



Speciale Articolo 18

A cura dell'Ufficio Stampa e Comunicazione Usr Cisl Veneto

Documentazione stampa sulla riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori l.300/70

26/3/2012 www.cislveneto.it

Sommario:

L'EUROPA E LA TUTELA NEI LICENZIAMENTI

ARTICOLO 18 E PUBBLICO IMPIEGO

ARTICOLO 18, DICHIARAZIONI DI BONANNI

L'EUROPA E LA TUTELA NEI LICENZIAMENTI

EUROPA

europapolitico.it

15 marzo 2012

L'articolo 18 degli altri. Tiziano Treu

La riforma degli ammortizzatori si conferma un punto critico della trattativa sul mercato del lavoro. L'obiettivo perseguito dal ministro Fornero di semplificare il sistema prevedendo due soli istituti: una Cig razionalizzata (non abolita) e un'indennità di disoccupazione, con una destinazione dell'istituto della mobilità per agevolare la transizione dei lavoratori anziani verso la pensione, è condivisibile. L'altro, di estendere il sistema degli ammortizzatori in una prospettiva universalistica è pure importante. Ma non è ancora sufficientemente sostenuto, perché restano scoperti proprio i giovani precari sia lavoratori subordinati, sia parasubordinati che son fuori dal sistema.

Questo è un punto critico della attuale bozza di proposta. Superarlo, magari con soluzioni gradualistiche, è importante per una conclusione positiva della trattativa e faciliterebbe anche il confronto sull'articolo 18. Tale confronto potrebbe essere più proficuo se fosse meno appesantito da apriorismi ideologici e più informato circa le soluzioni adottate in altri paesi europei. In Europa vige il principio, sancito nella Carta dei diritti fondamentali (articolo 30), che il licenziamento deve essere giustificato da motivi oggettivi e accertabili. Questo significa che il lavoratore licenziato ha il diritto a che la giustificatezza o meno del licenziamento sia accertata da un terzo imparziale, giudice o arbitro.

Non è ammissibile monetizzare questo diritto come ritiene chi anche in Italia propone che basti pagare una indennità per evitare il controllo giudiziale sulle motivazioni del licenziamento. Questo è un principio essenziale del modello sociale europeo. Non è invece uniforme in Europa il sistema delle sanzioni conseguenti a un licenziamento ingiustificato; è solo necessario che si prevedano sanzioni adeguate ed effettive.

In molti paesi il rimedio tipico è una indennità di dimensione variabile, spesso legata all'anzianità, salvo il caso che il licenziamento sia discriminatorio. In altri paesi è prevista la reintegrazione sul posto di lavoro (Austria, Svezia, Germania, Giappone, Repubblica Ceca). Ma anche in questi la reintegrazione non è un rimedio automatico. Dipende dalle situazioni. In Germania, ad esempio, il giudice ordina il pagamento di una indennità al lavoratore ingiustamente licenziato quando non è prevedibile che fra datore e lavoratore possa continuare la collaborazione utile agli obiettivi comuni, e quando lo stesso lavoratore non la ritiene possibile.

Le ricerche indicano che la reintegrazione è ordinata dal giudice in non più del 15% dei casi ed avviene di fatto in una proporzione ancora minore. La particolarità dell'articolo 18 italiano è che la reintegrazione costituisce un rimedio giuridicamente necessario in tutti i casi di licenziamento ingiustificato; anche se è di fatto poco usato anche da noi perché il lavoratore ritiene più utile negoziare un risarcimento con il datore.

Se questo è vero, modificare la sanzione del licenziamento la necessità della reintegrazione dei lavoratori non lede nessun principio di civiltà, come sarebbe invece se si volesse ammettere la licenziabilità senza giustificato motivo (e senza controlli giudiziali). La definizione delle sanzioni risponde tipicamente a valutazioni di bilanciamento di interessi fra le parti e non a principi assoluti. Se si concorda su questo punto è più facile discutere.

