



Libertà licenziare?

La Scheda

Come sono cambiate nel tempo le norme

Ecco una breve storia delle leggi sui licenziamenti, ricostruita con l'aiuto di Giovanni Naccari, il coordinatore della Consulta giuridica della Cgil, nonché responsabile dell'ufficio giuridico della Cgil.

ANNI CINQUANTA. È l'epoca dei grandi licenziamenti di massa. Una particolare caratteristica era data dai cosiddetti licenziamenti di rappresaglia: erano presi di mira militanti sindacali o aderenti a partiti politici come il partito comunista.

1966. La legge 604 è quella che introduce il licenziamento solo per giusta causa o giustificato motivo. È introdotto il cosiddetto «risarcimento monetario». La sanzione, in caso di licenziamento immotivato, consiste nell'elargizione di una somma.

1970. La legge 300, sotto il nome di Statuto dei lavoratori, introduce, all'articolo 18, il diritto di essere reintegrati nel posto di lavoro, pur con la permanenza del licenziamento per giusta causa.

1990. La legge 108 allarga la tutela alle piccole imprese sotto i 15 dipendenti e introduce anche il risarcimento monetario nelle piccole imprese. È introdotta anche una forma di tutela reale per i dipendenti di associazioni, come può essere un «Circolo del tennis».

PUBBLICO IMPIEGO. Vigé, fino alla privatizzazione del rapporto di lavoro, il testo unico del 1957. Esso prevede la possibilità di licenziamento in casi molto particolari, come nel settore pri-

vato, per una grave infrazione o per surplus di personale in determinati settori. Non licenziavano perché non c'era l'impresa, c'era un potere politico che non aveva interesse a creare contrasti e la gestione era spesso clientelare. La privatizzazione del rapporto di lavoro inizia nel 1983, con alcuni primissimi passi nella legge quadro sul pubblico impiego. Il passo più importante compare nel decreto legislativo numero 29 del 1993, durante il governo Amato. Qui il rapporto di lavoro è contrattualizzato, ma con una realizzazione graduale nel tempo. È introdotto il giudice ordinario al posto del giudice amministrativo. La possibilità concreta di poter licenziare scaturisce dalla separazione più netta tra la politica, il ministro, e la dirigenza pubblica. Con il prossimo anno, secondo i decreti Bassinini, avverrà la definitiva introduzione del giudice ordinario.

1997. Il ricorso ai licenziamenti, quindi, è previsto già oggi, nel pubblico e nel privato, per tutti i

casi di crisi, di ristrutturazione aziendale, invocati da Confindustria e da diversi studiosi per giustificare le loro richieste. Gli imprenditori - sostiene Giovanni Naccari - vogliono in realtà licenziare anche per «giustificato motivo soggettivo», non per infrazione grave. Basterebbe un'antipatia per rescindere il rapporto di lavoro, per non parlare delle possibilità che apprirebbero nei confronti di soggetti come le donne. Gli imprenditori vogliono ritornare agli anni cinquanta. La libertà di licenziamento, poi, non incide sull'occupazione perché l'assunzione da parte del datore di lavoro è dovuta sempre ad un motivo di utilità. Egli assume o non assume se la mano d'opera gli serve.

FLESSIBILITÀ. Non è vero, rileva ancora Naccari, che esiste una predominanza del rapporto di lavoro rigido, a tempo indeterminato. Sono presenti una serie d'eccezioni, come i contratti a termine; la possibilità di assumere stagionalmente; i contratti di formazione e lavoro; i con-

tratti di apprendistato. La flessibilità c'è già. Non c'era il lavoro in affitto: ora è presente nel cosiddetto pacchetto Treu. I sindacati (con la consulta giuridica e con Trentin per la Cgil) stanno elaborando proposte per regolare la flessibilità. «Sono due linee che si fronteggiano: quella americana che prevede forme di occupazione sotto forma di sottotutela; la nostra che mira a nuove regole attraverso le quali il sindacato contratterà a livello nazionale l'oggetto del lavoro e quindi la qualità; a livello decentrato la flessibilità. Lo scambio, a livello nazionale, sarà tra il salario e, non la stabilità del posto, bensì l'oggetto e la qualità del lavoro. Lo scambio, a livello decentrato, sarà tra flessibilità verificata in cambio dei cosiddetti diritti di impiegabilità. Cioè non solo opportunità, ma diritti alla formazione. Io accetto il contratto a termine, ma tu in cambio mi dai la possibilità di una formazione ulteriore».

