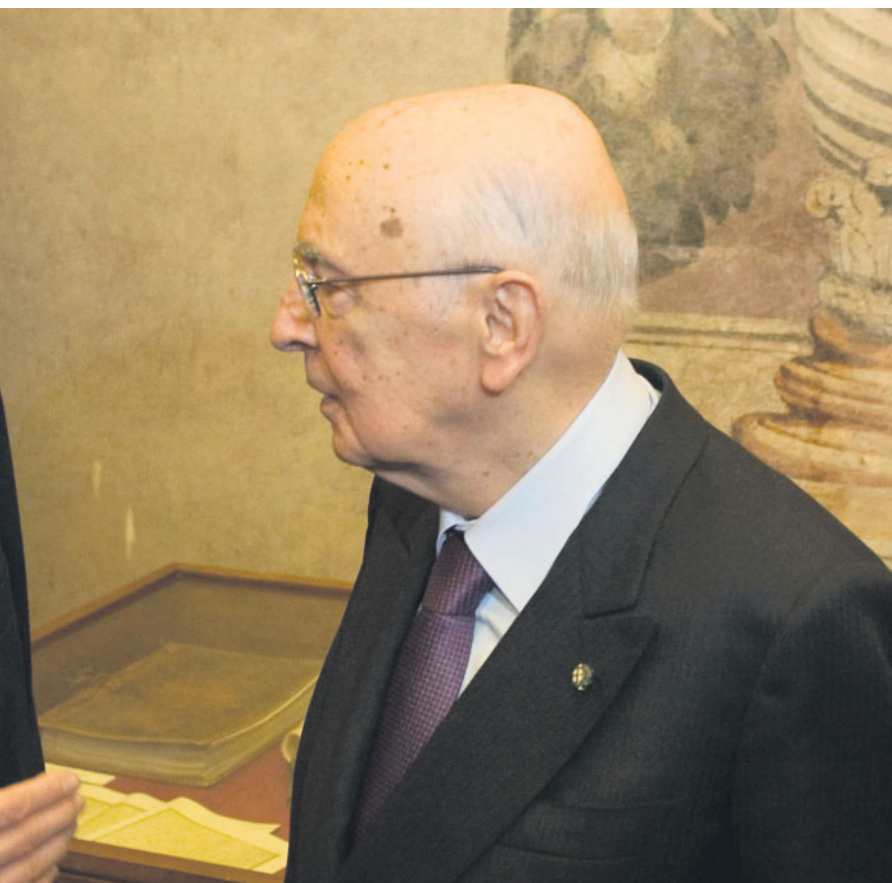




La moral suasion di Napolitano: non si può prescindere dalla coesione sociale e dall'interesse generale

Evitare abusi sul nuovo art. 18



Staino



Il presidente della Repubblica Napolitano con il presidente del Consiglio Monti

IL COMMENTO

Luigi Mariucci

IL GRANDE RISCHIO DEI LICENZIAMENTI «ARBITRARI»

mani legate, potrebbe solo disporre la monetizzazione del licenziamento. Ma cos'è un licenziamento economico in cui il motivo economico è «inesistente»? Non può che essere arbitrario. E licenziamento «arbitrario» non significa necessariamente «discriminatorio», come qualche osservatore vorrebbe farci credere. Discriminazione è altro, richiede una prova comparativa, difficilissima da dare, specie quando si è di fronte a un singolo licenziamento.

C'è quindi una sola interpretazione logica della disposizione descritta: si vuole dare

libertà di licenziamento sub specie di motivi economici (anche fasulli). È evidente infatti che se anche ricorrendo al giudice, perdendo tempo e risorse, al massimo si arriva all'indennizzo, quell'indennizzo conviene negoziarlo prima con il datore di lavoro. Si chiama monetizzazione del licenziamento illegittimo. Ma perché mai si vuole costituire questa corsia privilegiata per i licenziamenti arbitrari sotto specie di pseudo-motivo economico, mentre per i disciplinari si prevede, giustamente, il potere discrezionale del giudice di optare tra indennizzo e reintegrazione? Chi saranno mai

questi lavoratori candidati ai licenziamenti liberi?

La risposta è ovvia: i lavoratori «scomodi» a vario titolo, meno produttivi perché afflitti da malattie croniche, le donne operante di carichi familiari, e soprattutto quelli più anziani e usurati per i quali di recente si è alzata l'età pensionabile, usando l'argomento della crescita delle aspettative di vita e della «vecchiaia attiva». Non a caso si prevede una indennità, nel massimo, molto elevata: fino a 27 mensilità. È chiaro che essa è destinata a quei lavoratori prima vicini e ora più lontani dalla pensione, che si troveranno nel limbo tra perdita del lavoro e attesa della pensione. Alla faccia delle retoriche sulla vecchiaia attiva. È evidente quindi che ai licenziamenti economici va riferita la medesima disciplina prevista per i licenziamenti disciplinari: lasciare al giudice la decisione tra indennizzo e reintegrazione, a seconda della natura del caso. Così si fa in Germania. Altrimenti

si aprirebbe un problema insuperabile in termini di parità di trattamento, sullo stesso piano costituzionale. A proposito di parità di trattamento è emersa un'altra singolare questione. L'applicabilità o meno ai pubblici dipendenti della nuova normativa. Osservo che, checché ne dicano i diversi ministri, la nuova disciplina non può non applicarsi all'impiego pubblico. Altrimenti nel testo unico sul pubblico impiego si dovrebbe scrivere che lì si applica, qualunque sia la dimensione degli enti (compresa quindi la più sperduta comunità montana) l'art. 18 nella vecchia versione. Si tratterebbe di una soluzione aberrante, che scava di nuovo un divario tra lavoro pubblico e privato. A seguito della quale si riaprirebbe una campagna denigratoria e indifferenziata contro il lavoro pubblico. Meglio evitarlo, e costruire quindi una disciplina ragionevole per tutti i lavoratori dipendenti, privati o pubblici che siano.