

La riforma del lavoro «sarà possibile nel prossimo mese al massimo». A dirlo è stato ieri da Londra il premier Matteo Renzi, in visita nella City. «Sono importanti la crescita, ridurre la burocrazia, rilanciare gli investimenti con una nuova idea di giustizia», ha aggiunto, «ma credo anche che la cosa più importante sia il processo di riforma del mercato del lavoro».

In realtà sull'agenda della riforma

## Sull'agenda della nuova legge pesano i tempi per i decreti

ma le ipotesi sono più d'una. Trattandosi di una legge delega, il governo ha tempo un anno per stendere i decreti delegati. Quindi nella migliore delle ipotesi, le misure destinate a cambiare le regole nel mercato del lavoro dovrebbero entrare in vigore non prima della prossima primavera.

L'esecutivo potrebbe tuttavia anticipare una parte per decreto, ma così facendo si esporrebbe al rischio di due passaggi parlamentari ulteriori, rispetto all'approvazione della delega.

Così, gli effetti tangibili della nuova disciplina, rischiano di essere visibili a partire dal terzo trimestre dell'anno prossimo. Molto dipenderà dal periodo di sospensione dell'articolo 18. Dai tre anni ipotizzati inizialmente anche dal ministro del Lavoro Giuliano Poletti, si potrebbe salire a cinque o sei. L'apertura di Bersani, dopo la mediazione trovata lunedì alla direzione del Pd, ha aperto la porta a una soluzione che possa riguardare un arco temporale maggiore.

A questo punto buona parte della partita politica e parlamentare si gioca proprio sulla finestra durante la quale le tutele dello Statuto dei lavoratori vengono congelate.

Nel momento in cui si chiuderà, dopo quattro, cinque o addirittura sei anni, lo scenario del reintegro per i lavoratori tagliati, continuerà ad essere il più probabile. Soprattutto dopo le aperture fatte da Renzi alla sinistra del suo partito, sui tagli «disciplinari».

La partita politica e parlamentare si gioca proprio sulla finestra durante la quale le tutele dello Statuto dei lavoratori vengono congelate.

Nel momento in cui si chiuderà, dopo quattro, cinque o addirittura sei anni, lo scenario del reintegro per i lavoratori tagliati, continuerà ad essere il più probabile. Soprattutto dopo le aperture fatte da Renzi alla sinistra del suo partito, sui tagli «disciplinari».

### COSA PENSANO I CAPI DEL PERSONALE

**67,53%** I direttori del personale secondo i quali l'abrogazione dell'art.18 può determinare un funzionamento più efficiente del mercato del lavoro

**49,35%** Percentuale di cui diminuirebbe il contenzioso se l'articolo 18 fosse soppresso

**62,34%** Manager e imprenditori che suggeriscono di limitare nel tempo i sussidi di disoccupazione in caso di licenziamento individuale o collettivo

**68,83%** I responsabili del personale che preferirebbero un'indennità risarcitoria variabile tra 6 e 12 mensilità, in caso di abrogazione dell'articolo 18

**67,53%** Aziende disposte a farsi carico dei costi di formazione per reinserire il lavoratore licenziato



### Direttori del personale

# «Licenziamenti disciplinari La riforma parte debole»

Citterio: «I giudici continueranno a dar ragione ai lavoratori. Com'è stato finora»

ATTILIO BARBIERI

Dopo la mediazione trovata alla direzione Pd lunedì scorso si configura una situazione paradossale. La medesima azienda potrebbe avere facilità a licenziare i dipendenti per motivi economici, ma non con una motivazione disciplinare. Un paradosso che rischia di scaricare in partenza la portata riformista del *jobs act* di Renzi. Facciamo il punto con Paolo Citterio, presidente dell'Associazione dei direttori del personale Gidp.

«In realtà il rischio è che da qualunque punto si parta, licenziamento economico o disciplinare, impresa e lavoratore finiscano in tribunale comunque...».

Ma è proprio questo che la riforma si proponeva di evitare...

«Già. Ma la clausola di reintegro resterebbe comunque per i casi di discriminazione. E a questa fattispecie ci si potrebbe comunque appellare per evitare il licenziamento».

Ma la salvaguardia nei casi di atteggiamento discriminatorio c'è in tutta Europa. Non è pensabile abolirla...

«Non dico questo. Il problema si pone nel momento in cui il contenzioso finisce in tribunale. La nostra magistratura del lavoro, si sa, è molto più sensibile alle ragioni del cosiddetto contraente più debole, il lavoratore, di quanto accada negli altri Pa-

esi. E comunque la discrezionalità concessa ai nostri giudici è infinitamente più ampia. Non a caso in molti altri Paesi, è previsto un indennizzo anziché il reintegro».

Dunque anche il *jobs act* rischia di naufragare su questo dettaglio?

«Purtroppo sì, ma temo che su questo versante ci sia poco da fare. I guai imprevedibili, almeno finora, potrebbero arrivare sul licenziamento disciplinare per il quale Renzi sta pensando di mantenere la possibilità della reintegra. Per mediare con l'ala bersaniana all'interno del suo partito e con la Cgil. Se passa questa modifica si creerebbe un punto di debolezza decisamente molto forte».