La soluzione tedesca è stata la base di un mio disegno di legge presentato alla camera nel 2000 (Ac 6835), peraltro senza seguito. Se si segue questa strada si possono precisare meglio i margini di discrezionalità lasciati al giudice. Va peraltro considerato che in Germania nella maggior parte dei casi le conseguenze del licenziamento sono valutate fra le parti (datore e consiglio di fabbrica) prima di andare dal giudice; e tale valutazione non è irrilevante nell'eventuale giudizio. Un confronto sindacale fra le parti è rilevante anche nella prassi italiana (dove i rapporti sindacali sono "normali"). La procedura sindacale è particolarmente stringente nel caso di licenziamenti collettivi. Va anche ricordato che sempre in Germania, per ridurre il rischio di giudizio, una legge del 2004 ha previsto che ove il datore di lavoro offra al lavoratore una somma predeterminata a titolo di indennizzo e il lavoratore non avanzi obiezioni al licenziamento (ricorrendo al giudice) il rapporto può essere legittimamente risolto.

Nella prassi il sistema ha funzionato e ha permesso di ridurre la litigiosità giudiziaria e i costi del licenziamento. Al fine di ridurre le incertezze è anche possibile precisare sia il concetto di giustificato motivo sia le sanzioni più adatte nei diversi casi di licenziamento ingiustificato. Infatti nel nostro dibattito attualmente in corso fra le parti si è proposto di distinguere i licenziamenti discriminatori e soggettivi da quelli cosiddetti economici, lasciando a questi ultimi solo la sanzione economica. Inoltre la sanzione della reintegrazione può essere eccessiva quando il licenziamento abbia vizi di forma e procedurali; invece è più appropriata, come nelle proposte sopra indicate, quando si tratti di licenziamenti discriminatori o fondati su motivi infondati o pretestuosi. Le esperienze straniere non si copiano ma talora possono suggerire soluzioni utili.



Scheda: come si licenzia in Europa. Più libertà per aziende, più aiuti a lavoratori

20 marzo 2012, da ANSA.it

ROMA - Il nodo al centro della trattativa tra governo e sindacati resta l'articolo 18. L'esecutivo guarda al modello nord europeo e, in particolare, a quello tedesco. Ma come si licenzia in Europa? La formula più accreditata è quella che garantisce più flessibilità, ma anche più tutela ai singoli lavoratori.

GERMANIA - Fra il 2003 e il 2005 è stato profondamente riformato il mercato del lavoro, reso molto più flessibile. I disoccupati sono molto diminuiti, dai 5 milioni del 2006 ai 2,7 del 2011. Il sussidio di disoccupazione (67% dell'ultimo stipendio netto) è concesso per un anno dopo la perdita del posto. Dopo si ricevono altri sussidi: 680 euro per un appartamento (inclusi 374 euro calcolati per vivere) e l'assicurazione sulla salute. Il licenziamento è più facile per le imprese con meno di 10 dipendenti. Per le altre va giustificato. I contratti a tempo determinato possono essere rinnovati fino a due anni e per non più di tre volte.

GRAN BRETAGNA - I contratti di lavoro si dividono in 'employment' (rende il lavoratore un dipendente) e 'services' (regola uno scambio di prestazioni, chi lo firma resta di fatto in proprio). Non esiste la contrattazione collettiva nel settore privato e sempre meno nel pubblico. Esistono clausole che proteggono dal licenziamento senza giusta causa: il lavoratore può fare ricorso al tribunale e chiedere un indennizzo. In caso di riduzioni collettive del personale per ragioni economiche, l'azienda deve garantire al lavoratore indennizzi.

FRANCIA - I licenziamenti individuali sono più facili che in Italia. Il lavoratore cacciato senza giustificato motivo ha diritto solo ad un risarcimento (minimo sei mesi di stipendio). Il licenziamento per motivi economici è possibile solo in caso di chiusura o trasformazione dell'attività, come nel caso di fallimento o di ristrutturazione. Il datore di lavoro ha però l'obbligo di proporre all'impiegato misure di riconversione e di riqualificazione prima del licenziamento. Quanto ai sussidi per la disoccupazione, sono finiti i tempi delle vacche grasse. I beneficiari sono infatti sottoposti a regole molto più stringenti rispetto al passato, con l'obbligo di dimostrare con estrema regolarità che sono alla ricerca di un lavoro.

