la Repubblica

Data 30-03-2012
Pagina 2/3
Foglio 1 / 3

Nella riforma verrebbe inserita una misura anti-abusi per evitare l'autocertificazione delle aziende

In alternativa, il governo potrebbe limitare il nuovo articolo 18 (senza reintegro) ai neoassunti

IL DOSSIER. Le misure del governo

Il lavoro

Licenziamenti economici i giudici dovranno stabilire se mascherano discriminazioni

Ipotesi Fornero-Severino. Contratti, meno rigidità

PAOLO GRISERI

La parola d'ordine è quel «non permetteremo abusi» che Mario Monti ha pronunciato nei giorni scorsi di fronte alle proteste dei sindacati. Come evitare abusi in una materia sensibile come quella del licenziamento individuale per motivi economici? Da due giorni gli esperti del ministero di Giustizia stanno studiando insieme a quelli del Lavoro un'ipotesi secondo cui dovranno essere i giudici a stabilire, quando si trovano di fronte a un licenziamento per motivi economici, se esso nasconda motivi discriminatori. Nel documento approvato dal governo, invece è il lavoratore che deve dimostrare la discriminazione mentre il giudice non è tenuto a esprimersi su questo punto. In alternativa a questa misura (che andrebbe incontro, almeno nelle intenzioni, alle richieste del Pd) il governo potrebbe applicare il nuovo articolo 18 solo ai nuovi contratti. Il governo potrebbe intervenire anche sulla cosiddetta flessibilità in entrata, cioè sulle modifiche introdotte per limitare il precariato dei giovani. Le novità della riforma hanno fatto storcere il naso nel centrodestra che vorrebbe lasciare più libertà alle imprese. In sostanza, la possibilità di limitare il licenziamento si paga con una minore precarietà in ingresso. Anche per queste ragioni il lavoro degli esperti del ministero della Giustizia è particolarmente delicato. Quando sarà concluso? «È una questione di giorni» dicono al ministero del lavoro. Per consentire a Monti, di ritorno dall'Asia, di avere un testo sul tavolo.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Articolo 18

Il magistrato potrebbe ripristinare il reintegro

La questione più delicata è quella dei licenziamenti individuali. La riforma prevede diversi tipi di ingiusto licenziamento ma non dice chi stabilisce se un licenziamento ingiusto è discriminatorio o se invece era motivato solo da un'errata valutazione delle condizioni economiche dell'azienda. È evidente che questa scelta non può in ogni caso spettare all'impresa: «nessuno ammetterà mai di aver deciso un licenziamento per discriminare un lavoratore» riconosceva due sere fa il ministro Fornero di fronte alla platea dell'Unione Industriale di Torino. Chi decide dunque? Probabilmente toccherà a un giudice, ed è anche per questo che della questione sono stati investiti gli esperti del ministro Severino. Ma come si arriva dal giudice? Un'ipotesi è che ci si possa andare automaticamente in tutti i casi di licenziamento individuale, come accade in Germania. In questo caso si toglierebbe al licenziato l'onere della prova. E se il giudice dovesse riconoscere che c'è stata discriminazione, ovviamente scatterebbe anche l'obbligo di reintegro.

Contratti

I paletti sugli atipici in versione più soft

Nella logica della riforma, rendere più difficile il licenziamento individuale significa offrire alle aziende una contropartita sui contratti di ingresso. Aver abolito alcune possibilità come l'associazione in partecipazione impedirà alle imprese di ricorrere alle forme più convenienti di utilizzo della manodopera, o, se si preferisce, le forme di precariato che tutelano di meno i lavoratori. Meno precarietà significa anche più costi. Da qui la protesta di una parte delle associazioni imprenditoriali e dei partiti del centrodestra. Ridurre o ammorbidire i paletti applicati dal documento del governo ai contratti atipici potrebbe essere considerata una contropartita all'intervento sui licenziamenti. In alternativa c'è la strada della divisione tra generazioni: con i giovani che hanno contratti di ingresso più tutelati ma non vengono protetti in uscita dalle tutele dell'articolo 18 e i lavoratori meno giovani che mantengono le attuali garanzie. Quel che è certo è che al momento le imprese considerano l'attuale "un buon punto di equilibrio".

Ammortizzatori

Quel milione di precari che non avrà l'Aspi

L'Aspi, l'assicurazione sociale anti-disoccupazione spetta a tutti i lavoratori dipendenti cui si aggiungono gli apprendisti (che dovrebbero diventare la principale categoria tra i giovani assunti) e gli artisti dipendenti che finora non usufruivano della mobilità. Poi c'è una mini-Aspi, soprattutto per i più giovani, prevista per i contratti a termine, ma sempre subordinati. È evidente che da questa platea vengono esclusi i cocopro, i contratti a progetto e tutte le forme di lavoro falsamente indipendente, ma in realtà subordinato. Il documento approvato dal Consiglio dei ministri contiene a questo proposito un impegno a rendere strutturale l'una tantum oggi riservata ai cocopro. Si tratta oggi di una tantum pari al 30% del reddito dell'anno precedente, con un tetto di 4 mila euro. I requisiti sono molto restrittivi e di fatto l' 83% dei fondi stanziati per il triennio 2009-2011 non è stato utilizzato (35 milioni su 200), con il 69% di domande respinte (28.674 su 42.550). Senza una revisione, questo paracadute continuerà ad essere inutile, oltre che limitato.

