



ASSOCIAZIONE ITALIANA INFORMATORI SCIENTIFICI DEL FARMACO
Membro dell'Union Internationale des Associations Délégués Médicaux

Verbale dell'Incontro organizzato dalle Sezioni AIISF della Romagna
(Sezioni di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini)

"USO ED ABUSO DELLA LEGGE 223/91"

Avv. Maria Rita Famà
Ravenna - 4 aprile 2009

Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

Après la serata l'intervento di **Angelo Dazzi** che illustra la situazione attuale della nostra professione.

Segue l'intervento di **Riccardo Bevilacqua** che introduce gli argomenti che verranno affrontati dalla relatrice con riferimento alla riduzione di circa 14.000 unità di ISF nel periodo 2007 / 2011.

Segue infine la relazione di 2 ore e 45 minuti dell'Avv **Maria Rita Famà** a cui sono seguite numerose domande dei Colleghi:

Presenti in sala 85 ISF e AM

Maria Rita Famà: Il licenziamento collettivo può essere utilizzato per riduzione, trasformazione e cessazione dell'attività lavorativa dell'azienda. Coinvolge una pluralità di lavoratori, mai un singolo.

Di fronte a questa eventualità, la legge 223 prevede un intervento dello Stato per 3 anni.

La "Riduzione dell'attività lavorativa" fa pensare ad uno stato di crisi dell'azienda. **Spesso viene invece usata in realtà solo per massimizzare i profitti.**

Se l'azienda vuole accedere agli ammortizzatori sociali deve seguire le procedure della legge 223: deve stilare un piano strategico che abbia una correlazione con la riduzione del personale, in modo da poter chiudere un settore.

Un ramo di azienda, o settore, è una parte dell'azienda con procedure e meccanismi completamente indipendenti dal resto, una linea farmaceutica non lo è perché non c'è autonomia completa, è solo un raggruppamento di farmaci.

Quindi se il lavoratore può essere collocato in altre mansioni l'azienda non può più dismettere una linea, che non è un settore, ma deve coinvolgere tutti i lavoratori, attenendosi a criteri generali.

Viene citato l'esempio di chiusura di un cantiere: in realtà la riorganizzazione del personale (e la sua eventuale riduzione) deve coinvolgere anche gli altri cantieri della stessa azienda.

In caso di procedura di mobilità attivata il giudice può solo valutare se l'azienda ha seguito correttamente la procedura, il lavoratore può impugnare i criteri di scelta o procedura non corretta ("vizi" procedurali).

La procedura parte con una comunicazione alla RSU.

Va verificato se alla RSU è stata fatta una comunicazione corretta e completa: questo è fondamentale per la validità della procedura stessa.

Bisogna indicare i motivi degli esuberi, motivi della riduzione di attività, numero esuberi, i profili degli esuberi, i tempi per applicare il piano.

Pressioni da parte dell'azienda che forzano il dipendente a firmare le dimissioni "volontarie": non bisogna MAI firmarle, queste non sono mobilità ma diventano scelte personali.

Una volta fatto l'accordo sindacale parte la procedura che può essere fatta a livello RSU o, se azienda ed RSU non trovano un accordo, attraverso la direzione provinciale del lavoro.

Se l'azienda non firma un accordo neanche con la direzione provinciale del lavoro può comunque, al termine della mobilità, precedere ai licenziamenti. Questo finora non è mai successo.

L'azienda può concordare con la RSU metodi diversi rispetto ai criteri sindacali. Per chi va in mobilità è previsto il licenziamento al quale si deve ricorrere entro 60 giorni.

La cassa integrazione è invece una sospensione dal lavoro, non è un licenziamento, presuppone quindi una ripresa dell'attività lavorativa e si distingue dalla mobilità per l'esistenza di un patto di stabilità (attenzione che così l'azienda che cede personale si crea un alibi).

Per ottenere la mobilità, in caso di licenziamento, bisogna attivarsi in una settimana attraverso l'INPS.

C'è una modalità selvaggia a carico esclusivo dell'Inps e una in cui si carica una parte l'azienda. C'è la mobilità lunga per più di 28 anni di contribuzione 50 anni di età ed un max di sette anni.

