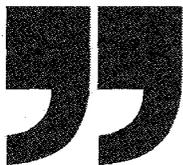


IL LAVORO
LE POLEMICHE

“Scriviamo una legge sul licenziamento per motivi economici”

Angeletti: l'articolo 18 evita gli abusi, non tocchiamolo
Riforma degli ammortizzatori? Riparliamo fra un anno

Intervista



ALESSANDRO BARBERA
ROMA

Segretario Angeletti, il fronte del no alla modifica all'articolo 18 non è più granitico. Il suo collega della Cisl Raffaele Bonanni dice di essere disponibile a valutare una sua «robusta manutenzione». Lei che ne pensa?

«L'articolo 18 riguarda la tutela dei licenziamenti senza giustificato motivo, ovvero quelli discriminatori. Credo che nessuna persona sana di mente voglia e possa togliere questo diritto ai lavoratori. Ma se le ragioni economiche per la fine del rapporto di lavoro ci sono, e nell'articolo 18 sono scritte in un modo che risultano troppo complicate per essere affermate, allora scriviamole queste benedette ragioni».

Mi scusi segretario, in sostanza lei è favorevole a modificarlo. Ci può spiegare meglio?

«Voglio dire che per quanto mi riguarda l'articolo 18 va bene così com'è. Nel 1970 fu scritto dai migliori giuristi in circolazione. Ma se in quel testo c'è una lacuna, se il mondo nel frattempo è cambiato e occorre sancire un principio, sono di-

sposto a dire sì ad una legge che dica esplicitamente - fatte salve le ragioni discriminatorie - quando il licenziamento è consentito per motivi economici».

Giovedì avrete un nuovo incontro col governo. Metterà questa proposta sul tavolo? E' convinto che da un punto di vista giuridico la sua ipotesi sia percorribile?

«Certo che sì. Soprattutto se verrà accompagnata da una norma che crea una corsia preferenziale per le cause di licenziamento di fronte al giudice del lavoro».

La sua sembra una proposta di mediazione fra chi - come Confindustria - chiede una modifica drastica dell'articolo 18 e chi - come

la Cgil - non vorrebbe infrangere il tabù. Il governo la accetterà?

«Non vedo perché dovrebbe dire di no».

E per la Cgil secondo lei è accettabile?

«Ho riflettuto a lungo su come trovare una soluzione razionale. E questa è una soluzione razionale, che allontana i timori di chi non vuole dare alle imprese il potere di fare abusi nei confronti dei lavoratori. Sono convinto che la Cgil sarà disposta a discu-

terne».

Ipotizziamo che voi, la Cisl e le imprese troviate una mediazione sulla sua proposta o qualcosa che vi assomigli. Ipotizziamo che il governo la accolga e la Cgil dica invece di no. Andrete all'accordo separato? Il Pd sembra molto preoccupato da questa eventualità.

«Su terreni come questi non si può. Su temi come questi non possiamo andare allo strappo con loro».

Facciamo un passo avanti. La sensazione è che, in cambio di un accordo sui criteri per la licenziabilità, voi e Confindustria abbiate già chiesto il rinvio della riforma degli ammortizzatori sociali. O meglio, il governo vi ha fatto capire che se direte sì alla riforma dell'articolo 18 vi concederà un rinvio. E' così?

«Noi siamo favorevoli ad un atterraggio morbido. Che accadrebbe se, in nome di una foga riformatrice, accettassimo la cancellazione da un giorno all'altro di cassa integrazione straordinaria, mobilità e prepensionamenti? Che accadrebbe a quelle decine di migliaia di ultracinquantenni che per un motivo o per l'altro non hanno più speranza di rientrare nel mercato del lavoro? Per quanto io ne sappia, l'unica grande azienda che nel 2012 farà qualche assunzione è la Fiat. Tutte le altre non lo faranno. Come potremmo affrontare questo tsunami se nel frattempo c'è una rivoluzione nelle regole?»

Angeletti, in sostanza chiedete un rinvio.

