

RIFORMA DEL LAVORO

Bersani, l'art. 18 va cambiato o si va a casa

Il segretario Pd apprezza la scelta del ddl ma rivendica: «Io sto con gli italiani»

GENOVA Monti cerca Bersani al telefono prima del Cdm ma non lo trova. Lo cercano e lo trovano a Genova, invece, un gruppo di lavoratori di Fincantieri e a loro il segretario Pd assicura che sull'art. 18 il Pd non molla: «Sono sereno che in Parlamento si vorrà ragionare altrimenti chiudiamo le Camere e così i mercati si rassicurano». Fa la voce grossa Bersani che vede come «una possibilità di discutere» la scelta del governo di procedere con un disegno di legge.

Non si sente «né isolato, né desolato» il segretario Pd che va a Genova, dopo il terremoto delle primarie per spronare candidati e amministratori in vista delle amministrative. «Io sto con gli italiani» è la parte scelta da Bersani che rivendica l'autonomia dalla Cgil nella battaglia contro i licenziamenti per motivi economici. E cerca alleanze in Parlamento «perché l'art. 18 non è una bandierina del Pd ma riguarda gli elettori di tutti i partiti». In difesa dei lavoratori, pur assicurando che la vita del governo non è a rischio, il Pd si impegna in Parlamento «perché non può esistere - sostiene - a nessun titolo una soluzione unicamente monetaria». Nel mirino di Bersani ma anche di D'Alema finiscono i mercati colpevoli di influenzare scelte economiche sulla pelle dei lavoratori. «Monti non fac-

cia il vigilante di norme confuse, capisco i mercati ma ci sono anche i lavoratori», è il consiglio del presidente del Copasir. Il Pd non ha intenzione di abbassare la testa sull'art. 18 pur sostenendo le «buone cose» contenute nella riforma. Anzi rivendica il diritto di dire la sua molto più di altri partiti: «Se c'è da criticare quello che fa il governo - attacca Bersani - noi che lo abbiamo generosamente voluto possiamo farlo. Pdl e Lega, invece, colpevoli di averci portato sull'orlo del baratro, stiano zitti».

Il vertice del Pd non si sente rassicurato dalla garanzia del governo di evitare abusi: garanzia che viene tradotta dall'esecutivo come la possibilità di reintegro nel caso in cui venga dimostrato che il licenziamento sia strumentale. Ma non bastano neanche le parole di Napolitano. «Voglio ben credere - sottolinea Bersani - che non arriverà una valanga di licenziamenti, il capo dello Stato ha detto cose sagge ma bisogna che le norme le sorvegliamo». Sorveglianza che per il Pd si traduce in un impegno ad adottare il modello tedesco anche nella parte dei licenziamenti per motivi economici: «Dicono che in Germania - fa presente Bersani - le cose vadano meglio e allora perché non facciamo anche noi così per rassicurare i mercati?».



Il segretario del Partito democratico Pier Luigi Bersani

L'EX MINISTRO

La Russa: «Molto grave l'iter scelto da Monti»

ROMA La decisione del governo di procedere con un ddl sulla riforma del lavoro fa salire la tensione nelle file del Pdl. Un ddl aperto a modifiche (come chiesto dal Pd) è fumo negli occhi dei pidiellini favorevoli, al contrario, a un decreto legge. Ad alzare la voce è La Russa che bolla come «molto grave» l'iter scelto da Monti e chiede a Berlusconi di convocare l'ufficio di presidenza del partito per «valutare le misure da adottare». L'ex premier ripeteva da giorni ai suoi interlocutori che l'idea di procedere con un ddl avrebbe avuto come effetto immediato quello di depotenziare la riforma perché in Parlamento la sinistra ha già pronte valanghe di emendamenti per affossare il testo. Berlusconi ai suoi fedelissimi ha poi confidato lo scetticismo per un'approvazione rapida: conoscendo l'iter delle leggi, i tempi saranno biblici.

La strategia del Pdl di alzare la tensione potrebbe però nascondere un secondo obiettivo e cioè la necessità di evitare pressioni su Rai e giustizia. Usa toni diversi ma altrettanto perentori anche il segretario Alfano che raccogliendo l'invito di Schifani si dice disponibile ad approvare la riforma entro l'estate a condizione però che dal Parlamento non esca un «compromesso al ribasso».

Cisl di Brescia: bene i provvedimenti contro la precarietà, no ai licenziamenti

BRESCIA Ieri si è riunito a Brescia l'esecutivo della Ust Cisl per valutare l'evoluzione della trattativa con il Governo su mercato del lavoro, ammortizzatori sociali e art. 18 nei confronti della quale ha espresso soddisfazione per essere riusciti a portare avanti un difficile confronto con il governo su argomenti così importanti. Tutto ciò anche in considerazione della distanza delle posizioni da cui il negoziato è partito: «Dalla iniziale indisponibilità del governo ad affrontare questi temi alla provocatoria posizione di proseguire unilateralmente, posizione alla quale si sono poi aggiunti gli atteggiamenti delle associazioni delle imprese tese ad evitare interventi di maggiore tutela del lavoro dipendente».

