

INTERPELLANZA

Annuncio licenziamenti “preventivi” aeroporto Lugano: una vera e cinica “porcata” fatta in dispregio delle più elementari disposizioni legali!

del 13 febbraio 2020

Lunedì 10 febbraio 2020 il Consiglio di amministrazione di LASA ha dato notizia d'aver notificato la rescissione del rapporto di lavoro a tutto il suo personale per il prossimo 30 aprile 2020.

Si tratta di uno vero e proprio atteggiamento ricattatorio: che dimostra, qualora fosse necessario, di quale pasta “democratica” siano fatti i vari Marco Borradori, Claudio Zali, Raoul Paglia, Filippo Lombardi e soci che rappresentano i partiti di governo (e di Municipio) in seno al Consiglio di amministrazione.

Non sfugge a nessuno la logica ricattatoria di questo annuncio. È infatti evidente a tutti che, da anni ormai (per l'esattezza dal 2010), LASA avrebbe dovuto depositare i bilanci in pretura se la Città di Lugano non avesse continuamente iniettato milioni di franchi per evitare questo scenario! Eppure nessuno si è sognato, malgrado una situazione assai simile, di ricorrere a questo miserabile passo.

È evidente che gli organi direttivi di LASA tentano con questa mossa di influenzare in modo pesante la votazione del prossimo aprile, cercando di diffondere l'idea che, se il referendum fosse respinto e le misure di rilancio fossero approvate, si salverebbero tutti i 74 posti di lavoro dello scalo.

Si tratta, come noto, di una grossolana menzogna poiché le ipotesi formulate di privatizzazione dello scalo, proprio da coloro che si oppongono al referendum, parlano, al massimo, di una ventina di posti di lavoro che verrebbero “salvati” e necessari a una gestione privata, naturalmente a condizioni peggiori, più flessibili, etc. come d'altronde si indica già nel messaggio municipale (non a caso si parla di “ridefinizione del contratto collettivo di lavoro secondo una linea più flessibile”).

Sorprendenti poi le parole del ministro Claudio Zali, il quale mostra il proprio totale disprezzo per i salariati dell'aeroporto i quali, secondo lui, non meritano nemmeno che venga allestito un piano sociale. Un piano che, invece, noi riteniamo debba essere realizzato proprio utilizzando (e ne basterebbe una minima parte) quel fiume di denaro pubblico che Zali e soci vorrebbero destinare all'ennesimo inutile salvataggio di una struttura che la storia e l'economia hanno già condannato. Un piano che dovrebbe avere l'obiettivo di ricollocare i lavoratori e le lavoratrici attualmente in forza presso LASA (e in questo senso abbiamo formulato, da parecchi mesi, una mozione al Consiglio di Stato).

Da ultimo, ma non meno importante, è interessante notare che eminenti luminari del diritto membri del CdA, a cominciare da Claudio Zali (già giudice) e Marco Borradori (già avvocato) abbiano proceduto ad un licenziamento collettivo senza rispettare i relativi obblighi legali.

Infatti come si insegna, già forse nel primo semestre di diritto in qualsiasi università svizzera, un licenziamento collettivo sottostà a chiare e precise regole e procedure. Al fine di permettere un rinfresco della memoria ai nostri eminenti giuristi prestati alla politica ricordiamo questi articoli:

Ilbis. Licenziamento collettivo 1. Definizione	<p>Art. 335d¹⁶⁷</p> <p>Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori; 2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori; 3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.
---	---

2. Campo d'applicazione	<p>Art. 335e¹⁶⁸</p> <p>¹ Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.</p> <p>² Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo.¹⁶⁹</p>
-------------------------	--

3. Consultazione dei lavoratori	<p>Art. 335f¹⁷⁰</p> <p>¹ Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.</p> <p>² Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.</p> <p>³ Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. i motivi del licenziamento collettivo; b. il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati; c. il numero dei lavoratori abitualmente occupati; d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti. <p>⁴ Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.</p>
---------------------------------	--

Art. 336¹⁷⁶

III. Protezione
dalla disdetta
1. Disdetta
abusiva
a. Principio

¹ La disdetta è abusiva se data:

- a. per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b. perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- d. perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e.¹⁷⁷ perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

² La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- a. per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
- b. durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.
- c.¹⁷⁸ nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

Fatte queste premesse chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Corrisponde al vero che la decisione di licenziare tutto il personale LASA è stata presa dal CdA con decisione unanime da parte di tutti i rappresentanti dei partiti di Governo e di Municipio?
2. Conferma che i licenziamenti effettuati si configurano come un licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 335 d del CO (almeno 10 licenziamenti in stabilimenti che occupano tra 20 e 100 dipendenti entro un termine di 30 giorni)?
3. Conferma che l'articolo 335e del CO non può essere richiamato nel caso di questo licenziamento collettivo considerato che al momento dell'intimazione non vi era nessuna decisione giudiziaria di fallimento o concordato con abbandono dell'attivo?
4. Conferma che l'articolo 335 f del CO prevede, in prima battuta, che il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi sia tenuto a:
 - consultare la rappresentanza dei lavoratori e dare loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché attenuarne le conseguenze;
 - informare l'ufficio cantonale del lavoro di questo previsto licenziamento collettivo.
5. Conferma che l'articolo 335 g del CO prevede, una volta esperita la procedura di consultazione definita nell'articolo 335f del CO, che il datore di lavoro debba notificare per iscritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento e che tale notifica deve contenere i risultati della consultazione?

6. Conferma che sempre l'articolo 335 g del CO prevede che la notifica dei singoli licenziamenti non può avvenire che dopo 30 giorni dalla notifica all'ufficio cantonale del lavoro?
7. Conferma che il CdA interamente composto da rappresentanti di enti pubblici (Città di Lugano e Cantone Ticino) non hanno rispettato questa procedura legale?
8. Conferma che l'articolo 336 del CO definisce come abusiva la disdetta data nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori ai sensi dell'articolo 335 f del CO?
9. Conferma che, di conseguenza, i licenziamenti collettivi, intimati tra l'altro da un CdA interamente composto da rappresentanti di enti pubblici, sono abusivi?

Ringraziamo preventivamente il Consiglio di Stato per la risposta e lo invitiamo ad astenersi dalle ormai stucchevoli considerazioni sui "toni" dei nostri atti parlamentari e di attenersi all'essenziale, ai fatti. In politica non sempre è il "ton qui fait la musique".

Per MPS-POP-Indipendenti
Simona Arigoni Zürcher
Lepori Sergi - Pronzini