

**FIAT MELFI
UNA ANALISI
GIUSLAVORISTICA
DEL PROBLEMA
DEL REINTEGRO**

Del Vecchio 10

DOPO LA VICENDA DELLA FIAT DI MELFI

Il reintegro in azienda s'ha da fare

*Mentre nel resto d'Europa le disposizioni dei giudici sono obbligatorie
e le violazioni severamente punite, in Italia spesso le sentenze sono inefficaci*

Bruno Del Vecchio

Ufficio legale Fnsl

La vicenda di Melfi impone alcune riflessioni non solo di natura politico sindacale. Molti si sono chiesti come sia possibile per un'impresa non ottemperare ad un provvedimento del Tribunale (nella specie, la reintegrazione di tre lavoratori nel posto di lavoro occupato prima del licenziamento) e nello stesso tempo ritenere tale comportamento addirittura legittimo e conforme ad una prassi addirittura consolidata.

Il problema è in effetti molto complesso, anche perché non vi è, nel nostro ordinamento, una disciplina chiara ed esaustiva che tuteli in maniera realmente efficace il dipendente che, dopo il licenziamento dichiarato illegittimo, deve riprendere il lavoro. Un problema invero già risolto (pur con tutti i limiti del caso) in altri ordinamenti, come quelli francese, tedesco ed anglo sassone, dove le generali tutele per i lavoratori sono per altri aspetti certamente inferiori alle nostre. Il lavoro, come peraltro affermato da molti anni dalla giurisprudenza più sensibile, non è solo un mezzo di sostentamento economico. Il contratto di lavoro non ha (o non

dovrebbe avere) solo la funzione di assicurare al lavoratore, a fronte di una prestazione manuale o intellettuale, la giusta retribuzione, ma anche la funzione di assicurare il "pieno diritto al lavoro", come prioritaria manifestazione della dignità umana, ad ogni livello professionale. E' noto che quando un giudice riconosce l'illegittimità di un licenziamento, se vi sono le relative condizioni previste dalla legge come, ad esempio, una dimensione occupazionale dell'impresa superiore ai quindici dipendenti, condanna l'imprenditore non solo al risarcimento del danno economico, ma anche alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Come prima accennato, ha suscitato un acceso dibattito il fatto che ai tre dipendenti di Melfi non sia stata assicurata, dopo la pubblicazione del provvedimento del giudice, l'effettiva reintegrazione nelle precedenti mansioni, per la mancanza di strumenti efficaci atti a garantire la piena esecuzione del provvedimento medesimo. La difficoltà nasce dal tipo di condanna che viene irrogata. Cercherò di essere chiaro attraverso un esempio. Se un lavoratore intraprende una controversia per il mancato pagamento della

tredicesima, una volta ottenuto il provvedimento dal magistrato, potrà eseguire il medesimo, laddove il datore di lavoro non collabori, attraverso una particolare procedura che può portare all'espropriazione forzata dei beni del debitore (pignoramento di un conto corrente bancario o di materiali aziendali) finalizzata alla soddisfazione del credito. L'obbligo di "un dare" è quindi facilmente eseguibile (anche se spesso, nella pratica, non è così semplice), soprattutto se il medesimo riguarda denaro. Il discorso è diverso quando l'obbligo non è rappresentato da un "dare" ma da "un fare", materialmente e logicamente realizzabile solo attraverso la collaborazione del datore di lavoro, come la reintegrazione nel posto di lavoro o l'assegnazione alle mansioni di diritto. E' facilmente intuibile che se è possibile pignorare un conto corrente, non è certamente possibile pignorare un comportamento! Il lavoratore reintegrato dal giudice, per tornare a lavorare, deve potere entrare in azienda, riprendere le dovute mansioni relazionandosi con i colleghi, utilizzare strumenti e materiali di proprietà dell'impresa, tutte attività che necessitano della collaborazione del datore di

lavoro e se questa non c'è, il problema non è di fatto risolvibile. Di qui la necessità di creare strumenti che rendano conveniente per l'imprenditore ottemperare al provvedimento del giudice. Nel caso di Melfi la reintegrazione è stata disposta a seguito di un ricorso per comportamento antisindacale (art. 28 dello Statuto dei Lavoratori). E' vero, come messo in evidenza da Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro all'Università Bocconi di Milano, durante un'intervista pubblicata su "La Stampa" del 25 agosto scorso, che vi è una differenza tra la reintegrazione a seguito di provvedimento che riconosce l'antisindacalità del comportamento



