

Gli esperti. «Regole più semplici che diano certezze alle imprese» - Maresca:

«Attenti a rimettere in discussione il decreto Poletti che ha semplificato i rapporti a termine»

«Ora non toccare i contratti a tempo»

IL REINTEGRO

Pessi: positiva l'ipotesi di circoscrivere il reintegro nei licenziamenti disciplinari ai soli casi di insussistenza del fatto materiale

ROMA

■ «Regole semplici, e che diano certezze alle imprese». Positiva è la scommessa del Governo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ma la nuova disciplina varrà solo per i neo-assunti, «per diversi anni avremmo quindi regimi giuridici differenti». Attenzione poi a non introdurre forme di disincentivo all'utilizzo dei contratti a termine: «È importante ridurre la percentuale di occupati a tempo ma ciò si può perseguire senza erodere la flessibilità delle aziende».

Per gli esperti la riscrittura dell'articolo 18 che annuncerà oggi il premier Matteo Renzi, con l'addio al reintegro per i licenziamenti per motivo economico-organizzativo e per buona parte di quelli disciplinari, «è un passo avanti». Male imprese dovranno aver tempo di familiarizzare con le novità (per poterle poi applicare al meglio). E soprattutto bisognerà evitare possibili criticità. Una è che, per anni, le aziende avranno a che fare con due regimi di tutela contro i licenziamenti illegittimi: «La prima - ha sottolineato Sandro Mainardi, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Bologna - per gli assunti fino all'entrata in vigore del decreto in via di approvazione, i quali continueranno ad usufruire dell'applicazione dell'articolo 18 Monti-Fornero; la seconda per i neo-assunti. L'effetto sarà però quello di una giurisprudenza che verrà chiamata, appunto per anni, a confrontarsi con regimi di tutela che utilizzano lo stesso apparato concettuale (per esempio, la nozione di «fatto materiale»), per poi doverne dare applicazioni diverse a seconda della data di assunzione del lavoratore».

C'è il poi nodo rapporti a termi-

ne. Uno dei canali di estensione delle nuove regole a coloro che hanno già una occupazione «potrà essere la trasformazione in nuovi rapporti a tutele crescenti di una quota significativa dei contratti a termine in essere - ha spiegato Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -. Qui però bisogna stare attenti e non rimettere in discussione il decreto Poletti dello scorso marzo che ha opportunamente semplificato i rapporti a tempo. Le aziende non capirebbero un nuovo cambio delle regole nel giro di pochi mesi, e vanno comunque salvaguardate le necessarie esigenze di flessibilità delle imprese».

Gli indennizzi, poi, che sostituiranno la tutela reale sono già piuttosto elevati: sarebbe quindi opportuno che restassero esclusi da contribuzione sociale e andrebbe previsto, inoltre, che essi non costituiscano base imponibile per la tassazione personale dei redditi del lavoratore. E vanno ampliate le possibilità di risoluzione del rapporto in via conciliativa, prevedendo che diano diritto all'Aspi anche le conciliazioni in sede sindacale. L'ipotesi di circoscrivere, ancora, il reintegro nei licenziamenti disciplinari ai soli casi di insussistenza del fatto materiale è positiva «perché viene meno il principio di proporzionalità - ha detto Roberto Pessi, professore di diritto del Lavoro alla Luiss di Roma -. E quindi se alla base del licenziamento illegittimo c'è un fatto materiale che sussiste, ma non è grave, scatterà la sola tutela monetaria. Mai i margini di discrezionalità dei magistrati non si azzereranno e quindi l'unica soluzione che potrà dare tranquillità e certezza delle regole alle imprese è l'introduzione della clausola dell'opting out. In questo modo, inoltre, si raggiungerebbe anche una forma di grande equilibrio perché il datore licenzierebbe solo di fronte a un inadempimento notevole».

Da quanto si apprende, nell'immediato, non ci saranno innovazioni sul fronte dei licenziamenti collettivi. Un peccato, visto che

nelle imprese strutturate, quali sono quelle industriali, i licenziamenti per ragioni economiche sono più frequentemente di tipo collettivo anziché individuale, considerato che essi sono parte inevitabile dei processi di ristrutturazione e di recupero di competitività delle aziende. Oggi i processi di ristrutturazione sono piuttosto lenti e costosi, e nei fatti c'è un utilizzo improprio degli strumenti disponibili (cassa integrazione, solidarietà, mobilità). Per uscire da questo circolo vizioso occorre facilitare il raggiungimento degli accordi di mobilità, e avere a disposizione solo due sussidi universali e obbligatori, la Cige e l'Aspi. In quest'ottica, evidenziano gli esperti, «interventire solo sull'Aspi senza che sia chiaro cosa si intende fare in tema di cassa integrazione, rischia di disorientare le imprese, e anche la portata dell'ariforma che s'intende attuare».

Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE QUESTIONI APERTE

La giurisprudenza

■ Per anni le aziende avranno a che fare con due regimi di tutela contro i licenziamenti illegittimi, quella ridisegnata dal Jobs act per i nuovi assunti e quella precedente per gli altri. Di conseguenza, per anni, la giurisprudenza sarà chiamata a dare applicazioni diverse delle norme in base alla data di assunzione del lavoratore

Aspi

■ Il diritto all'Aspi in sede conciliativa è garantito solo per accordi siglati con le direzioni territoriali del lavoro e non nelle conciliazioni con i sindacati