E come si può uscire?

«Insistere con il contratto a tutele crescenti, per intendere quello di cui parla da anni il professor Pietro Ichino».

Le garanzie crescenti dovrebbero essere acquisite. Oppure non è così?

«Da quel che mi risulta su questo aspetto il governo potrebbe trovare una mediazione molto efficace. La prima proposta era di limitare il periodo di sospensione dell'articolo 18 a tre anni, mentre ora ci sarebbe stata una disponibilità di aumen-

tare la finestra di licenziabilità fino a cinque o sei anni. Una base su cui potrebbe arrivare il via libera della componente bersaniana nel Pd e perfino della Cgil».

Con l'estensione della franchigia sull'articolo 18 la riforma potrebbe funzionare?

«Penso proprio di sì. Non dobbiamo dimenticare che le imprese continuano a non assumere perché sono preoccupate dall'andamento degli ordini. Stante l'attuale congiuntura economica le commesse possono cessare improvvisamente e senza alcun preavviso. Gli imprenditori lo sanno e rinunciano ad assumere. Qualora le regole cambiasse introducendo maggiore flessibilità avrebbero di sicuro un atteggiamento diverso».

Di quanto potrebbe crescere l'occupazione con il contratto a tutele crescenti?

«A mio parere anche del 5 per cento. L'innalzamento a sei anni della non applicazione dell'articolo 18 compenserebbe ampiamente la sciocchezza del reintegro possibile nei casi di licenziamento per motivo disciplinare. Sapendo come la pensano gli imprenditori, di questo sono praticamente certo».



Paolo Citterio [u.s.]

### Scolliniamo

#### Collocamento

## Il sistema deve reggersi senza intervento pubblico

ANTONIO BONARDO\*

Ora che il Pd ha fatto la scelta di campo netta in tema di protezione dei lavoratori nel mercato del lavoro, passando dal regime novecentesco della *job security* a quello europeo moderno della *flexsecurity*, si pone il problema di come realizzarlo in concreto.

Perciò dobbiamo aver ben chiaro l'obiettivo. A nostro avviso occorre creare un sistema privato di ricollocazione, che stia in piedi senza intervento operativo né sostegno economico pubblico. Proviamo ad elencarne gli ingredienti principali.

a) Si rafforzi l'albo nazionale delle società autorizzate al servizio di ricollocazione, introducendo criteri di accesso consistenti, riferendosi a quanto fece l'allora ministro Tiziano Treu quando aprì il mercato italiano alle agenzie di lavoro interinale.

b) Il servizio di ricollocazione della persona licenziata sia pagato dall'impresa che licenzia, facendolo rientrare nel *severance cost* che l'impresa deve sostenere in caso di interruzione del rapporto di lavoro con il dipendente. Questo insieme all'indennità di licenziamento da corrispondere al lavoratore, che in Spagna è stata fissata in una mensilità lorda di stipendio per ogni anno di anzianità aziendale.

c) Con la fine del regime della mobilità e delle varie casse integrazioni prolungate nel tempo e il passaggio definitivo al sistema dell'Aspi, il sussidio universale, viene meno il problema della «condizionalità», la revoca dell'ammortizzatore in caso di rifiuto dell'offerta congrua: l'ammortizzatore attivo dura poco tempo ed è economicamente contenuto, rendendo i comportamenti opportunistici poco convenienti.

d) L'eventuale aspi residua non corrisponda al lavoratore che si ricolloca anzitempo venga suddivisa al 50% tra il lavoratore stesso e l'azienda che lo ha licenziato.

In tal modo il lavoratore ha tutto l'interesse a ritrovare un nuovo lavoro (subordinato o autonomo) il prima possibile. L'azienda sarà motivata a scegliere sul mercato le società di ricollocazione più performanti, in grado di aiutare le persone a ricollocarsi più rapidamente, potendosi finanziare il costo del servizio di ricollocazione con questo bonus.

Sarà importante che anche i fondi di formazione interprofessionali supportino la creazione di questo sistema di politiche attive, finanziando una quota parte del costo sostenuto dalle aziende per i servizi di *outplacement*, oltre a percorsi formativi di riqualificazione (anche per persone espulse dal mercato del lavoro (purché legati a percorsi reali di reinserimento lavorativo, sotto l'egida della società di ricollocazione).

In questa visione di strutturazione del servizio di supporto alla ricollocazione, impennato sul settore privato, il ruolo del pubblico si dovrà concentrare nel realizzare il sistema di aiuto per l'enorme massa di disoccupati e inoccupati (giovani, donne, over 45, etc.) che si sono prodotti in questi anni di crisi. Fortunatamente non partiamo da zero, perché in Lombardia è stato sperimentato con successo un modello di eccellenza: la Dote unica lavoro, con la sua logica *pay for result*. Basterebbe un sano «copia e incolla» da parte delle altre Regioni e avremmo anche in Italia servizi per il lavoro di standard europeo!

\*Direttore public affairs Gi Group