La Cisl rivendica poi la propria azione tesa ad impedire che il Governo adottasse soluzioni particolarmente penalizzanti. Vanno rilevati nello specifico gli importanti interventi sul mercato del lavoro in grado di coniugare il sostegno alla nuova occupazione con le tutele sociali per i lavoratori. In questa direzione vanno gli interventi nella direzione di contrasto alla precarietà, importante è inoltre la reintroduzione della legge contro le dimissioni in bianco, vero strumento della libertà di licenziamento in mano alle imprese a danno dei soggetti più deboli.

Per quanto riguarda l'art. 18 il giudizio dell'esecutivo della Cisl bresciana è «sospeso in attesa della sua definizione conclusiva, va però rilevata la grande valenza sociale che la discussione fino ad ora fatta con le organizzazioni sindacali ne ha impedito la sua cancellazione». Nello specifico, insiste la Cisl, vanno chiarite con esattezza le procedure che verranno definite al fine di evitare che, con la motivazione economica, si attuino licenziamenti di altra natura mascherati, prevenendo in questo caso il reintegro del lavoratore. La Cisl effettuerà iniziative opportune con i partiti, chiamati in Parlamento a decidere questa normativa, affinché contribuiscano a rendere effettiva questa tutela.

l'analisi

Il modello tedesco favorisce l'accordo tra le parti

di **Gherardo Ugolini**

Per capire come funziona il «modello tedesco» in fatto di licenziamenti, si può partire dal «caso Emmely» che tre anni orsono fece scalpore nelle cronache di tutti i giornali.

Si tratta della cassiera di un supermercato che aveva usato per sé un paio di bonus per i vuoti a rendere smarriti da un cliente. Il tutto per un valore di un euro e trenta.

La piccola scorrettezza è bastata alla ditta per ritenere pregiudicato il rapporto di fiducia con la dipendente e licenziarla in tronco dopo trent'anni di servizio.

Era una «giusta causa»? La cassiera fece ricorso, ebbe una prima sentenza sfavorevole, ma alla fine dell'iter giudiziario il tribunale del lavoro le diede ragione stabilendo che quella minuscola infrazione non poteva cancellare una carriera altrimenti impeccabile.

Emmely è stata reintegrata nel suo posto di cassiera.

Così, dunque, funziona la prassi del licenziamento in Germania, secondo una normativa in funzione fin dal 1951, ma più volte ritoccata. Innanzi tutto la tutela dei lavoratori si applica nelle imprese con più di cinque dipendenti.

In secondo luogo, quando una ditta decide di procedere ad un licenziamento, è tenuta a informare e consultare i consigli aziendali, dentro i quali siedono anche i rappresentanti del sindacato.

Il parere dei consigli è puramente consultivo, ma può avere il suo peso nella successiva ed eventuale controversia giudiziaria.

Infine, nel caso l'azienda intenda procedere fino in fondo col licenziamento è possibile convenire uno scioglimento del rapporto di lavoro concordato col dipendente cui viene liquidato un risarcimento.

Se tra le due parti non si trova un accordo, allora sarà il giudice ad esprimersi con una sentenza che può avallare il licenziamento oppure dichiararlo illegittimo stabilendo in tal caso un congruo indennizzo oppure la reintegrazione del lavoratore.

Ma quanto spesso accade che i tribunali tedeschi obblighino il datore di lavoro a reintegrare il dipendente? Le statistiche parlano chiaro: solo nel 15% circa dei casi viene riconosciuto il diritto al rientro sul posto del lavoro.

In tutti gli altri casi la controversia si risolve col risarcimento economico (pari alla metà della retribuzione lorda mensile per ogni anno di impiego nell'azienda): una soluzione che molto spesso risulta soddisfacente e preferibile anche per il lavoratore, soprattutto quando risulta impossibile continuare la collaborazione.

In conclusione, il modello tedesco sul diritto di licenziamento si affida principalmente sul senso di responsabilità di imprenditori e lavoratori, e attribuisce molta importanza al potere decisionale dei giudici.

Soprattutto è un modello ben inserito in un sistema efficiente di sussidi e ammortizzatori sociali.

Non è facile trasportarlo in una realtà sociale ed economica così diversa come quella italiana, ma nel caso lo si volesse fare, sarebbe il caso di importarlo in toto e non solo un pezzetto.

