

## Reintegro o indennizzo, la partita sull'articolo 18. Si cerca il mix per adattare il modello tedesco alla via italiana

ROMA - Alla ricerca del giusto equilibrio, del mix sostenibile tra novità e semplice manutenzione. La partita sull'articolo 18 va avanti. E così quella sulla mobilità, che le parti vorrebbero mantenere almeno per i lavoratori intorno ai 60 anni. Per quanto riguarda l'articolo 18 il riferimento resta il modello tedesco, che di fronte al licenziamento illegittimo prevede il reintegro a discrezione del giudice che, in alternativa, può disporre il pagamento di un indennizzo economico.

In vista del vertice serale a livello politico a Palazzo Chigi, per le parti sociali ieri è stata una giornata di intenso lavoro, di contatti e di scambi di idee. Una volta assunta la distinzione tra licenziamenti discriminatori, disciplinari e per motivi economici, il dibattito è incentrato sull'opportunità di differenziare le sanzioni. La domanda è: se il giudice, dietro ricorso del lavoratore licenziato, dovesse verificare che si tratta di licenziamento illegittimo avrà in entrambi i casi la discrezionalità sul tipo di sanzione da comminare, reintegro o indennizzo? Per una parte del sindacato - Cgil e Uil - la risposta deve essere positiva. Solo così - sostengono - si mantiene la deterrenza della norma e si evitano gli abusi da parte dei datori di lavoro. La Cisl è più possibilista ed è disponibile a prevedere per i licenziamenti economici il solo indennizzo, magari molto consistente, lasciando al giudice la discrezionalità per quelli economici. Scarse e improntate alla prudenza le dichiarazioni. «Siamo sulle montagne russe» dice il leader Cgil, Susanna Camusso. «C'è ancora il rischio di deragliare all'ultimo minuto» avverte il numero uno Uil, Luigi Angeletti.

Chiara la posizione di Confindustria: il reintegro deve rimanere solo per licenziamenti discriminatori e nulli per legge (motivi politici, religiosi, razziali, di genere, maternità e matrimonio). In tutti gli altri casi, se il giudice dovesse stabilire l'illegittimità del provvedimento di licenziamento, l'azienda deve corrispondere un indennizzo più gli arretrati (che non potrebbero superare i 24 mesi). Di quanto deve essere l'indennizzo? L'idea del governo, che anche in questo caso prende a riferimento la via tedesca, è di parametrare la cifra in base all'età del lavoratore e all'anzianità aziendale: più il lavoratore è avanti nell'età e più tempo ha lavorato per quell'azienda, più alto deve essere l'indennizzo. Tabelle ancora non ce ne sarebbero, in Germania la regola base prevede mezzo mese di paga per ogni anno di lavoro: al massimo (over 55 con 20 anni servizio) si arriva a 18 mesi.

Tra i nodi da sciogliere nella trattativa resta anche quello del periodo di transizione della riforma degli ammortizzatori sociali. Le parti insistono per posticipare l'entrata in vigore al 2017. E chiedono che la mobilità - che nella proposta del governo dovrebbe scomparire - rimanga anche a regime, almeno per i lavoratori anziani a pochi anni dalla pensione.

Qualche mal di pancia c'è anche sulla flessibilità in entrata. Confindustria ha passato al setaccio il documento sul nuovo schema di contratti. Oltre a dover sopportare costi maggiori per i contratti a tempo e di collaborazione, le aziende sottolineano l'introduzione di una stretta nei vincoli, anche burocratici, per alcune forme contrattuali. Il ragionamento a viale dell'Astronomia è: si può anche fare, ma sull'altro piatto della bilancia ci deve essere un intervento significativo sulla flessibilità in uscita.