



pretestuoso del comportamento dell'impresa, di utilizzare le vie legali ora previste. In casi normali, invece, le procedure di licenziamento per motivi economici si concluderebbero con un accordo sindacale o del singolo lavoratore e due anni di cassa integrazione. Cosa che il lavoratore non avrebbe se perdesse una causa da articolo 18. In questo modo si eliminerebbero gli usi impropri oggi lamentati dalle aziende».

«Resto ottimista»
«Il tempo per trovare un accordo c'è. Il problema sono le intenzioni
L'esecutivo non faccia come sulle pensioni»

Che cosa ne pensano gli altri sindacati di questa vostra proposta?

«La Uil è d'accordo, mentre la Cgil storce il naso. Io mi permetto di invitare tutti alla massima cautela, non dobbiamo prestare il fianco al governo per tirare dritto sull'articolo 18, come io credo abbia già deciso di fare. Davanti a posizioni irragionevoli e diverse, l'esecutivo avrebbe gioco facile ad incunarsi tra le differenze. Noi dobbiamo offrire una soluzione condivisa per arginarlo».

Non sarà facile convincere gli imprenditori, probabilmente tentati da una modifica più radicale dell'articolo 18, come quella che potrebbe unilateralmente fare il governo.

«È chiaro che la proposta del governo sull'articolo 18 è allettante per Confindustria. Ma se noi come sindacato proponiamo una mediazione che più che indebolire l'articolo 18 lo rende più efficiente, siamo in grado di trattenere sia il governo sia la Confindustria. E magari di convivere con tutto il mondo delle imprese la diffusione degli ammortizzatori nelle piccole aziende, un fatto rivoluzionario in tutta Europa».

L'esecutivo ha promesso la riforma del mercato del lavoro entro marzo.

«Ce la possiamo fare, il tempo senz'altro c'è. Il problema, semmai, sono le reali intenzioni. Mi auguro che il governo non proceda come con le pensioni, che diceva di voler riformare per andare incontro ai bisogni dei giovani, salvo poi non accettare la nostra proposta minimale di rendere per loro obbligatoria la previdenza complementare e dimezzare i contributi da versare. Un importante banco di prova, da questo punto di vista, sarà la riforma degli ammortizzatori sociali, che vanno estesi a chi ne è privo. Così come va mantenuta la cassa integrazione in deroga a carico pubblico fino al termine della crisi economica. Bisognerà trovare le risorse necessarie».

L'ANALISI

Luigi Mariucci

SUI LICENZIAMENTI ADOTTIAMO IL SISTEMA TEDESCO

Se il richiamo all'articolo 18 smette di essere un'ossessione feticistica, un trofeo o uno "scalpo" da mostrare a non si sa chi, si può discutere di una sua razionale modifica.

Ci sono due cose che non vanno nel modo in cui è applicato l'articolo 18. La prima riguarda i tempi del processo del lavoro: una causa che può durare fino a 6-7 anni, incluso il ricorso alla Corte di Cassazione, è evidentemente incompatibile con il concetto stesso di "reintegrazione". In secondo luogo, non è più sostenibile il criterio che definisce il campo di applicazione della norma che coincide, non a caso, con lo stesso limite previsto per l'esercizio dei diritti sindacali in azienda (costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, permessi retribuiti, assemblee retribuite, tutele rafforzate per i dirigenti di Rsa, ecc.): quello dei 15 dipendenti. Tale criterio non ha più senso, specie considerando la quantità di rapporti di lavoro che vengono sottratti a quel computo (dagli apprendisti ai lavoratori somministrati, ai contratti a termine, ecc.).

Una significativa e ragionevole manutenzione dell'articolo 18 può quindi svolgersi nei termini qui indicati, ispirati al tanto spesso invocato, a volte senza conoscerlo, modello tedesco. Intanto è bene ricordare che la legge tedesca del 1951 sui licenziamenti (si osservi l'anno: vent'anni prima dello Statuto dei lavoratori italiano, di cui la corrente pubblicistica lamenta l'arcaicità!) individua il suo campo di applicazione nelle imprese con più di cinque dipendenti. Del modello tedesco tuttavia allo stato è difficile importare lo strumento in assoluto più efficace: quello riferito al filtro collettivo/sindacale.

