

Mobbing, sarà l'Inail a risarcire i danni?

L'Inail (Istituto nazionale per gli infortuni sul lavoro) sta valutando l'ipotesi di risarcire i danni psichici e fisici causati dal mobbing, termine con cui si definiscono i soprusi e le emarginazioni sui luoghi di lavoro e che in Italia coinvolgerebbe almeno un milione di persone. La possibilità di risarcimento è stata annunciata da Giorgio Benvenuto, presidente della Commissione Finanze della Camera, nel

corso di un convegno organizzato dalla Uil di Taranto, cui è intervenuto anche Carlo Stelluti, della Commissione Lavoro della Camera. Benvenuto e Stelluti sono tra i firmatari di una proposta di legge, attualmente all'esame della Commissione Lavoro della Camera, con cui si intende definire quali possano essere considerati i casi di mobbing sul modello delle legislazioni europee più avanzate. Benvenuto ha inoltre invitato il Ministero del Lavoro ad indire una conferenza nazionale per una radiografia del fenomeno che secondo molti esperti sta affiorando in tutti i settori produttivi.



5

Il punto

Perché Confindustria appoggia i referendum?
Il sindacato accusa: si vuole tornare indietro,
sotto assedio sono i diritti individuali e sindacali

Licenziamenti più facili?

«No, il problema vero sono i processi-lumaca»

GIOVANNI LACCABO

L'ARTICOLO 18 DELLO STATUTO CHE IMPONE LA REINTEGRA DEL LICENZIATO PER GIUSTA CAUSA ENTRA NEL CICLONE REFERENDARIO. A CONFRONTO LE RAGIONI DEL SINDACATO E QUELLE DELLA CONFINDUSTRIA.

Chi ha dimesticato con la verticalità del lavoro - come Amos Andreoni che insegna diritto della Sicurezza sociale alla Sapienza ed è consulente della Cgil - sostiene che la pretesa referendaria di far saltare la giusta causa ha origini arbitrarie: «Nel Nord Est non c'è nessuno che licenzia. Lì alle sei e mezza del mattino gli imprenditori si presentano ai cancelli delle aziende concorrenti per far proposte di sei milioni al mese all'operaio se passa dal vecchio stabilimento a quello nuovo. Altri che licenziano! L'operaio se lo tiene».

Ma allora perché gli industriali spingono sul referendum? «È una valutazione di breve periodo. Per le imprese che non tirano, o per quelle che hanno problemi congiunturali, l'aver mano libera nei licenziamenti fa buon gioco. Quando invece il ciclo tira, allora la faccenda della giusta causa diventa un falso problema». Ma è anche un grimaldello nella gestione del personale: «Se il lavoratore sa che può essere licenziato con un modesto risarcimento, a quel punto starà attento. Anche a fare attività sindacale o all'uso dei suoi diritti. È come ritornare al '66, a prima dello Statuto, per cui la stabilità del posto di lavoro fa la stessa differenza dell'esercizio effettivo dei diritti individuali e sindacali».

Anche se manca una analisi statistica sul contenzioso, si sa che il contenzioso del lavoro è in un baratro: «La magistratura non funziona, è un fatto drammatico da ripetere a Diliberto a chiare lettere: se la prima udienza a Roma è al 2005, allora possiamo chiudere baracca. Un imprenditore non può aspettare dieci anni per avere una sentenza definitiva, perché un'attesa di dieci anni vuol dire 800 milioni di arretrati di busta paga da pagare, e a quel punto l'azienda fallisce. Il problema vero non è di disciplina e nemmeno di sanzioni. Tutti sono d'accordo che dal punto di vista delle regole e della civiltà, giusta causa e giustificato motivo devono limitare il ricorso al licenziamento, e che occorre introdurre sanzioni. Il vero problema è che una sanzione pesante come l'articolo 18 dello Statuto, applicata alle lentezze giudiziarie, diventa una mina vagante. Il rimedio è fare come in Spagna, introdurre le corsie preferenziali in materia di licenziamenti: entro 30 giorni chiudere il primo grado ed entro i successivi 90 giorni il secondo grado. Se non si finisce entro il termine, la responsabilità ricade sullo Stato».

