



I dossier della Ginestra

materiali per gli studenti
del "Citelli" di Regalbuto

febbraio 2015

ARTICOLO 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

I cambiamenti nel tempo della fondamentale norma di legge che regola i licenziamenti ingiustificati, dalle previsioni iniziali al Jobs Act di Renzi. Alla ricerca di una flessibilità del lavoro che non risolve il drammatico problema della disoccupazione.

RILOCALIZZAZIONE

Le imprese italiane che avevano delocalizzato gli stabilimenti in Asia stanno ritornando in patria. Hanno capito che ci sono cose più importanti del basso costo del lavoro e della flessibilità esasperata.

Dedichiamo questo Dossier a due problemi che sono collegati, come suggeriscono i titoli. Infatti, le imprese che operano nel mercato globalizzato non attribuiscono grande importanza a quell'articolo 18, la cui demolizione è da anni al centro delle preoccupazioni dei governi e della Confindustria. Sono altri gli elementi che assicurano la competitività: la vicinanza ai centri di ricerca e sperimentazione, la qualità delle materie prime, la bravura dei tecnici specializzati, la qualità totale del "made in Italy".

LO STATUTO DEI LAVORATORI

Per “**Statuto dei Lavoratori**” si intende la **Legge 20 maggio 1970 n. 300**: Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Tale legge fu il risultato di una lunga battaglia per creare una più evoluta civiltà del lavoro: da qui il nome solenne (“Statuto”) con cui è conosciuta. Lo Statuto, nella maggior parte delle sue previsioni (in particolare, per i licenziamenti illegittimi) si applica:

- solo alle unità produttive delle imprese private con almeno 16 dipendenti;
- alle imprese che hanno almeno 16 dipendenti nella stessa città;
- alle imprese che hanno totalmente almeno 60 dipendenti in tutto il territorio nazionale.

Le disposizioni più significative della Legge sono le seguenti:

Tutela della libertà e della dignità del lavoratore.

Il lavoratore non può essere discriminato per le sue idee politiche, sindacali, religiose, ecc. Non può essere controllato attraverso impianti audiovisivi (quelli necessari per la produzione devono essere concordati con le rappresentanze sindacali). Il quadro delle sanzioni disciplinari deve essere affisso, pena la nullità dei provvedimenti disciplinari (art. 7). Le rappresentanze dei lavoratori hanno il diritto di controllare le condizioni di sicurezza. I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti.

Invalidità del licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo (art. 18).

Si rimanda allo schema della pagina seguente, che riporta l’originaria formulazione dell’art. 18 e le modifiche introdotte dalla Fornero (2012) e, ultimamente, dal governo Renzi (2014).



Libertà sindacali.

La legge prevede la possibilità che i lavoratori costituiscano “Rappresentanze sindacali aziendali” nell’ambito dei Sindacati nazionali di categoria. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali non possono essere trasferiti senza il nulla-osta del sindacato e hanno diritto a permessi retribuiti per lo svolgimento dell’attività sindacale. Le “Rappresentanze sindacali aziendali” sono indicate, dai vari Contratti Collettivi nazionali di lavoro, come i soggetti abilitati a svolgere la contrattazione integrativa a livello aziendale.

I lavoratori hanno il diritto di versare i contributi al sindacato di appartenenza tramite ritenute sul loro stipendio. Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare tale ritenute.

**I CAMBIAMENTI NELL'ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI
(L. 300/1970, modificata successivamente più volte)**