DANIMARCA - Il modello della 'flexicurity' (fusione dalle parole inglesi 'flexibility' e 'security') dà alle aziende margini più ampi per licenziare i propri dipendenti rispetto al resto dell'Unione, ma offre ai dipendenti una maggiore tutela. Il lavoratore licenziato percepisce il 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno di disoccupazione, l'80% per il secondo, il 70% per il terzo e il 60% per il quarto. L'azienda paga il sussidio e aiuta il lavoratore a trovare un nuovo lavoro, con corsi di formazione. Il modello ha portato la Danimarca ad avere un basso livello di disoccupazione.

SPAGNA - Il dipendente a tempo indeterminato può essere licenziato anche senza giusta causa. L'azienda è tenuta solo a versargli un risarcimento, che la riforma del mercato del lavoro varata dal governo Rajoy in febbraio ha ridotto di molto: 20 giorni invece di 45 per anno di lavoro (per 12 anni al massimo) per le imprese in difficoltà, 33 per le altre (per 24 anni al massimo invece di 42).

I licenziamenti in Europa

Lavoro pubblico e privato- Licenziamenti in Europa, una breve analisi comparativa

In Spagna il datore deve sempre motivare, in Germania deve consultare il Comitato d'impresa. Nel nostro paese, l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori stabilisce il reintegro per i licenziati senza giusta causa. Vediamo cosa accade nel resto degli altri paesi europei.

DANIMARCA

Non esistono norme generali che disciplinano la tutela dei lavoratori contro il licenziamento senza giusta causa. Coloro i quali godono di tale protezione, sulla base di contratti collettivi, possono essere licenziati solo se occorre un motivo valido basato sulla loro capacità o sulla loro condotta o sulle esigenze dell'azienda. Il lavoratore licenziato può chiedere le ragioni di tale provvedimento, qualora abbia almeno nove mesi di anzianità nell'impresa.

FRANCIA

Il lavoratore vittima di un licenziamento illegittimo (in cui la procedura non sia stata rispettata) o senza giusta causa può rivolgersi al cosiddetto Consiglio de probiviri, un tribunale formato dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, che ha il compito di effettuare una mediazione. I probiviri possono obbligare il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore un indennizzo proporzionale all'anzianità e all'età, oppure possono proporre il reintegro del lavoratore. Tale reintegro può essere respinto dal dipendente o dal datore di lavoro.

GERMANIA

Il licenziamento individuale è di due tipi.

- Con preavviso: sia per motivi disciplinari e di condotta sia per motivi economici.
- Senza preavviso: per colpa grave del lavoratore o per motivi urgenti che rendono impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Prima di procedere al licenziamento il datore di lavoro deve consultare il Comitato d'impresa, che valuta la legalità del licenziamento. In caso di licenziamento ingiustificato, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento proporzionato all'anzianità e all'età – da 12 a 18 mensilità - (nel 95% dei casi) oppure ad essere reintegrato nell'impresa (2% dei casi).

GRAN BRETAGNA

La legge tutela i lavoratori alle dipendenze da almeno due anni. Il licenziamento è considerato ingiustificato quando è legato al periodo di maternità (tranne alcune eccezioni), all'iscrizione ad un sindacato o ad alcuni motivi di sicurezza e salute, al far valere i diritti previsti dalla legge, in Inghilterra e nel Galles, al rifiuto di lavorare in negozi e ricevitorie di scommesse durante la domenica. Se il licenziamento è illegittimo, il lavoratore ha diritto ad un'indennità compensativa, o alla riassunzione.

PAESI BASSI

Prima di poter effettuare un licenziamento individuale, il datore deve chiedere l'autorizzazione al direttore distrettuale dell'Amministratore del lavoro, esponendone le ragioni ed ottenere l'accordo del Consiglio di fabbrica. Se il licenziamento è giudicato illegittimo, il lavoratore ha diritto ad un'indennità compensativa e al reintegro nell'impresa. L'imprenditore può evitare il reintegro, proponendo un'indennità più elevata.