«Chiamiamola moratoria, per un periodo che speriamo sia il più breve».

«Chiamiamola moratoria, per un periodo che speriamo sia il più bre-

ve possibile. Un anno, massimo un anno e mezzo».

Nel frattempo si potrebbe fare la sperimentazione del modello Ichino o comunque di qualcosa che ci assomigli? Il ministro Fornero spinge in questa direzione.

«Noi della Uil siamo gente pragmatica. L'importante è che si sperimenti qualcosa che abbia la ragionevole possibilità di essere speri-

mentata. Indennità, durata, le condizioni a cui questa indennità può essere erogata: ciascuno di questi punti ha un costo ben preciso che il governo è bene si calcoli».

Siete favorevoli ad introdurre subito una norma che nega la cassa integrazione a chi rifiutasse un nuovo lavoro?

«Non saremo noi a dire di no».

E siete disponibili anche a mette-

re le liste dei cassintegrati a disposizione delle agenzie di lavoro interinale perché siano nelle condizioni di fare un'offerta ai cassintegrati?

«Obiettivamente loro sono più le più attrezzate di altri a fare questo tipo di cose. Siamo anche favorevoli a legare l'indennità di cassa integrazione all'obbligo di partecipare a periodi di formazione».

NO AD ACCORDI SEPARATI

«Su terreni come questo non sono possibili Non andremo allo strappo»

LA CASSA INTEGRAZIONE

«Cambiare sì ma non adesso Troppi ultra-cinquantenni sono in mezzo allo tsunami»

L'incontro col governo

Potremo affrontare l'argomento, soprattutto se sarà creata una corsia preferenziale per le cause di licenziamento

La posizione della Cgil

Sono convinto che sarà disposta a discuterne È una soluzione razionale che allontana i timori di abusi delle imprese

Le frasi chiave

Le ragioni delle imprese

Se esistono e sono valide, e se nella legge com'è ora c'è una lacuna, per cui risulta troppo complicato affermarle, allora possiamo metterci mano

Il modello Ichino

Nella Uil siamo pragmatici Lo si può sperimentare, purché si tenga presente che ogni suo punto ha un costo preciso Il governo se lo calcoli

Fatti e cifre sull'articolo 18

A CURA DI ROSARIA TALARICO

IL LESIO

[...] Il giudice annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupi alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. [...] Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento

del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. [...]

Che cos'è l'articolo 18 e quando è entrato in vigore nell'ordinamento italiano

Quanti sono i lavoratori nelle imprese con oltre 15 occupati per i quali si applica

Quanti sono i casi che ogni anno ricadono nelle previsioni dell'articolo 18

1970

l'introduzione

7,6

milioni di lavoratori

100

reintegrati

L'articolo 18 fa parte dello Statuto dei lavoratori, come viene comunemente chiamata la legge n. 300 del 20 maggio 1970. La sua introduzione mutò in maniera consistente il panorama delle condizioni di lavoro in Italia. Ancora oggi costituisce uno dei fondamenti del diritto del lavoro italiano. Gli articoli dello Statuto sono 41 e l'articolo 18 è l'ultimo del Titolo II intitolato «Della libertà sindacale».

Secondo l'Archivio statistico delle imprese attive, le imprese con più di 15 dipendenti (quelle cioè a cui si applica la normativa dell'articolo 18) sono 101.615 (su un totale di addetti pari a 17.510.988). I dati si riferiscono al 2009: i lavoratori che potrebbero invocare l'articolo 18 sono 7.609.293, che rappresentano il 33,19 % degli occupati italiani (pari a quasi 23 milioni).

Secondo le stime ogni anno si hanno tra cento e duecento reintegri sul posto di lavoro grazie al contenuto dell'articolo 18. Per la sola Cgil, ogni anno i licenziati senza giusta causa e reintegrati sono tra 50 e 60. Si parla non di riassunzione, ma di reintegro poiché, nel primo caso, il dipendente perderebbe l'anzianità di servizio e i diritti acquisiti con il precedente contratto.