TIPO DI LICENZIAMENTO	Conseguenze se il giudice accerta l'inesistenza delle ragioni del licenziamento		
	PRIMA DELLA RIFORMA FORNERO	RIFORMA FORNERO (L.92/2012)	IOBS ACT e Decr. attuativi (dic.2014)
<p>Licenziamento disciplinare</p> <p>per giusta causa (furto, danneggiamento macchine, corruzione per vendita di segreti aziendali)</p> <p>o per giustificato motivo soggettivo (assenze e ritardi ripetuti, insubordinazione, negligenza, maltrattamenti ai clienti).</p>	<p>Reintegro nel posto di lavoro + risarcimento del danno composto da: 1) un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione (non inferiore a 5 mensilità); 2) versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.</p> <p>Fermo restando il diritto al risarcimento di cui sopra, è data facoltà al lavoratore di chiedere, al posto del reintegro, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.</p>	<p>Nessuna reintegro ma risarcimento con 12-24 mensilità in tutti i casi diversi dalla totale insussistenza. Oppure risarcimento con 6-12 mensilità quando il licenziamento è dichiarato illegittimo per vizi di procedura</p> <p>Reintegro + risarcimento con massimo di 12 mensilità nei casi di totale insussistenza dei fatti contestati: detraendo i compensi percepiti altrove e quelli che era possibile percepire altrove + versamento dei contributi previdenziali maggiorati degli interessi legali.</p>	<p>Nessun reintegro ma risarcimento di 2 mensilità per ogni anno di servizio (con minimo di 4 e massimo di 24). La indennità si riduce per le piccole imprese.</p> <p>Reintegro + risarcimento (tutti gli stipendi non presi meno quelli percepiti o percepibili con altro lavoro) solo se il fatto è insussistente.</p>
<p>Licenziamento Economico</p> <p>Valido se esiste giustificato motivo oggettivo (ragioni inerenti all'attività aziendale, come chiusura di sedi e filiali, automazione, ristrutturazioni (art.3 della Legge n. 604/1966).</p>	<p>Reintegrazione nel posto di lavoro + risarcimento del danno (tutto uguale ai licenziamenti disciplinari)</p>	<p>Nessuna reintegrazione ma risarcimento con 12-24 mensilità nei casi in cui non c'è la totale insussistenza del giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Reintegrazione: Il giudice può (= ha la facoltà) di ordinare il reintegro per manifesta insussistenza delle ragioni economiche (es, quando queste hanno camuffato un licenziamento discriminatorio).</p>	<p>Nessun reintegro ma risarcimento (2 mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di 4 e massimo di 24). Vale anche per licenziamenti collettivi. Possibilità di conciliazione (ind di 1 mese per ogni anno di serv. (minimo 4 e max 18)</p>
<p>Licenziamento discriminatorio</p> <p>(per rappresaglie sindacali, per discriminazioni di sesso-religione, politica, ecc). La legge 108/1990, art.3, dispone l'applicazione dell'art. 18 qualunque sia il numero dei dipendenti.</p>	<p>Reintegrazione nel posto di lavoro + risarcimento del danno con pagamento di un minimo di 5 mensilità e dei contributi arretrati. Tale soluzione si applica anche al di sotto dei 16 dipendenti.</p>	<p>Reintegro e risarcimento del danno con almeno 5 mensilità (deducendo i proventi percepiti per altro lavoro) e versamento dei contributi arretrati. Il reintegro si applica anche al di sotto dei 16 dipendenti e anche per i dirigenti. Ma il dipendente può scegliere risarcimento di 15 mensilità, in luogo della reintegrazione.</p>	<p>Reintegrazione nel posto di lavoro Come prima.</p>
<p>Il Jobs Act si applica solo ai nuovi assunti. Per i vecchi, valgono le regole di prima. Si applica anche a partiti, sindacati e associazioni di tendenza (che prima non sottostavano all'art. 18).</p>			

Il giuslavorista Romagnoli: incostituzionale il "Jobs act"

Per Renzi, la Repubblica non si fonda più sul lavoro ma sulla libertà d'impresa

«Il Jobs Act determina un doppio binario nella gestione dei licenziamenti. I nuovi assunti hanno un trattamento di tutela assai meno efficace rispetto ai colleghi al lavoro da più tempo», sottolinea il professore.

Stando al decreto attuativo, la riforma - che prevede in quasi tutti i casi la sostituzione del reintegro con un'indennità - si applica ai lavoratori assunti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Questa disparità di trattamento, fa notare il giuslavorista, si ritrova sia nei licenziamenti collettivi sia in quelli individuali. Ma con una sostanziale differenza.

«Se il provvedimento è collettivo, si presentano ulteriori complicazioni a livello pratico. Tra i vari licenziati, bisognerebbe distinguere tra quelli assunti prima e quelli assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act e agire in modo diverso».

Insomma, i dipendenti di lunga data avrebbero diritto al reintegro, gli altri solo all'indennizzo. «Siamo di fronte a un trattamento diversificato che è discrezionale, immotivato, non ragionevole. Sono situazioni identiche trattate in maniera disuguale. Questa riforma aumenta le divisioni tra i lavoratori».