PORTOGALLO

Il licenziamento deve essere legittimo: l'incapacità del lavoratore o la necessità di sopprimere il posto per ragioni economiche sono riconosciute solo entro certi determinati limiti. E' invece possibile il licenziamento per motivi disciplinari se il comportamento del lavoratore, per gravità e conseguenze, rende impossibile il proseguimento del rapporto di lavoro. Se il giudice dichiara nullo il licenziamento, il lavoratore può chiedere gli arretrati e il reintegro oppure un'indennità compensativa calcolata in base all'anzianità.

SPAGNA

Il datore deve sempre motivare il licenziamento individuale. Possono essere distinte tre cause legittime di licenziamento: - per motivi disciplinari; - per cause di forza maggiore; - per "cause oggettive". In caso di licenziamento non legittimo, il lavoratore può chiedere il reintegro. In caso di rifiuto da parte del datore, al lavoratore spetta un'indennità pari a 45 giornate lavorative per ogni anno di anzianità, più gli arretrati.

SVEZIA

Il lavoratore licenziato individualmente o il sindacato possono impugnare il provvedimento. Se il licenziamento non avviene per giusta causa, esso può essere annullato su richiesta del lavoratore, che può ottenere il risarcimento dei danni.

ARTICOLO 18 E PUBBLICO IMPIEGO

Scheda sul quadro attuale e prospettive della riforma dell'articolo 18 per il lavoro pubblico

(a cura di Daniela Volpato- FP Cisl)

Il d.lgs. n. 165/2001, che contiene le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, prevede espressamente, all'articolo 2, comma 2, che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa (fatte salve le diverse disposizioni contenute nel medesimo decreto legislativo n.165/2001). Una norma specifica in materia di licenziamenti nel pubblico impiego è prevista dall'art.55-*sexies* del decreto legislativo n. 165/2001, che regola la responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare. Tale articolo, al comma 3, prevede espressamente che «Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica

dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo».

Il comma 2 dell'art. 51 dello stesso decreto, inoltre, estende l'applicazione della legge n.300/1970, c.d. Statuto dei Lavoratori, alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Secondo quanto appena detto, dunque, l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che tutela il lavoratore contro i licenziamenti illegittimi, si applica anche al pubblico impiego. Restano escluse le previsioni legislative, che trovano invece applicazione nel settore privato, relative al numero dei dipendenti impiegati.

Al pubblico impiego sono inoltre estesi gli istituti della giusta causa di licenziamento (per inadempimento del lavoratore talmente grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto) e del giustificato motivo soggettivo (per inadempimento notevole degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore).

L'unico istituto che non trovava attuazione nel pubblico impiego era il licenziamento per giustificato motivo oggettivo legato ad esigenze di tipo economico e funzionale dell'azienda (c.d. licenziamento per motivi economici). Di recente, però, la legge n. 183/2011 (c.d. Legge di Stabilità 2012), modificando l'art. 33, d.lgs. n. 165/2001, che disciplina le eccedenze di personale e la mobilità collettiva dei pubblici dipendenti, introduce anche nel pubblico impiego, l'istituto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La norma, infatti, pone espressamente l'obbligo, in capo alle pubbliche amministrazioni con situazioni di soprannumero o con eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, di attivare le procedure di mobilità dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Il testo vigente dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, rubricato *Reintegrazione nel posto di lavoro*, che tutela i licenziamenti illegittimi, prevede un'ipotesi di dichiarazione di nullità, inefficacia o annullabilità, da parte del giudice, del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo e l'obbligo, su provvedimento del giudice stesso, per il datore di lavoro di reintegrare il lavoratore (c.d. tutela reale).

Il testo dell'art. 18 presentato dal Governo prevede, invece, tre casi di tutela giudiziale:

1. Tutela contro il licenziamento discriminatorio o intimato in concomitanza di matrimonio o basato su motivo illecito. Il giudice che accerti che il licenziamento è avvenuto per uno dei suddetti motivi, dichiara la nullità del licenziamento stesso e ordina la reintegrazione del lavoratore oltre al risarcimento del danno e al versamento dei contributi previdenziali. In questi casi, la disciplina originariamente prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori continua ad applicarsi e, di conseguenza, anche la c.d. tutela reale. Il giudice ovvero la reintegra nel posto di lavoro del lavoratore licenziato.

