

Licenziamenti, contratti e mobilità ecco gli ultimi nodi da sciogliere. Resta aperta la partita sul reintegro a discrezione del giudice

ROMA - Di nuovo una frenata. Ancora lagnanze. È durato poco l'entusiasmo per una trattativa in discesa. A pochi giorni dal vertice cruciale a Palazzo Chigi, alla vigilia di un incontro dietro le quinte milanesi del convegno biennale di Confindustria - dove si incroceranno il premier Monti, il ministro Fornero, la padrona di casa Emma Marcegaglia, e i tre leader sindacali Camusso, Bonanni e Angeletti - ritornano al centro della scena i nodi ancora da sciogliere. L'articolo 18, ma non solo. Le imprese, stavolta con un fronte unico tra piccole e grandi, ributtano a centro campo anche la palla della flessibilità in entrata. E tutti, sindacati e aziende, insistono sulla necessità di tempi di transizione più lunghi per il nuovo schema di ammortizzatori sociali, con una particolare attenzione alla mobilità.

Lo scoglio più insidioso resta la modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, quello che impone alle aziende con più di 15 dipendenti il reintegro del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo. Dopo anni di resistenze, anche la Cgil sembra essere arrivata alla conclusione che un po' di «manutenzione» sia necessaria. Ufficialmente l'apertura del sindacato di corso d'Italia non va oltre un taglio ai tempi dei processi, ma in realtà è già passato anche un altro principio importante: per i licenziamenti illegittimi motivati da problemi disciplinari (eccesso di malattie, false certificazioni, dipendente che ruba o fa un utilizzo a uso personale e distorto dei beni aziendali, ecc.) e per quelli economici, si può superare l'obbligo del reintegro.

Il pomo della discordia ora è: toccherà sempre al giudice decidere quale sanzione applicare tra reintegro e indennizzo così come avviene nel famoso modello tedesco a cui il governo si ispira, oppure si possono differenziare già da subito le sanzioni e stabilire che, nel caso dei licenziamenti per motivi economici illegittimi, l'unica sanzione per l'azienda sia l'indennizzo? E di quanto, nell'eventualità, dovrà essere questo indennizzo in modo da mantenere comunque la sua funzione deterrente?

La trattativa va avanti, anche se per ora le posizioni restano distanti. La Cgil, l'Ugl e anche la Uil chiedono di lasciare sempre all'arbitro la scelta di quale cartellino tirare fuori dal taschino per sanzionare chi ha violato le regole: rosso per il reintegro e giallo per l'indennizzo. La Cisl apre al solo utilizzo del cartellino giallo per i licenziamenti per motivi economici. La Confindustria vorrebbe eliminare del tutto il cartellino rosso del reintegro, salvo i casi di licenziamenti discriminatori. Intanto si alzano i toni anche sulla flessibilità in entrata. Le grandi e medie imprese (quelle con più di 15 dipendenti e che quindi rientrano nella normativa dell'articolo 18), in questi mesi di trattativa avevano dato la loro disponibilità a combattere la cosiddetta flessibilità malata, anche attraverso maggiori oneri, pur di ottenere in cambio una maggiore flessibilità in uscita. Tant'è che mentre le piccole aziende di artigiani e commercianti, associati a Rete Imprese, da giorni vanno urlando ai quattro venti che sui contratti a termine l'aggravio del costo del lavoro (aliquota aggiuntiva dell'1,4% che si somma all'ordinaria dell'1,3%) è eccessivo, Confindustria e Abi hanno preferito il religioso silenzio. Fino a ieri quando, con una nota, tutte le parti datoriali hanno avvertito: la proposta del governo sui contratti a termine non va, troppi oneri e troppi vincoli burocratici. Anche i sindacati vorrebbero delle limature sui contratti, ma di segno opposto ai desiderata delle imprese, con una stretta fortissima per le finte collaborazioni e finte partita Iva, quelle dietro le quali si nasconde un rapporto subordinato.

Sia sindacati che imprese, infine, contestano la decisione del governo di abolire l'indennità di mobilità. Non agevola i processi di ristrutturazione e rischia di lasciare a terra i lavoratori più esposti alle crisi. La proposta, che il governo sta valutando, è di mantenere lo strumento anche a regime per i lavoratori over 58-60 anni d'età.

