

Deroga per motivi economici, così può saltare l'articolo 18

In ballo anche altre ipotesi, forse interessati solo i neoassunti

ROMA - Presto cambierà. E al posto dell'eventuale reintegro deciso dal giudice, il lavoratore si dovrà accontentare di un'indennità economica. Ma qui si fermano le certezze e arrivano le domande. Le modifiche riguarderanno tutti i lavoratori o solo i nuovi assunti? A quanto ammonterà e da chi sarà stabilita l'indennità? Queste nuove norme varranno solo per un periodo di sperimentazione, di prova o di inserimento che dir si voglia, o saranno senza scadenza? L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, quello che vieta alle imprese con più di 15 dipendenti di fare licenziamenti individuali senza giusta causa o giustificato motivo pena l'intervento del magistrato con il reintegro sul posto di lavoro, ritorna prepotentemente sul tavolo della riforma del mercato del lavoro. O forse non ne è mai uscito.

Il governo per ora non scopre le carte. E lascia alle parti sociali il compito di trovare una mediazione. Cosa non facile, viste le posizioni in campo. Ringalluzzita dalla volontà dichiarata dal governo di intervenire comunque, la Confindustria punta in alto: lasciare il reintegro al posto di lavoro, solo nei casi di licenziamento discriminatorio. Di fatto è l'abolizione totale dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Secondo il nostro ordinamento giuridico (art. 4 della legge 604/1966 e art.3 della legge 108/1990) per licenziamento discriminatorio si intende quello dovuto a idee politiche o religiose del lavoratore, alla razza, al sesso, alla lingua. In questi casi la legge prevede la nullità del licenziamento qualunque sia la motivazione adottata e non conta la dimensione dell'azienda, vale quindi anche per quelle con meno di 15 dipendenti. Per la Confindustria, secondo quanto spiegato dalla leader Emma Marcegaglia, è da considerare discriminatorio (e quindi far scattare la reintegra) anche il licenziamento di «una donna a un anno da quando è incinta o nel momento in cui ha detto che si sposa. C'è una casistica molto chiara in cui la reintegra deve valere perché è un fatto di civiltà. E su questo noi siamo totalmente d'accordo».

In campo, però, ci sono anche ipotesi meno drastiche, legate a un determinato periodo. C'è quella, sponsorizzata dal Pd, che prevede la sospensione delle tutela dell'articolo 18 solo per i nuovi assunti e per i primi tre anni di rapporto di lavoro. In questo periodo l'azienda potrà licenziare anche senza giusta causa o giustificato motivo, corrispondendo un'indennità crescente in base alla durata del rapporto. Passati i tre anni se l'azienda vuole ancora quel lavoratore, lo deve assumere a tempo indeterminato con tanto di art.18 (se si tratta di impresa con più di 15 dipendenti).

La proposta del giuslavorista e senatore del Pd Pietro Ichino prevede la totale abolizione dell'art.18 per tutti i nuovi assunti, in cambio di indennizzi economici e accompagnamento per i tre anni successivi alla ricerca di un nuovo lavoro.

Nel decreto liberalizzazioni, infine, il governo aveva inserito una norma che sperimentava, nel caso di fusione tra piccole aziende, l'aumento della soglia sotto la quale non si applica l'art.18. In un primo momento l'aveva ampliata a 50, poi l'aveva ridotta a 30, salvo alla fine cancellare tutto.