2. Tutela contro il licenziamento intimato in mancanza di giustificato motivo soggettivo o di giusta causa. Laddove il giudice accerti l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, potrà dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità onnicomprensiva a titolo di risarcimento che va dalle 15 alle 24 mensilità, tenuto conto del comportamento delle parti e dell'anzianità del lavoratore. In alternativa, il giudice, accertata l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per non aver commesso il fatto contestato o perché il fatto contestato è riconducibile alle causali punibili previste dai CCNL, potrà decidere di condannare il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro, al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione fino a un massimo di 12 mensilità di retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali a favore dello stesso lavoratore.

3. Tutela contro il licenziamento intimato in mancanza di giustificato motivo oggettivo.

Nell'ipotesi in cui il giudice annulli il licenziamento per accertata inesistenza del giustificato motivo oggettivo, condannerà il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva che varia da 15 a 27 mensilità.

Il testo vigente dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 esenta le amministrazioni pubbliche dal dovere di informare preventivamente le organizzazioni sindacali. Non contiene più i riferimenti alla legge n. 223/1991 - che regola cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione in attuazione delle direttive comunitarie e delle norma in materia di avviamento al lavoro ed altre disposizioni relative al mercato del lavoro - e, in particolare, non fa più alcun riferimento all'art. 4, comma 11, della suddetta legge per cui «gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che

prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte»; e all'art. 5, commi 1 e 2, secondo i quali l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi ovvero nel rispetto dei seguenti criteri quali i carichi di famiglia, l'anzianità e le esigenze tecnico produttive ed organizzative; e per cui "l'impresa" non può collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

L'attuale testo dell'articolo 33 pone in capo all'amministrazione, in persona del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, il solo obbligo di dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl del comparto o di area.

La mancanza dei riferimenti alla legge n. 223/1991 costituisce una discriminante per il settore pubblico rispetto al settore privato in cui le procedure di mobilità devono seguire un iter preciso al fine di assicurare ai lavoratori tutele specifiche. Prevedere una semplice informativa alle organizzazioni sindacali significa limitare la loro sfera di intervento e la loro partecipazione alle procedure di mobilità.

Bisogna sottolineare, infine, che l'articolo 33, d.lgs. n. 165/2001, prevede anche la sospensione, dalla data di collocamento in disponibilità, di tutte le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e stabilisce che il lavoratore avrà diritto, per un massimo di 24 mesi, ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, ad esclusione degli altri emolumenti, di qualunque natura e comunque denominati. Decorsi i 24 mesi 3 previsti dalla legge durante i quali il lavoratore percepisce l'indennità di cui sopra, l'amministrazione riterrà concluso definitivamente il rapporto di lavoro. Il limite temporale di 24 mesi di collocamento in disponibilità rappresenta un altro elemento di discriminazione

rispetto al settore privato in cui, a differenza del pubblico impiego, esistono strumenti a sostegno del reddito come la Cassa integrazione che, nonostante i limiti temporali previsti *ex lege*, hanno trovato deroghe, negli ultimi anni, nelle manovre finanziarie e nelle leggi di stabilità.

Alla luce di quanto appena esposto e considerato l'attuale quadro normativo vigente per i lavoratori del pubblico impiego, non si può non evidenziare che un'estensione della nuova disciplina dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori anche al settore pubblico costituirebbe non solo una duplicazione di norme e discipline, quali i licenziamenti per motivi economici, già esistenti nello specifico apparato normativo che regola le pubbliche amministrazioni (art. 33, d.lgs. n. 165/2001) ma anche un'ulteriore diminuzione di tutele per i

lavoratori pubblici rispetto ai lavoratori del settore privato che, rispetto ai primi, godono di misure di sostegno al reddito e di tutele in materia di mobilità e licenziamenti collettivi, regolati da procedure precise e ben definite finalizzate ad assicurare ai lavoratori specifiche garanzie (legge n. 223/1991).

