

Articolo 18 sul modello tedesco, più soldi per gli ammortizzatori. Salgono a 3,8 miliardi di euro le risorse pubbliche per la riforma

Per la prima volta ieri, nell'incontro con i sindacati, il ministro Fornero ha iniziato a scoprire le carte sulla «manutenzione» dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Il nuovo look prevede la possibilità di licenziamenti individuali anche per motivi economici e tempi più veloci per la decisione del giudice nei casi di ricorso del lavoratore.

Ma la trattativa avanza anche su altri aspetti, a cominciare dalle risorse, la ormai famosa «paccata di miliardi». Finalmente sono arrivati i numeri: nel piatto il governo è disposto a mettere 3,8 miliardi di euro all'anno. In pratica i 2 di cui si è parlato finora, in aggiunta a quelli previsti per la cassa in deroga (circa 1,8) che con l'entrata a regime della riforma cambieranno destinazione (la cig in deroga non esisterà più) ma resteranno a copertura parziale dei nuovi ammortizzatori. Altro passo in avanti per venire incontro alle richieste delle parti sociali: il periodo di transizione. C'è un nuovo ripensamento: durerà di più. Il ministro ha convenuto che il 2015 potrebbe essere a rischio (tra l'altro la tabella consegnata l'altro giorno alle parti sociali per la fascia d'età under 40 prevedeva l'entrata a regime già nel 2013) e si è detta disponibile a posticipare il momento della scomparsa dell'indennità di mobilità almeno fino al 2016. Si tratta sull'entità dell'assegno, sulla durata e la platea dell'Aspi, l'assicurazione sociale per l'impiego che accorperà mobilità e indennità di disoccupazione.

Per proteggere i lavoratori anziani, ma non abbastanza da poter accedere alla pensione con i nuovi requisiti, arriva presso l'Inps il fondo per gli esodi anticipati, alimentato dai versamenti dell'azienda. Servirà per gestire gli esuberanti dei lavoratori che raggiungeranno i requisiti per il pensionamento nei successivi 4 anni.

L'atterraggio dell'articolo 18 sul tavolo per ora è stato abbastanza morbido. La Cgil rimane contraria a qualunque modifica al di là dei tempi del processo. Ma gli altri sindacati sono disponibili a valutare gli effetti del cambiamento proposto.

La chiave di volta potrebbe essere, come accennato, un modello molto simile a quello tedesco. In Germania le aziende, dopo averne dato comunicazione al consiglio di fabbrica, possono procedere al licenziamento se esiste un motivo «socialmente giustificato», ovvero una provata incapacità del lavoratore a svolgere le mansioni cui è assegnato per gravi inadempienze (ricorrenti o eccessive assenze per malattia, inadempimento contrattuale). Il giudice ha dei parametri precisi per accertare o meno l'esistenza di questi motivi. Il licenziamento è consentito anche per comprovate esigenze economiche dell'azienda. Se il licenziamento è illegittimo il giudice può disporre la reintegra sul posto di lavoro con la corresponsione delle retribuzioni arretrate, oppure, in alternativa e su richiesta delle parti, un indennizzo economico. Anche in questo caso sono previsti precisi parametri che variano in base all'età del lavoratore e all'anzianità di servizio. La regola base prevede mezzo mese di paga per ogni anno di lavoro, con un massimo di 12 mesi. Se il lavoratore ha più di 50 anni e almeno 15 anni di servizio presso quell'azienda, l'indennità sarà pari a 15 mesi, se il lavoratore ha più di 55 anni e 20 di servizio sale a 18 mesi. Questo è il modello, toccherà poi alla trattativa adattarlo alle esigenze italiane.