

L'idea Cisl. Anche per i licenziamenti individuali per motivi economici indennità al posto del reintegro

Ecco le ipotesi allo studio per più flessibilità in uscita

ROMA

È sul tavolo. Con il governo intenzionato ad andare avanti e ad affrontare il problema della flessibilità in uscita e quindi sull'articolo 18 (reintegro in azienda per quelli senza giusta causa). L'incontro con il governo potrebbe essere la prossima settimana, in attesa che le parti sociali, maturino maggiori punti di sintonia. Ma se sugli ammortizzatori sociali e sulla flessibilità in entrata ci sono punti di contatto, sull'articolo 18 c'è ancora da lavorare.

Con una novità positiva importante: se ne parla, cosa che fino a pochi mesi fa sembrava quasi impossibile. È la nuova situazione politica, è la determinazione che trapela dal governo a mettere mano al problema, come abbiamo promesso in Europa. E ieri, a riprova che ormai il cantiere è aperto, sono arrivate le parole del segretario del Pd, Pierluigi Bersani: «Se vogliamo modifi-

care l'articolo 18 va bene. Ma facciamolo in fondo. In testa devono esserci la precarietà, gli ammortizzatori e come creiamo un po' di lavoro». L'articolo 18 comunque non è più un tabù. Con la Cisl che parla apertamente di manutenzione e la Cgil che, pur dicendo no, comunque non si è alzata dal tavolo.

Per Confindustria, come sta dicendo la presidente Emma

Marcegaglia, la strada è quella di mantenere l'articolo 18 solo per i licenziamenti discriminatori o nulli (cioè convinzioni politiche, razza, religione, maternità ecc.) Per gli altri casi deve valere l'indennizzo economico,

con una quantità che è da definire (le mensilità andranno stabilite a seconda dell'anzianità aziendale).

Bisognerà vedere se il governo si spingerà fino a questa decisione, definendo la questione in modo netto. Al tavolo giovedì scorso, il ministro Fornero aveva ipotizzato una via mediana: non si applica l'articolo 18 per i primi anni di lavoro (ipoteticamente tre). Ma dentro l'esecutivo non c'è ancora una posizione definita.

Intanto dietro le quinte si lavora. E forse si è più avanti di quanto emerga pubblicamente. Il sindacato, Cisl e Uil, sono disponibili ad una «robusta manutenzione» dell'articolo 18: non abolirlo, ma evitare che sia un ostacolo per quelle motivazioni economiche, e cioè le esigenze di ristrutturazione o riorganizzazione delle imprese. La proposta della Cisl prevede il mantenimento del diritto al reintegro previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per i licenziamenti discriminatori o dettati da motivazioni soggettive (giusta causa e giustificato

motivo), in altre parole dai licenziamenti disciplinari. Quanto al giustificato motivo oggettivo, ovvero i licenziamenti di natura economica (la perdita del posto di lavoro a causa della chiusura di un reparto, solo per citare un esempio), potrebbe essere escluso dalle protezioni dell'articolo 18, stabilendo al posto del reintegro il pagamento di un'indennità.

I dettagli tecnici della proposta sindacale sono ancora allo studio, ma uno schema ipotizzato ieri dalla Cisl nell'incontro tra i sindacati, è quello di introdurre i licenziamenti individuali nel perimetro della legge 223 del 1991 e che si applica alle imprese con oltre 15 dipendenti che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni. La procedura dovrebbe prevedere tempi più rapidi (15 giorni al posto del tetto di 75 giorni dei licenziamenti collettivi). Inoltre se la verifica sulla congruità del licenziamento economico dovesse concludersi con l'accordo con il sindacato, è previsto il pagamento dell'indennità di mobilità al lavoratore licenziato che rinuncia a rivolgersi al giudice per chiedere il reintegro. In mancanza dell'accordo, l'ipotesi del sindacato prevede l'impugnazione davanti al giudice che però, non impone il reintegro, ma una sanzione economica all'azienda.

Sugli stessi concetti si muove la Uil, favorevole a ridurre i margini di interpretabilità dei giudici quando il licenziamento è consentito per motivi economici, ha invitato le imprese a formulare una proposta intervenendo sulle causali del giustificato motivo oggettivo.

Si vedrà se e come si arriverà ad una sintesi che piaccia anche alle imprese. Ma tra le parti c'è già una convinzione comune: ridurre la durata del contenzioso sui licenziamenti, un danno per i lavoratori e per l'impresa. Si pensa ad una corsia preferenziale per le cause di licenziamento di fronte al giudice del lavoro, con il ricorso alle procedure d'urgenza dell'articolo 700 del codice civile, o la creazione di una sezione dedicata a dirimere il contenzioso, che potrebbe essere costituita all'interno del neonato Tribunale delle imprese. Imprese e sindacati pensano anche a stabilire un tetto all'indennizzo che le imprese devono pagare come arretrato di stipendi, una voce particolarmente onerosa in una situazione in cui le cause durano anche sei anni. Secondo l'ultimo dato Istat quelle per estinzione del rapporto sono 8.651, l'11,5% del totale e quelle totali che riguardano il lavoro. E il 44,8% si chiudono in primo grado con il rigetto.

G. Pog. N. P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONFRONTO FRA SINDACATI

Il tema è già in agenda: più disponibili Cisl e Uil alla «robusta manutenzione» dell'art. 18. Cgil e Ugl frenano ma restano al tavolo



Reintegro

● È la sanzione tipica prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori in caso di licenziamento invalido. Il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento o lo annulla perché intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità nei casi previsti dalla legge (ad esempio in caso di licenziamento discriminatorio), ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore. In aggiunta il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento

del danno stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto oltre ai contributi.