A ciò si aggiunga che, anche sotto il profilo delle relazioni sindacali, la previsione nel d.lgs. n. 165/2001, di una semplice informativa alle organizzazioni sindacali nei casi avvio delle procedure di mobilità, rappresenta una limitazione della sfera di intervento e di partecipazione sindacale alle procedure di mobilità.

Inoltre, sempre in tema di garanzie e tutele non più garantite ai lavoratori pubblici, ricordiamo che, a seguito del blocco dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego imposti dalle recenti manovre finanziarie estive, la regolamentazione e la disciplina in materia di sanzioni disciplinari, contenuta nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, è stata sostituita *in toto* dalle previsioni legislative contenute nella legge delega n. 15/2009 e nel decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Si reputa, infine, necessario sottolineare che le numerose riforme e modifiche legislative intervenute a limitare e modificare profondamente il sistema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego non trovano riscontro e seguito nella normativa europea. A tale proposito ricordiamo che la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 14/2001, recepita in Italia con il d.lgs. n. 25/2007, quando parla dell'informazione e della consultazione nell'ambito del dialogo sociale europeo, afferma che «l'informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro». Inoltre, la Direttiva stabilisce l'obbligo di prevedere, nell'ambito del quadro giuridico esistente che evolve sotto il profilo politico, economico, sociale e giuridico, «strumenti giuridici e pratici che consentano

l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione». La Direttiva n. 14/2002, che fa riferimento al settore privato, non può non ritenersi applicabile anche al settore pubblico, anche in considerazione del fatto che i suoi contenuti rispecchiano gli orientamenti della giurisprudenza italiana. «Secondo la nostra disciplina, le modalità di informazione e consultazione devono garantire comunque l'efficacia dell'organizzazione, attraverso il temperamento degli interessi datoriali con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Inoltre, l'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione».



25 marzo 2012

Ichino: "Articolo 18 agli statali? Andrebbe solo applicato" - "In linea teorica i pubblici non sono esclusi" dalla riforma del lavoro, "il Testo unico del 2001 estende a quasi tutto l'impiego pubblico anche l'applicazione dell'articolo 18, salvo i casi di eccedenza di organico superiori ai dieci dipendenti, per le quali è prevista una procedura speciale di mobilità". Lo dice alla Stampa il senatore del Pd e giuslavorista Pietro Ichino, sottolineando che in tal senso "l'ostacolo" è rappresentato dal fatto che "se il giudice condanna l'amministrazione a pagare al lavoratore licenziato un risarcimento, il dirigente che ha adottato il provvedimento può essere ritenuto responsabile verso l'erario per il danno" e nessun dirigente pubblico è disponibile a "correre questo rischio". Ecco perché, aggiunge, servirebbe una norma specifica "che esentasse il dirigente, in questo caso, dalla responsabilità erariale". Per Ichino non c'è la necessità di cambiare le norme in vigore, salvo che per l'aspetto del danno erariale, ma serve piuttosto "cominciare ad applicare" le norme che già esistono. "Quando una norma non viene mai applicata - aggiunge -, è in qualche misura inevitabile che si perda il ricordo di che cosa essa dice esattamente".

ARTICOLO 18, DICHIARAZIONI DI BONANNI



Lavoro: Bonanni, su art.18 importante il chiarimento di Monti

(ASCA) - Cernobbio, 23 marzo - "Il chiarimento fatto ieri sera dal presidente del Consiglio e' una grande rassicurazione ma lo sarà ancor di più quando vedrò la norma". Così il segretario generale della Cisl Raffaele Bonanni sul nodo dell'art.18 dopo che il premier Mario Monti ha assicurato che le norme garantiranno contro i licenziamenti abusivi. Bonanni sottolinea che "la nostra sollecitazione e' stata accolta" in tema di art.18. "Le norme dovranno garantire che da parte delle imprese non ci saranno situazioni abusive e millanterie" sui licenziamenti economici. Bonanni poi ribadisce che "la Cisl non ha cambiato posizione. Lo hanno fatto altri. C'è qualcosa che non ha funzionato se forze politiche nella

maggioranza e tra le parti sociali c'è qualcuno che si è inalberato dopo una settimana di bonaccia". Il leader della Cisl avverte che "non si deve trasformare il terreno sociale in terreno elettorale".