Per il segretario confederale Cgil Giuseppe Casadio, bisogna distinguere: «Se parliamo delle questioni coinvolte dal quesito referendario, non esistono i problemi posti da Confindustria, e rimovibili dal referendum. Il sistema delle regole può essere migliorato nelle sue funzioni, ma nella sostanza è giusto. Ed è giusto che sia confermato anche in prospettiva».

Il problema, precisa Casadio, riguarda il lavoratore licenziato il cui licenziamento sia stato valutato dal giudice come iniquo, discriminatorio, non motivato da giusta causa. Altro problema è la possibilità per l'impresa di ridurre l'organico: «Di fronte al fatto che un giudice dichiara che un licenziamento è immotivato, a quel punto che accade? Questo è l'oggetto del referendum: il vincolo dev'essere confermato, e dunque il lavoratore deve essere reintegrato come oggi prevede la legge, oppure il vincolo può essere abolito e sostituito da un indennizzo? A questa domanda, di fronte al referendum e a futura memoria anche dopo il referendum, noi insistiamo a ri-

INFO

In aprile
«Giornata
del lavoro»
in Calabria

Una "giornata del lavoro" sarà organizzata in Calabria in aprile. Lo ha reso noto il ministro per i rapporti con il Parlamento, Agazio Loiero. Al convegno parteciperà il presidente del Consiglio, Massimo D'Alema.

spondere che il principio dev'essere riconfermato: è un fatto di civiltà non mediabile».

Sarà battaglia, qualunque sia l'esito del referendum. La garanzia della giusta causa già oggi è sotto assedio. Un primo disegno di legge (De Benedetti, Salvati ed altri), che rimuove il principio della giusta causa, preesiste alla regressiva spallata della Bonino. Da Casadio è definito più estremista del quesito referendario: «La stessa motivazione della Consulta che ammette il referendum ne ha spuntato le basi: la sentenza sostiene infatti che in ogni caso la necessità che sussista una giusta causa è principio inderogabile dell'ordinamento costituzionale. Poi viene ammesso il referendum, ma in quanto l'obbligo del reintegro potrebbe non essere l'unico possibile per rispettare quel vincolo».

Un secondo disegno di legge (Treu ed altri) secondo il leader Cgil è sbagliato per due ordini di motivi. Innanzitutto perché viene affidato a un terzo - al giudice o all'arbitro - la facoltà di decidere o l'obbligo di reintegro oppure l'indennizzo: «Questa impostazione è inaccettabile in quanto cancella il carattere di universalità al diritto della giusta causa, che verrebbe affidato ad un terzo, il quale arbitrariamente può decidere se tradurlo nel reintegro o nell'indennizzo. Renderebbe incerto il diritto».

L'altro motivo per cui la proposta è sbagliata, prosegue Casadio, è l'incentivato ricorso all'arbitro in alternativa al giudizio: «È vero che l'arbitrato non è inteso come obbligatorio, in quanto tra l'altro per la costante giurisprudenza gli arbitrati obbligatori sono incostituzionali. Tuttavia l'arbitrato viene molto incentivato e ciò rende molto oneroso il rischio per chi, anziché l'arbitrato, sceglie la sede giudiziaria. Il disegno di legge, infatti, riconosce alle due parti in contenzioso il diritto di scegliere l'arbitro o il giudice. Se però una delle parti sceglie il giudizio, e se in quella sede risulta soccombente, deve sostenere consistenti oneri, anche pecuniari. Qui si crea di nuovo una disparità tra le parti: per l'impresa è facile rischiare qualche milione pur di togliersi di mezzo qualcuno, mentre per il singolo lavoratore la prospettiva di dover sborsare altri soldi è una leva che lo induce anche surrettiziamente a preferire l'arbitro».

Il meccanismo distorce uno dei criteri fondamentali di equità nel contenzioso - dunque è una disparità di metodo, del procedimento - che si ripercuote nel merito in quanto poi sarà l'arbitro a decidere se ti devi accontentare dell'indennizzo».