In Germania infatti il primo atto che un datore di lavoro deve effettuare, prima di procedere a un licenziamento, consiste

nell'informare e consultare i Consigli aziendali (eletti da tutti i lavoratori), i quali possono formulare un parere negativo e svolgere un "diritto di opposizione", che non sospende il licenziamento ma potrà avere una significativa influenza nella successiva ed eventuale controversia giudiziaria. Da noi i Consigli aziendali non esistono. C'è una disciplina caotica delle rappresentanze sindacali aziendali sulla base di una norma dello Statuto (art.19) deturpata da un improvvido referendum e soggetta ad interpretazioni contrastanti.

Tuttavia qualcosa si può mutuare dal sistema tedesco. Lì sono i Tribunali del lavoro a decidere tra tutela risarcitoria e reintegrazione del lavoratore, ove sia accertata la illegittimità del licenziamento. In Germania nessuno oserebbe contestare tale potere di valutazione del giudice. In Italia invece qualcuno pensa di sottrarre al giudice persino il controllo sulla veridicità dei motivi economici del licenziamento, con buona pace dell'articolo 24 della Costituzione che attribuisce ad ogni cittadino il diritto di ricorrere al giudice per la difesa dei propri diritti e interessi. Dobbiamo quindi scegliere. Se vogliamo ispirarci al modello tedesco dobbiamo optare per il rafforzamento dei poteri valutativi del giudice, al quale andrebbe quindi rimessa la decisione tra risarcimento e reintegra, in relazione alle caratteristiche del caso (dimensioni dell'impresa, comportamento delle parti, ecc.). Introducendo poi meccanismi di accelerazione delle procedure, mediante ricorso a procedimenti sommari e di urgenza. Occorre scegliere, quindi. Vogliamo il sistema tedesco o quello americano, fondato sulla libertà di licenziamento? Non a caso proprio negli Usa si è formata la radice della crisi finanziaria ed economica globale. Pensiamoci, quindi.

Quote latte L'Ue accusa l'Italia di aiuti di Stato

■ Italia nel mirino di Bruxelles per le quote latte. La commissione europea ha aperto una procedura d'infrazione nei confronti del nostro Paese. Il capo d'accusa è l'aiuto di Stato, che si sarebbe configurato concedendo la possibilità offerta ai produttori italiani di prorogare le rate delle multe. L'Italia ha ora un mese di tempo per fornire chiarimenti alla Commissione.

DECRETO

In particolare, il richiamo riguarda la proroga di sei mesi concessa all'ultimo momento dal governo Berlusconi, con un decreto di fine anno, a chi non aveva pagato le rate entro la scadenza del 31 dicembre 2010. Nel 2003 era stato già concesso all'Italia di aiutare i produttori di latte «sostituendosi a questi nel pagamento degli importi da essi dovuti alla Comunità» per il periodo dal 1995-1996 al 2001-2002 in quanto produttori di quote in eccesso rispetto a quelle programmate. La decisione fu presa in quanto «eccezionalmente compatibile con il mercato comune» (questa fu la motivazione), ma a certe condizioni. La decisione di fine 2010 di concedere un'ulteriore proroga al pagamento delle rate non rispetta tali condizioni e si configura come un aiuto incompatibile con il mercato interno, perché falserebbe la concorrenza. La Commissione aveva chiesto già l'anno scorso di avere «complementi di informazione» su questa proroga, e in ottobre aveva aperto il fascicolo.

Nei giorni scorsi si era diffusa la voce di un'intesa tra il premier Mario Monti e il leader del Carroccio Umberto Bossi (da sempre paladino degli allevatori fuori regola) per la concessione di una sanatoria sulle somme non versate, addirittura con tanto di incentivi. Ipotesi mai confermata, ma che aveva fatto insorgere il Pd, che con Marco Carra aveva chiesto al ministro Mario Catania di fare chiarezza. Il ministro aveva risposto a stretto giro di aver ascoltato la Lega, ma che non c'era altro da aggiungere. Anzi, «nulla cambia rispetto la politica esistente», aveva assicurato Catania. Oggi forse qualcosa andrà cambiato.

BIANCA DI GIOVANNI