

I giuslavoristi. Indennizzo per i motivi economici

«L'applicazione ai casi collettivi in linea con la delega»

GLI EFFETTI

La cancellazione del reintegro in caso di errore nei criteri di scelta riduce il peso delle organizzazioni sindacali nella procedura

Claudio Tucci

■ Il licenziamento collettivo «è determinato da sole ragioni economiche (riduzione, trasformazione o riorganizzazione dell'azienda che portano a un taglio del personale) che sono le stesse che operano per i licenziamenti individuali». Ed è stata quindi «coerente» la scelta del Legislatore delegato di avere esteso le nuove regole dell'articolo 18 per i futuri contratti a tutele crescenti anche ai licenziamenti di gruppo, di almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni, disciplinati dalla legge 223 del 1991.

Gli esperti non hanno dubbi e parlano di «rispetto della legge delega», che «prevede l'indennità per i licenziamenti economici usando il plurale, e non il singolare, e nessuno può contestare che tra i licenziamenti economici debbano essere ricompresi anche quelli collettivi», spiega **Arturo Maresca**, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma. Non solo. Il Dlgs varato il 24 dicembre scorso dal Governo non modifica la disciplina dei licenziamenti collettivi, che resta tale sia per la procedura sindacale e di confronto in sede amministrativa, sia per i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. «La nuova norma aggiunge Maresca - innova solo per quanto riguarda la sanzione applicabile nel caso di errata applicazione dei criteri di scelta estendendo il regime dell'indennizzo, che è già previsto nel caso di violazione della procedura sindacale. Quindi si rende omogeneo e si unifica il regime sanzionatorio del licenziamento collettivo. Peraltro, in un'ottica di coerenza: se sopprimo da uno a quattro posti di lavoro illegittimamente l'impresa è tenuta

a indennizzare il lavoratore, non si capirebbe perché se ne sopprime illegittimamente 5 debba essere tenuta alla reintegra».

Il punto più delicato è, appunto, l'applicazione dei criteri di scelta. In pratica, possono accadere due cose: che l'impresa si sbaglia, punto e basta, o che intenzionalmente inserisca tra i lavoratori da licenziare collettivamente tutti sindacalisti, solo donne, i disabili. Nel primo caso, l'errore sui criteri «è un vizio procedurale e quindi è giusto che la sanzione, in caso di accertata illegittimità, sia l'indennizzo monetario - sottolinea **Sandro Mainardi**, professore di diritto del Lavoro all'università di Bologna -. Nel secondo caso, si tratta di evidente discriminazione, e quindi il licenziamento è discriminatorio e la sanzione resta la tutela reale piena, che il Governo, correttamente, non ha modificato».

Il Dlgs, pertanto, porta a un riequilibrio delle tutele, e i lavoratori sono comunque tutelati. Del resto, oggi le imprese lo sono meno: con la spada di Damocle del reintegro per errori nei criteri di scelta, l'eventuale ordine giudiziale di condanna al ritorno in azienda, in alcuni casi dopo mesi, di centinaia di persone licenziate collettivamente in modo illegittimo comporta costi insopportabili (anche per l'Erario, visto l'elevato utilizzo degli ammortizzatori sociali che assistono la procedura collettiva, a differenza dei licenziamenti economici individuali). E questi aspetti sono ben noti, anche, ai sindacati (ieri la Cgil ha fortemente criticato l'estensione delle nuove regole ai licenziamenti collettivi).

«L'attuale impianto normativo - ricorda **Roberto Pessi**, professore di diritto del Lavoro alla **Luiss** di Roma - è centrato tutto sull'accordo sindacale che valida sul piano formale e sostanziale la procedura, determina il numero degli esuberanti e individua il criterio di scelta dei lavoratori da licenziare. Il mancato accordo espone la procedura a un di-

rompente contenzioso giudiziario che, anche dopo le modifiche operate nel 2012 dalla legge Fornero, può portare al reintegro di tutti i lavoratori per vizi procedurali e per errata utilizzazione dei criteri legali di scelta (necessari per il mancato accordo). L'incertezza sull'esito del contenzioso, il suo protrarsi nel tempo (sino alla Cassazione), il suo alimentarsi dal dissenso sindacale generano un prolungato stato di incertezza sul dimensionarsi dell'azienda e sul suo riposizionamento sul mercato». Nei fatti, secondo Pessi, «il sindacato è così titolare di una sorta di diritto di veto che si concretizza nello stipulare o non stipulare l'accordo. Un diritto che è esercitabile sia verso l'azienda che verso il Welfare perché condiziona l'attribuzione e la distribuzione degli ammortizzatori sociali». Ecco perché, anche sotto questo punto di vista, è corretta la scelta operata dal premier Renzi: «L'eliminazione della reintegra infatti - evidenzia Pessi - comporta un riequilibrio dei poteri delle parti nel negoziato, restando quello sindacale affidato al conflitto, ma non più al successivo contenzioso giudiziario».

Certo, la nuova normativa, quando entrerà in vigore, si applicherà solo ai neo-assunti a tutele crescenti. Ma l'aver modificato il regime sanzionatorio di tutti i tipi di licenziamenti, individuali e collettivi, è stata una scelta chiara e corretta: «La legge delega esclude tassativamente la reintegrazione per i licenziamenti economici, e tra questi rientra ovviamente il licenziamento collettivo - dichiara **Pietro Ichino**, professore di diritto del Lavoro alla Statale di Milano -. Anche su questo terreno, dunque, come su quello dei licenziamenti individuali, si verifica una differenza di sanzione tra rapporti vecchi e nuovi, nel caso di irregolarità del recesso. È il prezzo inevitabile, ma transitorio, dell'innovazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

