alcuna attinenza con la realtà. Vediamo perché:

Il patteggiamento in Germania è solo un'opzione. Se il lavoratore è convinto di poter dimostrare in tribunale le sue buone ragioni, può sempre impugnare il licenziamento sia per motivi «soggettivi» (es. motivi disciplinari) sia per quelli «oggettivi» (es. motivi economici), puntando al reintegro. Se il licenziamento risulta ingiustificato, viene automaticamente dichiarato nullo, e quindi si riconferma nel suo immutato vigore il contratto di lavoro preesistente; con il pagamento, per il datore di lavoro di una penale e del salario dovuto (per il periodo che va dal licenziamento alla sentenza).

Questa tutela spetta dopo sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, perché questa è la durata massima per il periodo di prova, non tre anni come vorrebbe Fornero.

In Germania l'obbligo di reintegrazione scatta per le aziende a partire da 10 dipendenti, non oltre i 15, come adesso in Italia; il licenziamento va comunicato e motivato dal datore di lavoro alla rappresentanza sindacale aziendale, il Betriebsrat. Se il consiglio aziendale non lo ritiene giustificato, formula un'obiezione scritta, che ha un peso rilevante nel caso si ricorra al giudice. Inoltre, se l'azienda ritiene di dover rinunciare a un lavoratore per motivi di ordine economico o organizzativo, non può licenziare a caso Tizio o Caio, ma solo chi tra i dipendenti ha la minore anzianità di servizio e meno familiari da mantenere. **Come è facile capire il modello all'italiana ha completamente ignorato l'ultimo capitolo eliminando dall'iter il Consiglio Aziendale**

Con la riforma Monti-Fornero, invece, il reintegro sul posto di lavoro rischia di passare da essere un diritto del lavoratore (in caso di riconoscimento di illegittimità del licenziamento il lavoratore ha diritto a scegliere se essere reintegrato o ricevere un'indennità) a un diritto dell'azienda di mandare via illegittimamente un lavoratore pagando un obolo.

ART. 18: COM'È ... E COME RISCHIA DI ESSERE

LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI:

detto anche "per motivi oggettivi".

Oggi sono possibili quando coinvolgono almeno 5 dipendenti mentre con il nuovo sistema possono essere anche individuali. Si darà vita a una procedura di conciliazione prima del ricorso al tribunale – presso la Direzione territoriale del lavoro -, ma non darà mai diritto al reintegro nel posto di lavoro (come invece accade oggi). Qualora il giudice ritenesse non valido il motivo economico addotto dall'azienda per il licenziamento, non potrà disporre il reintegro, ma solo un indennizzo economico. L'indennizzo sarà compreso tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, all'anzianità del lavoratore e al comportamento delle parti.

Con l'attuale articolo 18, invece, ove il giudice non ritenga valido il motivo economico addotto dall'azienda per il licenziamento, può disporre il reintegro del lavoratore. Salva la facoltà del dipendente di optare, in alternativa, per l'indennizzo.

Il rischio di questa modifica è evidente, l'azienda può licenziare adducendo motivi economici per celare motivi politico-sindacali, con buona pace del divieto di licenziamento discriminatorio. E anche qualora tale provvedimento risulti illegittimo davanti ad un giudice questi **non avrà alcun potere per ordinare il reintegro ma potrà al massimo disporre un indennizzo economico.** Tra le altre cose, la definizione di motivo economico è talmente ampia che rischia di rivelarsi un pozzo senza fondo dove gettare tutti i lavoratori che risultino indigesti o poco produttivi in base a criteri esclusivamente aziendali. E' evidente poi che tale spauracchio si tradurrà in un incentivo al silenzio dei lavoratori anche davanti ad evidenti abusi aziendali depotenziando enormemente la forza contrattuale dei lavoratori; che, anche solo per motivi psicologici (e così purtroppo non sarebbe) sentirebbero pendere sulla loro testa la mannaia del licenziamento.

A detta di eminenti giuslavoristi, l'applicazione di questa condizione aumenterà moltissimo il carico di lavoro dei Tribunali.