Diretta conseguenza di questo ragionamento sono i profili di incostituzionalità del Jobs Act. «Credo che questo provvedimento non sia legittimo. È una legge che costituzionalmente non sta in piedi: viola il principio di uguaglianza riconosciuto dalla Carta». La previsione, quindi, è che presto partiranno ricorsi per rilevare l'incostituzionalità della norma.

Un'altra conseguenza dell'estensione delle nuove regole ai licenziamenti collettivi risiede, secondo Romagnoli, nell'ulteriore indebolimento del ruolo del sindacato. «Con il Jobs Act, l'imprenditore potrà evitare la fase della trattativa sindacale che precede l'avvio dei licenziamenti colletti-

vi, pagando il piccolo prezzo della corresponsione delle indennità. Qui si monetizza non solo il diritto alla continuità del rapporto di lavoro, ma anche il potere contrattuale del sindacato».

A essere ridimensionato dalla riforma, sempre nella visione di Romagnoli, non sarà solo il potere delle sigle sindacali, ma anche quello dei giudici. Il riferimento è a quel passaggio del decreto attuativo dove si contempla il reintegro per i licenziamenti disciplinari, ma esclusivamente nei casi in cui sia "direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".



Secondo il professore «è incostituzionale limitare l'esercizio del potere giurisdizionale. Il giudice deve avere la possibilità di accertare se c'è stata proporzione tra gravità del fatto commesso e la sanzione che è stata inflitta. Con un tratto di penna, il governo ha cancellato un principio di equità». A sostegno della sua tesi, il giuslavorista porta un esempio pratico: nel caso di un solo giorno di assenza ingiustificata dal lavoro, l'imprenditore potrà procedere al licenziamento, senza che il giudice possa decidere se si tratta di un provvedimento sproporzionato rispetto al fatto commesso. [sintesi da S. De Agostini, "Il fatto quotidiano" del 29-12-2014].

RILOCALIZZAZIONE (BACK-RESHORING e NEAR-RESHORING)

È la tendenza (osservabile negli ultimi 15 anni) delle imprese che precedentemente avevano delocalizzato verso l'Asia a ritornare nei Paesi di origine (back-reshoring) o vicino ai Paesi di origine (near-reshoring).

Tale fenomeno ha interessato, negli ultimissimi anni, circa 80 imprese italiane, tra cui: PIQUADRO (borse e valige), NANNINI (borse in pelle), FIAMM (batterie per auto), HELLA SvB (abbigliamento femminile), NATUZZI (divani), WAYEL (bici elettriche), ecc. Cause del fenomeno: l'aumento dei salari in Cina e nelle aree limitrofe, l'alto costo dei trasporti, ma, soprattutto, la necessità di ripristinare la *qualità totale* delle merci e l'eccellenza del *made in Italy*, che erano stati compromessi dalla mancanza di tecnici specializzati, ecc.

Back in Italy, le aziende tornano nel Belpaese

La rilocalizzazione è un fenomeno che interessa sempre più imprese: sono già circa 80 ad aver fatto marcia indietro dal Far East o dall'Est Europa. Tra queste Natuzzi, Fiamm e Aku, che ritrasferiscono in patria l'intera produzione o solo una parte. Perché? I costi all'estero salgono e la richiesta di made in Italy 100% cresce

di Maurizio Di Lucchio

Torna a casa, made in Italy. Dopo aver preso la strada dell'Europa orientale o del Sudest asiatico per ridurre i costi, alcune aziende italiane scelgono di fare la strada al contrario e reinsediare tutta la produzione, o solo alcune parti, nel nostro Paese. Il fenomeno, per fare il verso alla tanto vituperata delocalizzazione, può essere definito rilocalizzazione oppure *back-reshoring*. Secondo Uni-CLUB MoRe Back-reshoring, il gruppo di ricerca interuniversitario che si occupa di studiare questa dinamica, durante il periodo della crisi si sono registrati almeno dieci casi di rilocalizzazione all'anno.

Se facciamo partire il contatore dal 1997, anno in cui si sono osservati i primi dietrofront, le operazioni di back-reshoring fino al 31 dicembre 2013 raggiungono quota 79. Non una cifra che può far gridare al miracolo, certo, ma sufficiente per

capire che si tratta di qualcosa di più di una semplice coincidenza.