Salari

Il costo dell'1,4% si scarica sui lavoratori

Per incentivare il lavoro a tempo indeterminato, il ministero prevede di tassare maggiormente le forme di occupazione precaria imponendo alle aziende che le utilizzano un'aliquota dell'1,4 per cento sulla retribuzione. In altre proposte di riforma questa norma era accompagnata da un tetto minimo salariale: i lavoratori non avrebbero potuto percepire meno di una certa cifra. Nel documento finale, invece, il tetto minimo non c'è. Il rischio è che alla fine a pagare siano solo i lavoratori precari e la riforma si traduca in una riduzione del loro salario. In pratica le aziende per pagare la tassa finirebbero per ridurre i salari caricando sulle spalle dei lavoratori i maggiori costi imposti dalla riforma. È evidente che senza un tetto minimo per i contratti precari o a tempo determinato, molti imprenditori finirebbero per praticare questa scorciatoia. Ma è altrettanto vero, fanno notare al ministero, che il tetto da solo non serve a evitare gli abusi. Si cercherà dunque un sistema per tutelare comunque il salario dei precari.

I lavoratori precari in Italia

Dati 2010

Dipendenti a termine involontari
Totale 2.012.676 — Incidenza % donne sul totale 50,0%

Partite Iva vincolate*
90.910 — 43,4%

Lavoratori part-time involontari
1.660.081 — 73,7%

Totale precari
3.941.420 — 60,4%

Collaboratori vincolati*
177.753 — 62,0%

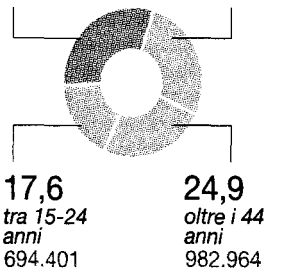
Incidenza % precari su occupati
17,2%

* Tre vincoli: monocommittenza, orari lavoro prefissati, lavoro nella sede del committente

Fonte: Elaborazioni Ufficio studi CGIA su dati Istat

Come si distribuiscono i precari per età

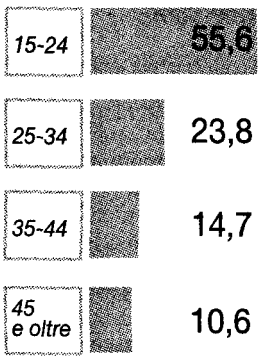
Dati in %



Il peso dei precari sugli occupati totali

Dati in %

Classe di età



La modifica, che va incontro al Pd, sarebbe compensata da una norma sui contratti, gradita al Pdl

Corsia preferenziale

L'obiettivo del governo è di approvare il testo definitivamente prima dell'estate senza ricorrere alla decretazione d'urgenza. Per questo è necessario richiedere una "corsia veloce" per il Ddl considerandolo un collegato alla legge di Stabilità, una scelta che può essere fatta con il prossimo Def (Documento di Economia e Finanza) che ha sostituito il Dpef e che andrà presentato entro aprile

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

la Repubblica

Data 30-03-2012
Pagina 2/3
Foglio 3 / 3

Le norme sull'articolo 18

PRIMA	ORA
Licenziamenti discriminatori	
Finora lo statuto dei lavoratori imponeva il reintegro per i lavoratori delle aziende sopra i15 dipendenti. Per gli altri veniva in pratica previsto un indennizzo	L'obbligo del reintegro resta per i licenziamenti discriminatori e verrà esteso anche ai lavoratori delle aziende sotto i 15 dipendenti
Licenziamenti disciplinari	
Finora, dopo un licenziamento per motivi disciplinari ritenuto illegittimo dal giudice, scattava il reintegro, nelle aziende sopra i 15 dipendenti	Se il licenziamento è ritenuto illegittimo, nei casi gravi il giudice disporrà il reintegro, negli altri casi un indennizzo che va da 15 a 27 mensilità
Licenziamenti per motivi economici	
Il reintegro era previsto anche per licenziamenti eseguiti da un'azienda per motivi economici non ritenuti validi dal giudice	Escluso il reintegro in caso di licenziamento per motivi economici ritenuto illegittimo dal giudice: scatta solo un indennizzo da 15 a 27 mensilità

Possibile integrazione

Il giudice d'ufficio deve decidere se dietro un licenziamento economico si nasconde un motivo discriminatorio

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.