

“Lavoro, meno vincoli in uscita”

di **Picchio Nicoletta**

Lavoro, meno vincoli in uscita Il Governo punta ad alleggerire la rigidità sul tempo indeterminato. Non solo articolo 18 Contratti atipici Entro sette mesi anche la riforma Regole più stringenti per evitare delle modalità di licenziamento l'uso improprio dei parasubordinati Maurizio Sacconi, ministro del Welfare Nicoletta Picchio ROMA M Si riapre la partita. Con una formula generica che parla di una «nuova regolazione dei licenziamenti per motivi economici» nei contratti a tempo indeterminato. Una pagina della lettera inviata dal governo italiano alla Ue riguarda il mercato del lavoro. Giovani, apprendistato, norme per favorire l'ingresso delle donne, credito di imposta per chi assume nelle aree svantaggiate, regole più stringenti per evitare che si usino in modo non appropriato i contratti parasubordinati, mascherando un lavoro dipendente. Ma poi è lì che si torna, sulla questione dei licenziamenti: in primo piano, stando al testo, appaiono le norme sui licenziamenti individuali e collettivi, la 604 del 1966 e la 223 del 1991, ma è inevitabile che si arriverà a toccare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, dopo il primo passo dell'articolo 8 della manovra varata ad agosto. Il tema della flessibilità, compresa quella in uscita, è stato sollevato dalla Bce, nella lettera inviata al governo ad agosto ed è riemerso nelle riunioni a I SI RIAPRE LA PARTITA SUI LICENZIAMENTI Prima scadenza: entro il 2011 Misure per favorire l'occupazione dei giovani e delle donne. Strumenti: contratti di apprendistato, contrastando le forme improprie del lavoro dei giovani; rapporti di lavoro a tempo parziale e contratti di inserimento delle donne nel mercato del lavoro; credito di imposta • aziende che livello Ue. Quel dualismo del mercato del lavoro di cui ha parlato anche il numero uno in pectore dell'Eurotower, Mario Draghi, nella sua ultima relazione da governatore di Bankitalia, a maggio. È la scarsa possibilità di licenziare che rende più difficile entrare nel mercato del lavoro. Con il tabù dell'articolo 18 che ha condizionato per anni il dibattito sulle relazioni industriali. Il governo si è messo un termine non immediato: entro maggio del 2012. Ma la questione è infiammabile e sono bastate le poche righe del testo per sollevare un'immediata levata di scudi da parte del sindacato: non c'entrano i licenziamenti con lo sviluppo del paese. La stessa reazione che il sindacato ha avuto sull'articolo 8 della manovra. La legge dà alle parti sociali la possibilità di realizzare «specifiche intese» a livello aziendale anche sulle «conseguenze del recesso» dal rapporto di lavoro, con la possibilità di derogare alle leggi che disciplinano l'argomento (quindi lo Statuto dei lavoratori). Cgil, Cisl e Uil hanno già detto che non applicheranno questa parte della norma assumono in aree svantaggiate Seconda scadenza: maggio 2012 • Riforma della legislazione del lavoro per aumentare le assunzioni con una nuova regolazione dei licenziamenti per motivi economici nei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Uso più stringente dei contratti parasubordinati (per la Cgil è tutta da abolire, Cisl e Uil non la condividono solo su questo punto). Comprensibile, quindi, che il governo, per rispondere all'Europa, voglia ritornare a discutere di una riforma complessiva, riprendendo lo Statuto dei lavoratori su cui il ministro del Welfare, Maurizio Sacconi, aveva sollecitato un avviso comune tra imprese e sindacati. In primo piano, comunque, appaiono le leggi che riguardano rispettivamente i licenziamenti individuali e collettivi, cioè la 604 del 1966 e la 223 del 1991. A leggere i testi, la casistica in cui si permettono i licenziamenti individuali (604) è molto ampia: ragioni legate all'organizzazione dell'impresa, tecniche e produttive. I licenziamenti collettivi (aa3) sono consentiti in caso di trasformazione o riduzione dell'attività o del lavoro. «Ma le interpretazioni della giurisprudenza è molto restrittiva su questi temi», dice il giuslavorista Arturo Maresca. Di

conseguenza c'è molta incertezza tra le imprese, rendendo difficili i licenziamenti e riducendo la flessibilità del mercato del lavoro.