

→ **L'esecutivo** ha scelto la strada del disegno di legge. Articolo 18, resta l'impianto annunciato

Lavoro, il governo vara il ddl

Varato, «salvo intese, il testo della riforma del lavoro Monti-Fornero. È un disegno di legge. Introdotto un comma per contrastare gli abusi nei licenziamenti economici. Ma il reintegro non è automatico.

BIANCA DI GIOVANNI

ROMA

Un Consiglio dei ministri fiume vara la riforma del lavoro Monti-Fornero «salvo intese» (se si arriverà a conclusioni diverse, il testo si modificherà senza la necessità di passare ancora in consiglio), un documento di 26 pagine e 10 capitoli. Le novità rispetto alla burrascosa vigilia sono due: non si tratta di un decreto (come avrebbe voluto il Pdl), ma di un disegno di legge, come preteso anche dal Quirinale. Sulla questione tempi, che il centrodestra teme troppo lunghi, interviene Renato Schifani, che si augura una conclusione entro l'estate. Inoltre compare un'indicazione sulla lotta agli abusi nel caso di licenziamenti economici. La Cisl si ascrive il merito di quello che definisce «comma Bonanni», ma la formulazione tecnica appare ancora debole. Per la Cgil, infatti, l'unico modo per evitare abusi nel caso di licenziamenti economici è reintrodurre il reintegro nel posto di lavoro, nel caso in cui un giudice decida che il licenziamento sia nullo, ovvero non dovuto a motivi oggettivi. Ma su questo punto il governo ha tenuto duro: nessun reintegro. Decisione che ha provocato la reazione del Pd Cesare Damiano: «Modificheremo in Parlamento».

Tuttavia le disposizioni restano ambigue. Il testo prevede che «al fine di evitare la possibilità di ricorrere strumentalmente a licenziamenti oggettivi o economici che dissimulino altre motivazioni, di natura discriminatoria o disciplinare, è fatta salva la possibilità del lavoratore di provare che il licenziamento è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, nei quali il giudice applica la relativa tutela». Insomma, sta al lavoratore dimostrare che il suo caso ricade nelle altre due fattispecie previste dalla legge: discriminatoria o disciplinari. Nel primo caso il reintegro è assicurato, come previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Nel secondo



Il Consiglio dei ministri. Ieri riunione di sei ore

caso il giudice ha facoltà di scegliere tra reintegro e indennizzo, che può essere modulato dal giudice tra 15 e 27 mensilità. Questo quanto prevede il testo. Ma l'intero impianto mostra parecchie contraddizioni. L'indennizzo previsto per i licenziamenti economici (sempre tra 15 e 27 mensilità), infatti, scatta solo se il giudice rileva l'inesistenza di quei motivi. In altre parole, l'indennizzo sarebbe una sorta di sanzione per un'azienda che dice di licenziare per motivi economici, ma in realtà lo fa per altri motivi. A questo punto, a rigor di logica, dovrebbero scattare già le altre due fattispecie, cioè il reintegro (in caso di discriminazioni) o l'alternativa tra reintegro e indennizzo scelta dal giudice. Non si vede come si possa sic et simpliciter passare all'indennizzo obbligatorio.

PROCESSI

In tema di licenziamento si prevede un rito processuale veloce, in cui è rimessa al giudice la scansione dei tempi. In ogni caso resterebbe un rito con l'apertura di un'istruttoria e di un pieno contraddittorio. In ogni caso nella

lettera di licenziamento è fatto obbligato al datore di lavoro di indicare il motivo della rescissione del rapporto di lavoro. Quanto agli statali, eventuali adeguamenti alle norme della riforma «saranno demandati a successive fasi di confronto».

Il disegno di legge prende le mosse dalle tipologie contrattuali, la cosiddetta flessibilità in entrata. Saranno 90 e non più 20, i giorni di pausa dopo i quali un contratto a termine, superiore ai sei mesi, potrà essere con-

Occupazione femminile Paternalità obbligatoria e un voucher per il servizio di baby-sitting

fermato per la seconda volta senza che ciò comporti l'assunzione a tempo indeterminato. L'intervallo sale dai 10 ai 60 giorni per i rapporti di durata inferiore a sei mesi. Sulle partite Iva, si introduce una normativa volta a evitare gli utilizzi impropri in sostituzione di lavoro subordinato. Si presume, infatti, che ci sia un rap-

porto coordinato e continuativo se la collaborazione dura più di sei mesi e se da essa il collaboratore ricavi il 75% del suo reddito.

L'aliquota contributiva dei lavoratori co.co.pro, iscritti alla gestione separata Inps, aumenterà gradualmente dal 2013, fino a raggiungere il 33% nel 2018. Aumenta all'1,4% anche il costo contributivo dei contratti a tempo determinato, sempre con l'obiettivo di stabilizzare i lavoratori. Saranno 90 e non più 20, i giorni di pausa dopo i quali un contratto a termine, superiore ai sei mesi, potrà essere confermato per la seconda volta senza che ciò comporti l'assunzione a tempo indeterminato.

Un capitolo della riforma è dedicato al lavoro femminile. Oltre al contrasto delle dimissioni in bianco (valido per tutti i lavoratori), che estende da uno a tre anni di vita del bambino il periodo entro il quale le dimissioni vanno convalidate dal servizio ispettivo, si prevede la paternità obbligatoria entro 5 mesi dalla nascita del figlio. Si introduce infine un voucher per la prestazione di servizi di baby-sitting. ♦

Foto di Roberto Monaldo / LaPresse