

Licenziamenti economici le zone grigie della nuova formula. Non sempre i confini della «manifesta insussistenza» sono così netti

ROMA - Ci sarà maggiore o minore contenzioso? A conti fatti gli imprenditori che operano in Italia aumenteranno la propensione ad assumere sapendo che, nel caso la situazione economica dell'impresa dovesse peggiorare, potranno contare su una maggiore flessibilità in uscita? È sulle risposte a queste domande che si gioca l'equilibrio della nuova formulazione della riforma del mercato del lavoro in materia di licenziamenti individuali.

Chi voleva che la parola reintegro - con la sua funzione deterrente - rimanesse tra le sanzioni previste per tutti i tipi di licenziamento, è stato accontentato. Anche per le motivazioni economiche, il lavoratore può sperare di riavere il suo posto in azienda: il giudice potrà disporlo nei casi in cui non solo ha accertato l'illegittimità del provvedimento di licenziamento, ma anche «la manifesta insussistenza» della motivazione. Il reintegro - lo ricordiamo - resta l'unica sanzione nel caso di licenziamenti discriminatori; può essere disposto anche nel caso di licenziamenti dovuti a contestazioni disciplinarie rivelatesi inesistenti o perché il fatto di cui è accusato il lavoratore è punibile con provvedimenti meno drastici di un licenziamento. In tutti gli altri casi di illegittimità scatta l'indennizzo che il giudice può fissare da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità.

Ma cosa significa realmente «manifesta insussistenza»? Letteralmente significa che il fatto non esiste, l'evento non c'è, è una bugia del datore di lavoro. Nel caso di un licenziamento disciplinare il concetto è immediato: il lavoratore è accusato di aver rubato il computer aziendale, ma poi si scopre che quel computer è in azienda, magari è solo stato spostato di scrivania.

Nel caso di motivazione economica la vicenda rischia di complicarsi. Il premier Monti ha cercato di sminuire la portata dell'innovazione: «È una fattispecie estrema e improbabile». Ma le imprese non ci credono e ribattono: «Bisogna vedere come la magistratura interpreterà questa norma». Cosa potrebbe succedere, ad esempio, se un'azienda sopprime una posizione lavorativa perché si ritrova di fronte ad un calo di commesse tale da contrarre il fatturato, ma non tale da portare il bilancio in rosso? Se davvero la contrazione c'è, il fatto sussiste, e quindi l'azienda ha ragione. Purché quella posizione soppressa non venga nei mesi successivi ricoperta da una nuova assunzione (il lavoratore licenziato per motivi economici ha un diritto di prelazione nei sei mesi successivi sulle nuove assunzioni). Niente reintegro, quindi. Se la contrazione di fatturato è però minima - ad esempio qualche centinaia di migliaia di euro su un fatturato di decine di milioni - il giudice potrebbe decidere per l'indennizzo al lavoratore.

E se uno studio dentistico licenzia la segretaria che prende gli appuntamenti, perché il titolare decide di affidare anche questa funzione all'assistente? Anche se il numero dei pazienti rimane lo stesso, il giudice non può sindacare le scelte gestionali e quindi deve dare ragione al dentista.

Terzo caso, una portineria di una media azienda: l'imprenditore installa in entrata un sistema automatico di controlli e licenzia il portiere. Il lavoratore al limite può contestare il fatto che avrebbe potuto essere impiegato in altra mansione, se il giudice gli dà ragione però potrà ottenere solo l'indennizzo. Se invece dietro il nuovo sistema di telecamere c'è comunque una persona che controlla (e quindi la portineria non è stata soppressa realmente) il fatto è insussistente e il lavoratore potrà essere reintegrato.

I paletti quindi ci sono. E non sono irrilevanti. Ma avvocati e giudici del lavoro concordano: le "zone grigie" possono essere innumerevoli. Cosa succede, ad esempio, se un'azienda in crisi di mercato licenzia un lavoratore e fa svolgere la sua mansione ad un apprendista? In questo come tanti altri casi il contenzioso rischia di aumentare, con esiti incerti sia per l'impresa che per il lavoratore.