I motivi del rimpatrio sono numerosi. Lontano da casa, per esempio, i costi della logistica tendono ad aumentare, la differenza nel costo del lavoro non è più abissale come prima, e la qualità della manifattura è inferiore rispetto a certe eccellenze del nostro Paese. Inoltre, il made in Italy, inteso come produzione italiana al 100%, è sempre più richiesto dal mercato. Se ci aggiungiamo anche che la distanza tra sedi produttive all'estero e centri di ricerca e sviluppo in Italia non permette di rispondere immediatamente alle variazioni del mercato, si capisce perché l'idea di rilocalizzare diventi progressivamente più allettante, anche al netto di tutti gli ostacoli (fiscali, burocratici e di sistema) che rendono difficoltoso il fare impresa nel Belpaese.

Piquadro lascia la Cina e annuncia una nuova fabbrica

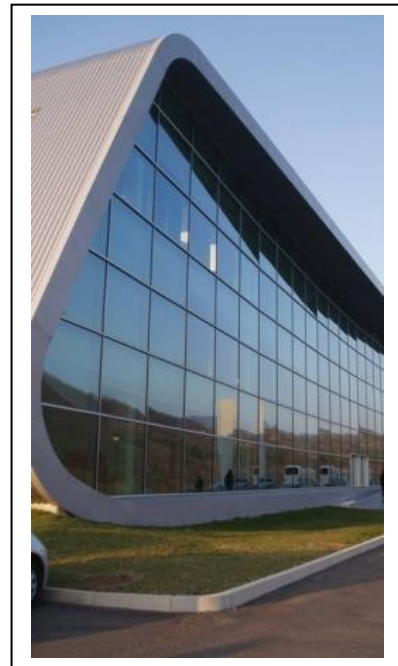
Potrebbe essere vicina a quella di Gaggio Montano a pochi chilometri da Sambuca: assunzioni in vista

Il ritorno del figliol prodigo, si potrebbe chiamare. Marco Palmieri, 48 anni, fondatore ed amministratore delegato di Piquadro, famosa azienda di pelletteria, ha deciso di tornare a produrre in Italia, abbandonando la non più fruttuosa Cina. Per quale motivo? Costi e qualità sono le parole chiave. I costi di produzione sono sempre più alti e produrre in Cina per i marchi di fascia alta non conviene più, oltre al fatto che il made in Italy, prodotto veramente in Italia, è sempre maggiormente richiesto.

Dichiara Palmieri, in un'intervista al Corriere della sera: «Negli ultimi tre anni nel settore della pelletteria, i costi per la manodopera in Cina sono aumentati del 58%; dieci anni fa il costo della manodopera cinese era un decimo di quella italiana. Oggi, tra dazi, costi di trasporto e tempi di approvvigionamento, la differenza si è ridotta solo ad un terzo».

La qualità sofisticata della produzione italiana, inoltre, non si può trovare in Cina ed è anche questo un valido motivo per spingere l'imprenditore a tornare sull'Appennino tosco-emiliano.

La Piquadro, che dal 2006 ha sede a Silla di Gaggio Montano, è una società per azioni che ad oggi realizza l'80% della sua produzione in Cina ed il 20% in Italia; conta circa 65 milioni di euro di fatturato e dal 2007 le sue azioni vengono collocate alla Borsa italiana.



Era il 1987 quando Marco Palmieri fonda la sua azienda: durante i primi dieci anni produce in conto terzi per aziende italiane di pelletteria di lusso sviluppando soluzioni tecnologiche innovative. Nel 1998 viene lanciato il marchio Piquadro, che significa P al quadrato con la lettera "P" che indica sia "Palmieri" che "Pelletterie". Il primo negozio monomarca Piquadro viene aperto a Milano e poi a Roma; dal 2004 la società inizia un processo di internazionalizzazione con importanti investimenti e l'apertura di nuovi negozi all'estero, come a Mosca e Barcellona.

La qualità, però, non è l'unico cavallo di battaglia su cui cavalca Palmieri. «Noi – afferma sul quotidiano Repubblica- vogliamo avvicinarci alle esigenze del cliente. Oggi, chiunque sul nostro sito può costruirsi un prodotto tutto per sé, secondo i propri gusti. Noi abbiamo sempre utilizzato, per i nostri prodotti, pellami italiani. Cosa facciamo? Prendiamo il materiale, lo spediamo in Cina e poi, quando la borsa è pronta, la riportiamo in Italia? Magari nel frattempo il cliente si stufa». E così si punta ad un nuovo stabilimento a Gaggio. Con possibili nuove assunzioni. [sintesi da <http://iltirreno.gelocal.it> <http://iltirreno.gelocal.it>]