Art.18, Bonanni: "griglia strettissima" licenziamenti economici

venerdì 23 marzo 2012 16:58

CERNOBBIO (Reuters) - E' necessario delimitare precisamente l'ambito di applicazione delle norme relative ai licenziamenti per motivi economici e, su questo punto, il governo ha garantito che sarà elaborata "una griglia strettissima".

Lo ha detto il segretario della Cisl Raffaele Bonanni, a margine del convegno organizzato da Confcommercio a Cernobbio.

Sull'articolo 18 "l'unico problema che deve essere chiarito riguarda le vicende economiche (i licenziamenti per motivi economici, ndr). Lì francamente ci può essere la possibilità che l'impresa possa far passare una cosa per un'altra. L'abbiamo detto ieri a (il presidente del Consiglio Mario) Monti e Monti ci ha risposto che la norma avrà una griglia strettissima per non far passare situazioni abusive o che corrispondono a un caso diverso", ha sottolineato Bonanni. "Bisogna trovare una norma che separi come l'acqua dall'olio le vicende economiche dalle altre", ha ribadito, aggiungendo di sperare di vedere chiusa presto la partita "per evitare sia utilizzata per creare panico tra i lavoratori in un momento molto delicato per la nostra economia".

Sulla stessa linea, in merito all'articolo 18, anche il segretario della Uil Luigi Angeletti. "La struttura della norma deve evitare abusi e aggiramenti".

Angeletti è però fiducioso che in Parlamento possano essere apportate delle modifiche alla riforma ed è contrario allo sciopero.

"Credo che in Parlamento ci sia la possibilità di fare qualche modifica. Perché chiedere alla gente di pagare? Gli scioperi non sono gratis", ha detto Angeletti, che non ha risparmiato critiche al governo, che "deve saper prendere e non solo annunciare" decisioni efficaci, "la politica non è un'aula scolastica".

La Cgil ha approvato la proclamazione di 8 ore di sciopero generale contro le modifiche all'articolo 18, all'interno di un pacchetto di 16 ore di mobilitazione.



CISL.it

Roma, 23 marzo 2012. "L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori sui licenziamenti discriminatori e sugli abusi resta in piedi". Ad affermarlo il segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni, il quale aggiunge che invece sui licenziamenti economici la riforma potrà essere "migliorata" in Parlamento. Da quello che è stato detto, si dovrà predisporre un disegno di legge che dovrà transitare in Parlamento, potrebbe essere l'occasione per migliorarlo". "Quando si stringono le maglie fortemente, non solo verso questi lavori non retribuiti ma anche verso le partite Iva riassociate in partecipazione, le false co.co.pro, si fa costare di più il tempo determinato in modo tale da spingere le aziende a trasformare lo stesso contratto a tempo indeterminato e poi gli ammortizzatori, per la prima volta, vengono estesi anche ai lavoratori delle piccole aziende", ha sottolineato Bonanni.

Il nodo sull'articolo 18 per la Cisl è rappresentato dalla necessità di "separare come l'acqua dall'olio" i licenziamenti per ragioni economiche da quelli che si possono profilare come abusi. Ha precisato Bonanni, a margine del forum Confcommercio-Ambrosetti in corso a Villa d'Este. "Abbiamo potenziato l'articolo 18 nella parte che riguarda gli abusi e nella parte regolamentare, introducendo come base di riferimento per il giudice anche le norme contrattuali che sono, come sapete, molto puntuali e stringenti. L'unico problema che secondo noi deve essere chiarito riguarda la vicenda economica", ovvero il licenziamento per ragioni di natura economica. "Lì, francamente, ci può essere la possibilità che l'impresa faccia passare una cosa per l'altra. Lo abbiamo detto ieri a Monti e Monti ci ha risposto -fa presente Bonanni- che la norma che si costruirà avrà una griglia strettissima per non far passare situazioni abusive e comunque situazioni che potrebbero millantare uno stato diverso". "Vedremo dal Cdm che si sta realizzando in queste ore cosa uscirà fuori. Ma per noi questo -chiosa- è il nodo. Bisogna trovare una norma che separi come l'acqua dall'olio le vicende economiche da altre vicende". "Io spero che si chiuda quella partita per evitare che venga utilizzata al fine di creare panico tra i lavoratori in un momento come questo molto delicato per la nostra economia. Spero che questo si chiarisca