[B. U.]

tornare ad una qualche forma di licenziamento individuale, eliminando del tutto l'ipotesi del reintegro e quindi facendo del licenziamento individuale un fatto fisiologico. Preferirebbero avere questo che il licenziamento collettivo. Avere molta gente che va fuori dell'azienda di colpo, rappresenta sempre un fatto traumatico. Il problema è quello di poter cacciare via chiunque e in qualsiasi momento. Qui sta la perfidia, non mi interessa se volontaria o involontaria, di Pietro Ichino, del disegno di legge di Franco De Benedetti, di Michele Salvati: quella che appare essere la linea di una parte della sinistra, del Pds. Le sortite di Fossa hanno trovato una sponda molto forte, addirittura in un'iniziativa legislativa. Un'iniziativa che prevede, appunto, anche il licenziamento individuale, soprattutto il licenziamento individuale. Un imprenditore in grado di licenziare, anche domattina, al massimo pagando una piccola multa, dicono, allora potrebbe assumere più tranquillamente... Non solo ci sarebbe la possibilità di assumere con un contratto a termine, per tre mesi, sei mesi o due anni, ma nell'ambito di questi tre mesi ci sarebbe la possibilità di cacciare l'assunto quando si vuole. Sono scelte che mettono in causa una grossa conquista di civiltà, di diritti individuali... Così si torna al licenziamento ad nutum. E nutum è il segno del dito. Ti indico e ti licenzio...».

Così dice Bruno Trentin, con amara ironia. L'improvvisa disputa sui licenziamenti, insomma, proposta da Giorgio Fossa, rivela un confronto più sotterraneo, anche a sinistra. Un confronto anche tra modelli, quello che punta a liberare il mercato del lavoro da lacci e laccioli, come diceva Guido Carli, con la convinzione che solo così si incrementa l'occupazione. E quello che guarda il nuovo, ma punta a nuove regole. Chi è l'innovatore e chi è il conservatore? Certo, se è vero che ritornare alla libertà di licenziamento significa ritornare agli anni cinquanta, non c'è dubbio sulla risposta...

dello di relazioni, fondato sul governo congiunto, evitando le forzature, adottando tutti gli strumenti necessari. Ma non si è mai ricorso alla libertà di licenziare».

Esistono, però, nel settore tessile, anche fenomeni di odioso estremismo padronale, come quello di chi faceva firmare alle operaie da assumere una lettera, con l'impegno all'autolicensing, in caso di maternità. Megale rammen-

ta episodi relativi a queste aziende dove non c'è il sindacato e dove le imprese gestiscono unilateralmente il rapporto di lavoro, anche con forme ricattatorie, come, appunto, il «licenziamento in bianco». C'è stato, inoltre, negli ultimi tempi, un «accordo truffa» firmato dalla Cisl. «La futura riforma degli ammortizzatori sociali», spiega Megale, «dovrà vedere non nuove libertà per le imprese, ma nuo-

L'interno di una cartiera La globalizzazione pone a imprenditori e lavoratori problemi inediti

ve regole per i meno tutelati, con particolare riferimento a queste realtà. Con un impegno esplicito del governo, capace di giudicare sulle forme contrattuali truffaldine, come quelle stipulate dalla Cisl. Il ministro Treu, invece, è un po' ballerino: dice una cosa e ne fa un'altra...».

Ma che cosa c'è nel fondo di questa vicenda di licenziamenti venuta così prepotentemente alla ribalta? Bruno

Trentin, oggi responsabile dell'ufficio del programma per la Cgil, ha le idee chiare su quel che persegue la Confindustria e non solo la Confindustria, tanto che Trentin chiama in causa una parte della sinistra. «La Confindustria cerca di portare avanti una trattativa per conservare determinati ammortizzatori sociali che siano governati da lei. Cioè la cassa integrazione straordinaria e i prepensionamenti. So-

no due strumenti che vengono a mancare alla grande impresa. Persino Tronchetti Provera ha fatto capire che sono andati troppo in là... L'obiettivo è quello di acquisire un maggiore potere contrattuale nel governare le mobilità collettive. Ma a me sembra che dietro questa cosa ci sia un attacco, molto più insidioso, al licenziamento individuale per giusta causa. Questo è l'obiettivo vero: la possibilità di ri-