Se all'introduzione di questa sciagurata novità aggiungiamo l'ultimo regalo dell'INPS, che con la circolare numero 35 ha stabilito l'innalzamento dell'età pensionabile a 66 anni di tutti i ferrovieri impiegati in esercizio che non hanno raggiunto i requisiti al 1 gennaio 2012...il risultato è presto fatto: un capotreno, un macchinista o un manovratore non più idoneo ad attività di sicurezza (cosa che purtroppo può verificarsi facilmente) e **non ricollocabile in altre attività, è legittimamente licenziabile come fosse una scarpa vecchia da buttare via e comunque l'eventuale illegittimità del licenziamento, anche se comprovata in giudizio, non prevede la possibilità di ordine di reintegro da parte del giudice ma solo un indennizzo per il lavoratore licenziato.** Fonti aziendali del Gruppo FS, fanno risalire a 4600 i lavoratori che matureranno le condizioni (58 anni) per il pensionamento. **Di questi quanti saranno i potenziali inidonei?**

LICENZIAMENTO PER MOTIVI DISCIPLINARI

detto anche per "motivi soggettivi".

La nuova previsione sui licenziamenti per motivi disciplinari darà al giudice la possibilità applicare il reintegro o l'indennizzo per il lavoratore. Il giudice potrà trovarsi in due diverse situazioni:

A) **se il fatto imputato al lavoratore non è stato commesso, o se non è un motivo previsto dai contratti di settore**, il giudice potrà decidere per il reintegro, in aggiunta al pagamento della retribuzione per tutto il periodo tra il licenziamento e il reintegro stesso.

B) in tutti gli altri casi il giudice potrà disporre solamente l'indennizzo (tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, all'anzianità del lavoratore e al comportamento delle parti).

Anche in questo caso andiamo incontro ad un peggioramento sostanziale delle tutele attualmente previste, in cui il potere di ordinare il reintegro da parte del giudice si riduce a due sole fattispecie, il cui contenuto dipenderà da quanto previsto dai contratti aziendali.

Nel caso di licenziamenti per motivi economici e discriminatori subentra un nuovo problema per il lavoratore, ovvero l'onere della prova. Infatti sarà a carico del lavoratore provare eventuali condizioni che confutano le decisioni assunte dall'Impresa:

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

La possibilità di reintegro viene estesa anche per le aziende con meno di 15 dipendenti. Il lavoratore, nell'impugnare il licenziamento, dovrà dimostrare davanti al giudice che questo è stato discriminatorio. Se il giudice riterrà fondato il ricorso, annullerà il licenziamento e reintegrerà il lavoratore.

Si tratta di un'ipotesi residuale che alla luce di quanto previsto dal resto della nuova norma diventa quasi ridicola.

Prendiamo il caso degli operai della Fiat, reintegrati nello stabilimento di Melfi: per i giudici il licenziamento dei tre operai di Melfi fu discriminatorio tuttavia è evidente che con la riforma Fornero la Fiat non si sarebbe imbarcata in complicate procedure di licenziamento per "motivi disciplinari", ma avrebbe addotto i "motivi economici". E addio al reintegro... quindi è chiaro che d'ora in poi nessun imprenditore sarà così stolto da dichiarare di aver licenziato un lavoratore perché è Negro, Ebreo, Gay o Sindacalista, ma farà riferimento al semplice motivo economico. In questo modo, soprattutto le grandi aziende, potranno, attraverso un indennizzo per loro ininfluente, mettere alla porta i "rompiscatole".

AMMORTIZZATORI SOCIALI

*all'interno della riforma del lavoro viene introdotta una norma che avrà delle grosse ripercussioni sul mondo del lavoro già soggetto ad una indiscutibile e preoccupante facilità a licenziare. Viene introdotta l'ASPI (Assicurazione Sociale Impiego) che sostituisce la cassa integrazione in deroga e la mobilità. **Ovvero vengono azzerati quegli ammortizzatori sociali che, in caso di crisi, accompagnavano i lavoratori più deboli (anziani, etc) alla pensione.** L'ASPI prevede un assegno massimo di 1119,32 € per solo 12 mensilità.*

Nel famigerato sistema tedesco, inoltre, esistono una serie di ammortizzatori sociali che al momento non sono minimamente paragonabili a quelli previsti dalla riforma Fornero:

In Germania il sistema assicurativo contro la disoccupazione è obbligatorio per tutti i lavoratori subordinati che siano impiegati per almeno 18 ore settimanali e che percepiscano una retribuzione superiore a una soglia prestabilita.