L'IMPRENDITORE

«C'è solo in Italia l'obbligo di reintegrazione»

Per l'avvocato Luigi Pelaggi, «cervello» della legislazione del lavoro della Confindustria, la partita dell'articolo 18 dello Statuto si gioca in campo europeo. Serve con urgenza una nuova legge per rendere coerente la legislazione italiana con l'impianto legislativo vigente in Europa. L'obbligo di reintegrazione - sostiene - è una anomalia tutta italiana: si tratta di rimuoverla introducendo una nuova legge.

«In Europa, quando il giudice dichiara l'illegittimità del licenziamento individuale, il datore può scegliere se riassumere il dipendente oppure risarcirlo. Questa regola non riguarda, ovviamente, il licenziamento discriminatorio - per motivi sindacali, di sesso, di religione e quant'altro - che è sempre vietato».

Invece in Italia l'imprenditore non può scegliere?

«In Italia, invece, vige l'istituto della reintegrazione. Il datore di lavoro può licenziare il dipendente solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Ma una volta che, pur nell'osservanza di tutte le regole procedurali previste, il giudice dichiara l'illegittimità del licenziamento, il datore di lavoro è

obbligato a reintegrare il dipendente nell'impresa, tranne il caso in cui sia il lavoratore stesso a optare per il risarcimento, pari alle 15 mensilità».

Ma questa facoltà è data solo al lavoratore e non anche al datore di lavoro, il quale anzi è obbligato a ripristinare il rapporto di lavoro».

Quindi dal vostro punto di vista, qual è il principale problema?
«Innanzitutto la diversità delle discipline. In Europa l'istituto della reintegrazione obbligatoria non esiste: è bene che in Italia lo si elimini, adeguandoci a quello che è uno standard non solo europeo, ma anche di tutti i Paesi democratici».

E gli altri motivi per cui Confindustria vuole cancellare la cosiddetta reintegrazione?
«Se ne possono elencare tanti, ma penso che uno faccia premio su tutti: il licenziamento può essere irrogato nel nostro Paese solo per giusta causa, con questo intendendosi qualsiasi fatto che mina il rapporto fiduciario tra impresa e lavoratore, oppure per giustificato motivo sia per ragioni soggettive come la violazione di un obbligo contrattuale, sia oggettive, quali possono essere motivi tecnico-produttivi».

Ma ci si deve rendere conto che quando il datore opera un licenziamento individuale, il rapporto di lavoro è già, per così dire, incrinato in ragione di quei fatti «soggettivi» o «oggettivi» che si sono verificati. Da qui la necessità di prevedere, piuttosto che il reinserimento forzoso del dipendente da parte del giudice nell'organico aziendale, delle penali in termini economici, lasciando al datore la libertà di riassumere l'interessato oppure di pagare un risarcimento».

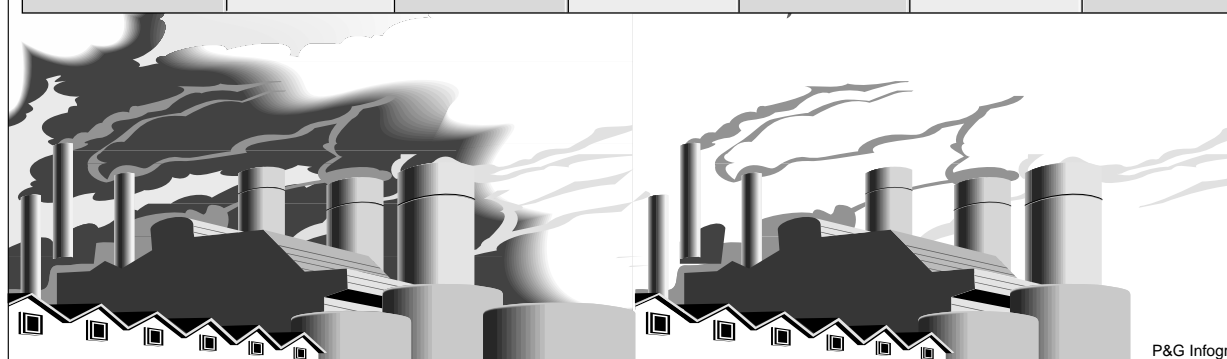
Quindi il vero nodo è la reintegrazione?
«Sì, il vero problema che, torno a ripetere, non concerne i licenziamenti discriminatori, è la reintegrazione, oltre che i ritardi della giustizia del lavoro che ormai determinano un "diniego" di giustizia tanto per l'impresa, quanto per i lavoratori».

