

Riforma del lavoro e art.18 - Articolo 18, il dibattito tra gli esperti

I giuslavoristi non sono d'accordo su quando scatti la "manifesta insussistenza". Per Mariucci e Pessi quasi sempre, per Mattone, invece, l'onere della prova tornerebbe ai lavoratori

Durante la conferenza stampa della scorsa settimana nella quale Elsa Fornero e Mario Monti hanno spiegato la riforma del lavoro, non sarà sfuggita la domanda di un cronista che, rivolgendosi ai due, domandava, ma in fondo lamentava, che la riscrittura dell'articolo 18 e l'intero ddl non avessero affatto semplificato le cose ma anzi, per certi versi, le avessero complicate. In questo caso la risposta della ministra del Lavoro è stata ineccepibile: il mercato del lavoro è per definizione complesso, non c'è nulla da fare. E in effetti a leggere i commenti dei giuslavoristi apparsi in questi giorni sui principali quotidiani si ha la conferma che effettivamente la materia sia assai complessa e le interpretazioni, anche di segno opposto, fioccano. Il dibattito, in particolare, sembra fermarsi sul corretto significato da dare a quella "manifesta insussistenza" accertata la quale scatterebbe il reintegro nei casi di licenziamento economico.

Per Luigi Mariucci, giuslavorista e responsabile Lavoro Pd dell'Emilia Romagna, rispetto alle ipotesi precedenti, il governo ha mutato rotta: "La disposizione è radicalmente cambiata – si legge in un articolo apparso sull'Unità del 5 aprile –. Oltre a prevedere un filtro sindacale, con il ricorso preventivo all'ufficio del lavoro, si reintroduce la possibilità della reintegrazione, e non solo dell'indennizzo, da parte del giudice ove risulti che il motivo economico è manifestamente infondato". Come è noto, è proprio sul significato di questo "manifestamente" che sono sorti alcuni dubbi applicativi. Ma per Mariucci non ci sono dubbi: l'espressione è "da ritenersi inclusiva dell'ipotesi per cui tra il motivo economico e la scelta di quel lavoratore o lavoratrice non sussiste un nesso causale. Per il giuslavorista, semmai, si sarebbe dovuti andare oltre: "Logica avrebbe voluto che attribuendo al giudice la scelta tra indennizzo o reintegrazione si fosse anche abbassata la soglia dei 15 dipendenti, ormai priva di ogni vero carattere selettivo. Questo comunque è già più che accettabile".

Secondo Roberto Pessi, prorettore della Luiss e ordinario di Diritto del lavoro, sulla flessibilità in uscita e in particolare sui licenziamenti individuali di natura economica, "la sensazione è che ci troviamo di fronte ad un intervento finalizzato soprattutto ad ottenere l'apprezzamento dei mercati internazionali in una logica di riduzione dello spread sui titoli pubblici". Anche Pessi si concentra sull'espressione "manifesta insussistenza" che, scrive sul Messaggero del 6 aprile, "non consente di immaginare soluzioni chiare per le scelte che il giudice è chiamato a compiere. L'incertezza tra reintegra e non reintegra rimane. Mi sembra un intervento confuso che produrrà più contenzioso di quello che c'è". Per il professore, infatti, "la motivazione economica al licenziamento o c'è o non c'è. Come si fa a distinguere tra una ragione infondata o manifestamente infondata? Qual è il discrimine dal punto di vista giuridico? Se il licenziamento è infondato il lavoratore è sicuramente incolpevole. E pure non otterrà necessariamente la reintegra. Nel caso di licenziamento disciplinare, invece, il dipendente o si macchia di 'notevole inadempimento' o può essere reintegrato. Quindi un lavoratore colpevole, ma non troppo colpevole, può beneficiare di un trattamento migliore rispetto ad un altro totalmente incolpevole. Rischia di non reggere alla verifica di costituzionalità".

Il risultato, secondo Pessi, è che "nel 99 per cento dei casi il giudice dirà che la ragione alla base del licenziamento economico è 'manifestamente insussistente', superando così i problemi di incostituzionalità.

I giudici avranno non pochi problemi interpretativi e le aziende dovranno assumere un atteggiamento molto prudente nel licenziare”. Il risultato sarebbe dunque positivo per i lavoratori, rimanendo sostanzialmente inalterata la forza deterrente dell’articolo 18.

Di tutt’altro avviso, sul medesimo punto, è invece Sergio Mattone, ex presidente della sezione Lavoro della Cassazione, intervistato sempre il 6 aprile dal Manifesto. Rispetto al licenziamento disciplinare, dice Mattone, “il reintegro scatta solo in tre ipotesi: che il fatto non sussista; che il lavoratore non lo ha commesso; che il fatto è previsto dal contratto collettivo come ‘illecito che consenta una mera sanzione conservativa’, cioè quando è codificato chiaramente nel contratto che debba essere sanzionabile ad esempio con una sospensione di x giorni, e che quindi il licenziamento è evidentemente sproporzionato”.

Se il giudice non ravvisa una di queste tre ipotesi, pur non ritenendo giustificato il motivo disciplinare, “l’indennizzo è l’unica sanzione che può disporre, perché il reintegro è possibile imporlo solo nelle tre ipotesi suddette. Credo che queste distinzioni daranno origine a un rilevante contenzioso”. Stesso discorso per il licenziamento economico. Se la motivazione economica viene giudicata illegittima il reintegro scatta, appunto, solo se la ragione è “manifestamente insussistente”. “Ed è qui che credo che di fatto l’onere della prova si sposti sul lavoratore – spiega lo studioso –. Perché sarà lui a dover assumere, mi si passi l’esempio, psicologi, investigatori, ricercatori, per dimostrare la ‘manifesta insussistenza’ (...) Credo debba in pratica dimostrare che si ricada nella discriminazione, o che l’antipatia da parte del datore di lavoro sia stata mascherata da una ragione economica. Ppraticamente impossibile”. C’è un altro punto che sottolinea Mattone: “Nel caso di ‘manifesta insussistenza’, secondo il testo, il giudice può ordinare il reintegro, cioè esso non scatta automaticamente. In pratica, anche qualora si sia dimostrata questa già vaga fattispecie, il giudice potrà anche non disporre il reintegro”.

