

Licenziamenti più facili. Divergenze su “disciplinari” ed “economici”. Le norme che dividono. Ecco che cosa cambia

ROMA. Se il premier Mario Monti ha decretato che l'articolo 18 non è più in discussione, la Cgil ha proclamato lo sciopero e dice che la partita non è chiusa. Il dibattito passa ora alla politica. Ma ecco come cambia l'articolo 18 con le modifiche previste.

La riforma non tocca gli statali. Le modifiche dell'articolo 18 «non riguarderanno gli statali». Lo ha precisato ieri sera con una nota il ministero del Lavoro, specificando che «non a caso al tavolo non partecipa il ministro della Funzione pubblica, Patroni Griffi».

Licenziamento discriminatorio. E' la tipologia di licenziamento che si verifica quando un lavoratore viene allontanato dall'azienda per l'attività sindacale, la partecipazione a scioperi, le motivazioni legate a opinioni politiche, religione, razza, lingua o sesso. Sui licenziamenti discriminatori, la normativa non cambia: resta in vigore l'articolo 18 così com'è ed è previsto sempre il reintegro, a meno che non sia lo stesso lavoratore a optare, in alternativa, per l'indennizzo. Ma questo punto non è stato mai messo in dubbio dalle parti sociali. Anche gli imprenditori si erano detti d'accordo a mantenere le attuali tutele. I sindacati si sono schierati tutti sulla stessa posizione rispetto a questa tipologia di licenziamento. Il ministro del lavoro, Elsa Fornero, ha sottolineato, durante la conferenza stampa a Palazzo Chigi, che «il reintegro per i licenziamenti discriminatori si estende a tutte le imprese, anche quelle sotto i 15 dipendenti». Molti giuslavoristi, però, hanno fatto notare ieri che l'estensione di questa tutela alle piccole imprese esiste già dagli anni Novanta, e non è una novità introdotta con la riforma. Il segretario della Cgia di Mestre ha precisato che «già con l'articolo 3 della legge n. 108, sin dal 1990 è stato stabilito che anche per le imprese con meno di quindici dipendenti il licenziamento discriminatorio è da ritenersi sempre nullo».

Licenziamento disciplinare illegittimo. Il licenziamento per motivi disciplinari è disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, in seguito a violazione di obblighi contrattuali. Con la riforma introdotta dal governo Monti, se il giudice registra la mancanza di una giusta causa si applicherà il “modello tedesco”: se il motivo è inesistente (il lavoratore non ha commesso il fatto) e riconducibile a ipotesi previste nei contratti collettivi, il giudice dispone il reintegro. In altri casi residui, il giudice può decidere che l'azienda versi al dipendente un indennizzo da 15 a 27 mensilità. Su questa tipologia di licenziamento sono emerse forti divergenze: per Confindustria il reintegro deve valere solo in casi eccezionali, preferendo l'indennizzo, ma con qualche dubbio sulle 27 mensilità. La Cgil si è detta contraria e vuole il reintegro del lavoratore, la Uil chiede che sia ridotta la discrezionalità del giudice, la Cisl è stata subito d'accordo con il governo Monti.

Licenziamento economico illegittimo. Nel caso di licenziamenti individuali decisi per motivi economici (esigenze tecniche, produttive e organizzative) l'impresa sopprime uno o più posti di lavoro (al massimo quattro). Con la riforma, se il giudice ritiene che il licenziamento economico avvenga senza giusta causa oggettiva, è previsto solo l'indennizzo compreso tra le 15 e le 27 mensilità. E' una delle proposte del governo che più si allontana dalla norma attuale, perché l'articolo 18 prevede il reintegro. Gli industriali si sono espressi solo per l'indennizzo, ma ritengono eccessive le 27 mensilità di risarcimento. Anche i segretari di Cisl e Uil si sono detti favorevoli al solo indennizzo, mentre la Cgil ha espresso la sua contrarietà. La preoccupazione diffusa è che il licenziamento per motivi economici diventi la scorciatoia principale per tagliare il costo del lavoro nelle aziende.