- La cassa integrazione viene finanziata dunque dalla contribuzione sociale pari al 6,5% circa delle retribuzioni lorde, ripartito equamente tra datori e lavoratori.
- L'erogazione dell'indennità di disoccupazione ('Arbeitslosengeld') è subordinata a determinati requisiti (come la disponibilità ad accettare un lavoro confacente al proprio patrimonio professionale e una ricerca attiva di un'occupazione).
- L'entità del sussidio è calcolata sulla media delle retribuzioni dell'ultimo anno di servizio;
- La durata della prestazione, variabile tra i 6 e i 32 mesi, dipende dall'età e dall'anzianità contributiva del beneficiario.
- Presente anche un sistema assistenziale, a carico della fiscalità generale, che prevede l'erogazione di un sussidio di disoccupazione ('Arbeitslosenhilfe') in favore dei lavoratori che hanno percepito l'indennità di disoccupazione, ma che alla cessazione del sussidio sono ancora disoccupati.

Questo sussidio di disoccupazione è molto simile alla nostra 'indennità di mobilità' (che la riforma Monti-Fornero eliminerà), ma ha requisiti meno severi per essere concesso.

A queste forme di sostegno del reddito si aggiunge una terza forma di sussidio ('Sozialhilfe'), erogato a coloro che non rientrano nei due campi precedenti.

IN CONCLUSIONE:

Quel che resta in piedi oggi in Germania è molto più vicino al regime previsto in Italia dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori di quanto vogliono farci credere Fornero e tutti coloro che ne condividono le scelte.

ARTICOLO 18, LICENZIAMENTI COLLETTIVI ED INDIVIDUALI

Quando può scattare il licenziamento collettivo		Quando può scattare il licenziamento individuale per motivi economici
Aziende con più di 15 dipendenti ■	Chi può accedere	■ Tutte le aziende
Almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni ■	Per quanti lavoratori vale	■ Non più di 4 lavoratori nell'arco di 120 giorni
Obbligo comunicazione preventiva: ■ <ul style="list-style-type: none"> ■ al ministero Lavoro o sua direzione regionale ■ ai sindacati ■ alle associazioni di categoria 	In quali casi e come	■ Obbligo comunicazione preventiva ai soli interessati, senza coinvolgere sindacati <ul style="list-style-type: none"> ■ A richiesta del lavoratore, indicazione motivi economici della decisione, che vanno dalla semplice soppressione della mansione alla chiusura di reparto. Quindi non implicano crisi aziendale
Consultazione con i sindacati ed eventualmente con la Direzione Provinciale Lavoro ■		■ Nessuna consultazione
Messa obbligatoria in mobilità con relativi trattamenti ■		■ Diritto di impugnare l'atto davanti al giudice <ul style="list-style-type: none"> ■ Se il giudice dichiara il licenziamento legittimo, niente indennizzo ■ Se il giudice dichiara il licenziamento illegittimo, con la riforma Fornero non ci sarà più il reintegro, ma solo un indennizzo
Attenendosi ai criteri dei contratti collettivi, per favorire: ■ <ul style="list-style-type: none"> ■ chi ha carichi familiari ■ chi ha forte anzianità di servizio ■ chi ha particolari competenze tecnico-produttive 	Come si scelgono i lavoratori	■ Secondo la giurisprudenza si adottano gli stessi criteri dei licenziamenti collettivi

Nei casi di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (quindi per le aziende over - 15) se dichiarato illegittimo dal giudice, anche il licenziamento individuale oggi è sanato con il reintegro obbligatorio sul posto di lavoro (sarà semmai il dipendente a decidere per l'indennizzo). La proposta Fornero elimina appunto questo passaggio e prevede che – anche in caso di illegittimità – l'azienda sia obbligata al solo indennizzo.

Se passasse questo disegno è chiaro che – soprattutto in caso di aziende non molto grandi – sarebbe più semplice abbandonare la strada del licenziamento collettivo per seguire quella del licenziamento individuale.

RESISTERE, RESISTERE, RESISTERE