aziendale e quella disposta al termine di un ordinario giudizio promosso dal lavoratore licenziato, ma l'analisi delle relative differenze "tecniche", ci porterebbe ora troppo lontano. Non concordo però con il Prof. Del Conte quando afferma che (trascrivo testualmente): "Sembra strano, ma normalmente il lavoratore che viene reintegrato con il 100% dello stipendio e contemporaneamente dispensato dal ritorno all'opera accetta di buon grado di non lavorare". Non mi risultano statistiche in proposito, ma posso affermare che in oltre venti anni di attività professionale, la quasi totalità delle persone da me assistite, quando ha ottenuto un provvedimento di reintegrazione, ha cercato in tutti i modi di riprendere a lavorare, non accontentandosi delle sole indennità risarcitorie. Ritengo che il problema non possa essere rappresentato, da un punto di vista giuridico, da ciò che i lavoratori intendono o non intendono fare, ma dalla natura - efficace o meno - degli strumenti che l'ordinamento prevede per la tutela dei diritti. In Italia, nel caso di un datore di lavoro obbligato dal giudice a riprendere un lavoratore licenziato, non vi sono ancora strumenti realmente efficaci per assicurare le giuste ragioni del dipendente. Ma in altri Paesi sì e con buoni risultati, a dimostrazione del fatto che il problema, se vi fosse la volontà, potrebbe certamente essere risolto o, quanto meno, fortemente attenuato. Già nella Francia del XIX secolo venne creata (ed è tutt'ora in vigore) la figura delle *astreintes*, un rimedio in base al quale il giudice condanna la parte che non adempie al provvedimento giudiziale a pagare, indipendentemente da ogni altra pronuncia emessa al termine del

giudizio, una somma per ogni giorno di ritardata esecuzione del provvedimento medesimo. In Germania esiste un rimedio analogo (istituto del *Geldstrafe*). Anche il giudice tedesco, quindi, può condannare chi non ottempera al provvedimento, anche se la relativa somma non è versata al creditore bensì allo Stato. E' poi prevista, in ultima analisi, l'eventualità del carcere per chi insiste nell'inadempimento. Il sistema anglosassone si regge invece su un efficace e generalizzato modello di natura penale, con la concreta eventualità per il debitore di scontare la pena della reclusione nel caso di non esecuzione del provvedimento giudiziale che lo obbliga ad "un fare". I modelli ora menzionati hanno tutti un obiettivo: vincere la resistenza del debitore, rendere più conveniente, non solo dal punto di vista economico, l'adempimento del provvedimento del giudice rispetto al suo inadempimento. E in Italia qual è la situazione? In Italia se ne parla, da decenni. Si organizzano dibattiti, i giuristi intervengono a convegni e tavole rotonde, ma per quanto attiene alle controversie di lavoro ancora non è stato introdotto uno strumento analogo a quelli ora descritti. E le situazioni come quelle di Melfi inaspriscono i conflitti già in essere. E' vero che esiste una possibilità di tutela penale. Ma tale tutela, in virtù di una normativa molto limitata e di una giurisprudenza che ha ancor di più ristretto la possibilità di intervento del giudice penale, diviene efficace in pochissimi e marginali casi. In effetti il problema sembrava giunto finalmente a soluzione con il disegno di legge Mastella dell'aprile 2007 (governo Prodi) su alcune modifiche del processo civile. Nel predetto disegno di legge la

soluzione scelta ricadeva su un modello simile a quello francese: se una persona alla quale viene imposto un obbligo di "fare" (come la reintegrazione nel posto di lavoro o l'assegnazione di mansioni) non adempie al relativo provvedimento giudiziale, può venire condannata al pagamento di una somma di denaro per il solo fatto del mancato adempimento (somma che si aggiunge a tutte le altre dovute in virtù del predetto provvedimento). Ho detto che il problema sembrava giunto a soluzione perché nel giugno 2009 (Berlusconi era già tornato al governo), con la legge n. 69 di parziale riforma del processo civile il modello voluto dall'allora ministro della giustizia Mastella, previsto nell'originaria proposta in termini assolutamente generalizzati, è stato introdotto nel nostro ordinamento con l'espressa esclusione della sua applicazione a tutte le controversie di lavoro subordinato (privato e pubblico) ed ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (i famosi *co.co.co.*). Oggi, il nuovo strumento coercitivo può quindi essere utilizzato da tutti i cittadini in ogni situazione contenziosa (famiglia, condominio, commercio, ecc.) ma non dal lavoratore al termine di un giudizio che lo ha visto vittorioso. Nulla quindi è stato ancora risolto ed i motivi politici dell'esclusione (peraltro di dubbia costituzionalità) non trovano ragione in alcuna considerazione di carattere giuridico. Anzi, proprio nel caso di reintegrazione nel posto di lavoro o di assegnazione alle mansioni di diritto, si rendeva particolarmente necessaria - e la vicenda di questi giorni lo dimostra - l'introduzione di un efficace strumento coercitivo, come quello ora previsto solo in ambiti giuridici diversi da quello del lavoro. •