in queste ore". Bonanni, infine, assicura che "appoggeremo chiunque in Parlamento voglia chiarire questo aspetto e solamente questo". Per quanto riguarda poi i dipendenti pubblici Bonanni precisa che "Le norme per i dipendenti pubblici esistenti sono molto più dure di quelle che ci sono nel privato e quindi l'articolo 18 sarebbe un'occasione." In realtà aggiunge "C'è chi vuole sfruttare queste argomentazioni per trasformare sempre più il terreno sociale in terreno elettorale".



CISL.it

Bonanni: "Positiva scelta disegno legge. Ora lavoriamo con il Parlamento a soluzioni più vantaggiose per i lavoratori"

Roma, 24 marzo 2012. "La scelta di uno strumento legislativo come il ddl è una buona notizia, perché avremo tutto il tempo per affrontare il problema. Faremo un'azione di lobbying sul Parlamento perché si trovino soluzioni più vantaggiose per i lavoratori". Lo ha dichiarato il Segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni, commentando la scelta del Consiglio dei Ministri di approvare un disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro.

"Sui licenziamenti economici - ha detto Bonanni - trovo rassicurante che il governo dica che è interessato a trovare una soluzione affinché non ci siano abusi. Vedremo nell'articolato, cosa significa esattamente. Speriamo sia finito il furore ideologico" ha poi auspicato via Twitter. "Ora lavoriamo con il Parlamento a una norma che eviti abusi".

Sul testo di riforma presentato dal Governo si è espressa in una lunga nota la Cisl nazionale sottolineando che "La decisione del Governo di presentare un Disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro va valutata positivamente in quanto permette al Parlamento un adeguato spazio di discussione e approfondimento su un provvedimento che è molto ampio e complesso".

La Cisl spiega che "Il contenuto del Disegno di legge, presentato con la formula "salvo intese" (suscettibile quindi di modifiche prima della presentazione al Parlamento) è rappresentato in larga parte dal Documento conclusivo del confronto tra Governo e Parti sociali".

"Nel dibattito parlamentare sulla riforma del mercato del lavoro, - conclude la nota - la Cisl parteciperà attivamente a partire dalla condivisione dei contenuti della riforma definiti nel confronto con il Governo e solleciterà i possibili miglioramenti nella direzione di una tutela sociale più inclusiva e solidale".



Lavoro. "Sulla riforma non ho cambiato idea" Roma, 25-03-2012

Bonanni: dalla Camusso pretesti per litigare

Bonanni attacca la Camusso - "Il segretario della Cgil va cercando solo pretesti per litigare", "invece di perdere tempo in polemiche inutili bisognerebbe cercare di mettere da parte le divergenze di opinione e aprire con il governo un discorso sulla crescita". Lo dice in un'intervista al Mattino il leader della Cisl Raffaele Bonanni. Una riforma formato-disegno di legge è per il sindacalista "più positiva", diversamente da quanto "avvenuto con le pensioni". In questo modo, precisa, "è tutto migliorabile" anche se "oggettivamente" l'articolo 18 è blindato. Per Bonanni la sua riformulazione non porterà a licenziamenti facili: "È frutto delle pressioni della Cisl la norma per il reintegro contro gli abusi sui licenziamenti per motivi economici. Insieme all'introduzione del rito processuale veloce per le controversie in materia di licenziamento contribuisce a dare più garanzie affinché nella disciplina del licenziamento individuale e nelle modifiche apportate all'articolo 18 resti forte la tutela del lavoratore rispetto alle discriminazioni. E poi sulle tipologie contrattuali e sugli ammortizzatori vengono confermati i contenuti discussi e valutati positivamente dalla Cisl". Sulla riforma, aggiunge, "non ho cambiato opinione, l'ha cambiata il governo rafforzando la parte che ho chiesto".