Grande importanza del ruolo della RSU. Dove non c'è, il suo ruolo viene svolto dalla RSA, che è però eletta dagli iscritti di un sindacato, e gli accordi che prende sono quindi validi solo per i lavoratori iscritti a quel sindacato.

Le contrattazioni della RSU valgono invece per tutti i lavoratori.

La legge impone che la RSU concluda accordi con l'azienda con la diligenza del buon padre di famiglia. **Se la RSU è tratta in inganno dall'azienda l'accordo può essere impugnato.**

Esempio classico, in caso di cessione di ramo d'azienda che "casualmente" dopo poco tempo fallisce l'accordo potrebbe essere impugnato per dolo. **Se un membro della RSU è al corrente dell'inganno diventa perseguibile penalmente!**

In caso di mobilità e di successiva riassunzione di un altro lavoratore, l'azienda cerca di assumere sotto un altro profilo per evitare conflitti. L'azienda inventa altri nomi per nascondere in realtà mansioni molto simili per cui potrebbero esserci comportamenti sanzionabili.

Infatti per legge dopo una mobilità se l'azienda assume personale prima dei 6 mesi deve dare la **precedenza al lavoratore messo precedentemente in mobilità.**

L'azienda tende a sostituire un contratto a tempo indeterminato con una nuova assunzione magari di tipo Enasarco, con un profilo diverso, ma la giurisprudenza ha stabilito che una strategia di gruppo deve essere valutata interamente: l'azienda non può licenziare un ISF e assumere un CAM, ma deve ricollocare lo stesso ISF come CAM.

L'azienda ha l'obbligo di ricollocare il lavoratore ma è quest'ultimo che deve provare che in azienda c'è la possibilità di essere ricollocato.

Per sottrarsi a questi vincoli sono nati degli escamotages: il lavoratore che passa ad un'altra azienda avrebbe diritto a mantenere rapporti con l'azienda cedente. In realtà l'azienda precedente cerca di farsi firmare una liberatoria dal dipendente per liberarla da questioni future.

L'azienda acquirente per legge non è obbligata a mantenere tutti i lavoratori che riceve dal ramo d'azienda ceduto, e dopo un paio di mesi decide per attivare degli esuberanti.

Il lavoratore che ha firmato la liberatoria con l'azienda precedente a questo punto si trova in difficoltà. Si può valutare se la cessione di ramo d'azienda sia stata valida oppure si parla di "errore", se è invece stata fatta solo per evitare procedure di mobilità e fare semplici licenziamenti.

In questo caso la legge può annullare tutto e i lavoratori devono essere reintegrati nell'azienda di origine.

L'azienda cedente, per evitare questo, propone al lavoratore a cedere il proprio contratto tramite una buonuscita, e dopo queste dimissioni volontarie si può essere assunti dall'azienda acquirente senza più diritti. Se si dimostra che questa procedura è in malafede tutto può essere invalidato.

E' difficilissimo impugnare le dimissioni rese in sede sindacale, perché si suppone che ci sia già una tutela!

E' possibile anche impugnare dimissioni estorte con minacce di successivo mobbing in caso di rifiuto.

Ci fu un caso in cui gli unici lavoratori rimasti in un ramo d'azienda dopo che tutti gli altri diedero dimissioni volontarie vennero successivamente trasferiti, perché l'azienda sapeva benissimo che eventuali loro licenziamenti avrebbero invalidato tutta la procedura.

Questi trasferimenti riguardavano la zona di lavoro e la nuova mansione di recupero crediti.

Oggi tutto questo è stato arginato con sentenze di reintegro nel posto di lavoro originale, o con **un risarcimento fino a 260.000 euro per trasferimento illegittimo.**

In quel caso l'azienda fu disposta a pagare così tanto perché altrimenti sarebbe saltata tutta la mobilità.

Il mutamento di mansione non può essere fatto in maniera univoca ma ci vuole l'accordo con il lavoratore.

Il trasferimento per l'ISF vale anche nel caso di cambiamento di zona limitrofa, l'azienda deve giustificare questa esigenza e non deve essere una punizione.

Il presente verbale è ad esclusivo uso interno degli iscritti AIISF e non può essere riprodotto ©AIISF