

Art.18, resta la linea dura: no al reintegro. Per i licenziamenti economici solo indennizzo e un impegno ad evitare “abusi”

ROMA. Con la conferma della linea del “no” al reintegro dei lavoratori licenziati per motivi economici e l’aggiunta della garanzia di una particolare forma di «attenzione» perché i datori di lavoro evitino gli «abusi», il governo Monti ha chiuso, per ora, la partita sull’articolo 18. Novità, che però non entra nel merito della revisione dei licenziamenti, è l’introduzione di un «rito procedurale abbreviato»: così da ridurre «alcuni costi indiretti» a carico dell’azienda (in caso di vittoria del lavoratore), che sarà svincolata dalla durata del procedimento o da altre inefficienze del sistema giudiziario.

Nel testo della riforma del mercato del lavoro approvata («salvo intese») ieri da Consiglio dei ministri, il “nuovo” articolo 18 (si legge al punto 3 di pagina 10 del documento) «si applicherà alle imprese con più di 15 dipendenti» (come già oggi), e a tutti, neo assunti e vecchi contrattualizzati. E sempre tre restano le categorie di licenziamenti individuali: discriminatori, disciplinari, economici. Nessuna modifica sui discriminatori, rivoluzionati i licenziamenti economici e disciplinari.

Licenziamenti economici (o oggettivi). Si tratta di licenziamenti (non più di 4) che l’impresa decide per «esigenze tecniche, produttive e organizzative». Dunque dalla crisi dell’azienda, alla cessazione dell’attività, alla soppressione di una mansione. La nuova norma (la più contestata) prevede che il giudice non possa più optare per il reintegro, ma può solo «dichiarare risolto il rapporto di lavoro disponendo il pagamento di un’indennità risarcitoria tra 15 e 27 mensilità».

«Il datore di lavoro può essere condannato solo al pagamento di un’indennità» ha confermato ieri Palazzo Chigi in una nota aggiungendo che però «particolare attenzione è riservata all’intento di evitare abusi». Il timore di sindacati e partiti (Cgil e Pd in testa) è che così diventi più facile per il datore di lavoro licenziare. Forse per questo, nell’ultimo testo di riforma si legge: «È fatta salva la facoltà del lavoratore di provare che il licenziamento è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, nei quali casi il giudice applica la relativa tutela».

Licenziamenti disciplinari (o soggettivi). Sono quelli disposti per giusta causa (comportamento grave del dipendente, ad esempio furti o risse) o per giustificato motivo soggettivo (violazione degli obblighi contrattuali). In questi casi il testo prevede che il giudice disponga il pagamento di un’indennità (da 15 a 27 mensilità). Non è previsto il reintegro. Se invece si accerta «la non giustificazione del licenziamento per inesistenza del fatto», il giudice condanna il datore di lavoro a reintegrare il dipendente.

Licenziamenti discriminatori. Invariata la norma che li considera nulli e continua a valere anche per le aziende sotto i 15 dipendenti. Il licenziamento viene considerato discriminatorio se determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall’appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali. Oppure in caso di «discriminazione razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull’orientamento sessuale o sulle convinzioni personali». E ancora, quando è disposto in concomitanza col matrimonio e nel periodo di maternità. In questi casi il datore di lavoro deve reintegrare il dipendente, risarcire minimo 5 mensilità e versare i contributi. Il dipendente può chiedere invece del reintegro, un’indennità pari a 15 mensilità.

Le norme anti-abusi. Garanzie per arginare le imprese che vogliano abusare dei licenziamenti economici sono state date dal premier Monti a Bonanni (Cisl). In fase di stesura della riforma dovrebbero arrivare delle “paletti”: l’azienda dovrà dimostrare perché licenzia, il lavoratore non potrà essere sostituito e per una nuova assunzione dovrà passare un po’ di tempo.