Certamente la via referendaria non è la migliore, essendo molto meglio sperimentare la via legislativa per individuare gli equilibri anche nei confronti dei lavoratori, la cui posizione, se passasse il referendum, non verrebbe certamente a migliorare per gli aspetti risarcitori giacché, nella migliore ipotesi, si dovranno applicare le misure risarcitorie che risalgono al 1966.

È errato pensare che il mondo industriale vuole la totale deregulation del

COSA ACCADE IN EUROPA

	Licenziamento individuale per motivi economici	Specifiche procedure per licenziamento collettivo	Licenziamento individuale per giustificato motivo	Impugnabilità giudiziale	Reintegrazione obbligatoria se il datore di lavoro perde la causa	Risarcimento se il giudice non ravvisa il giustificato motivo
ITALIA	Sì (per le imprese con meno di 16 dipendenti) No (per le altre)	Sì	Sì	Il datore di lavoro deve dimostrare l'esistenza del giustificato motivo	Sì	Sì
OLANDA	Sì	Sì	Sì	Il datore di lavoro deve dimostrare che il licenziamento è "profondamente ingiusto"	Molto rara	Sì (stabilito dal giudice)
G. BRETAGNA	Sì	Sì	Sì	Il lavoratore deve dimostrare di essere stato discriminato	Molto rara	Sì (max 12.000 sterline)
GERMANIA	Sì	Sì	Sì	Il lavoratore deve dimostrare di essere stato colpito in modo "non equilibrato"	Molto rara	Sì (max 18 mensilità)
FRANCIA	Sì	Sì	Sì	Il lavoratore può contestare la fondatezza dei motivi e l'opportunità della decisione	Molto rara	Sì (max 6 mensilità)
SPAGNA	Sì	Sì	Sì	Il lavoratore deve dimostrare di essere stato discriminato	Comune	Sì (1,5 mensilità per ogni anno di anzianità)



P&G Infografic

mercato del lavoro attraverso una incondizionata libertà dei licenziamenti. Il punto è, e rimane, dei rimedi giurisdizionali alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Anche prima del referendum Confindustria ha sempre osservato che questo istituto era anacronistico ed in controtendenza rispetto ai parametri europei. Ed ancora una volta ribadiamo che la strada migliore per una riforma è quella legislativa ma, poiché è stata presentata una proposta referendaria, sarebbe stata una grossolana bugia non esprimere il nostro pensiero: saremmo stati in contraddizione con ciò che abbiamo sempre sostenuto».

È vero che c'è una relazione tra vincolo dell'articolo 18 e mercato?

«Certo, un effetto indotto esiste. Oggi la disciplina della reintegrazione non si applica all'impresa con meno di 15 dipendenti oppure al datore di lavoro che occupa globalmente fino a 60 dipendenti».

Ciò comporta che questa tipologia di impresa, la quale avrebbe una attività o una potenzialità che le consentirebbe di aumentare l'organico, si guarda bene dallo stipulare ulteriori contratti a tem-

po indeterminato, in quanto si vedrebbe sottoposta ai vincoli della reintegrazione».

Come esattamente hanno detto, esplicitamente o implicitamente, autorevoli rappresentanti del governo, della maggioranza e dell'opposizione, nonché esponenti imprenditoriali, queste aziende sono destinate a rimanere sane».

È il referendum? Come entra in gioco in questa partita?

«È una spada di Damocle. Che cosa può accadere? Se il responso sarà positivo, nella migliore ipotesi diventeranno applicabili le misure risarcitorie che risalgono a ben 34 anni fa! Ecco perché, anche nell'interesse dei lavoratori, sarebbe necessaria una riforma strutturale che eviti il referendum».

E per i ritardi della giustizia del lavoro?
«È dal novembre '98 che stiamo tentando di raggiungere un'intesa in materia di conciliazione ed arbitrato, perché siamo convinti che attraverso questi strumenti extragiudiziali si possono risolvere gran parte dei ritardi oggi presenti».

Purtroppo alcune resistenze sindacali non hanno sinora permesso, ahimé, la firma di questo importante accordo».

G.LAC.

