

**Risparmio e rischio Italia**  
 LICENZIAMENTI: IL CONFRONTO EUROPEO



Norme e giurisprudenza  
 È invalsa una interpretazione  
 restrittiva della legge del '66

Correzioni in itinere  
 Il Governo interverrà sui  
 «giustificati motivi oggettivi»

# Ipergarantiti e senza rete: lavoro a due facce

Mercato diviso tra i lavoratori a tempo indeterminato molto tutelati e il precariato diffuso



Spesa pubblica  
 per sussidi  
 di disoccupazione  
 in % sul Pil **24,9**

Tasso di  
 occupazione  
 giovanile (15-24)  
 dati 2010 **20,5**

**Nicoletta Picchio**  
 ROMA.

Un'Italia divisa in due: da una parte i lavoratori a tempo indeterminato, maggiormente tutelati. Dall'altra una «vasta sacca di precariato, soprattutto giovanile, con scarse tutele e retribuzioni». È la fotografia del mercato del lavoro in Italia, così come l'ha presentata nella sua ultima assemblea da Governatore di Bankitalia Mario Draghi e ribadita due giorni fa. Sollecitando un «riequilibrio» della flessibilità del mercato del lavoro, «oggi quasi tutta concentrata nella modalità di ingresso».

Non lo dice esplicitamente il Governatore, ma la considerazione che ne consegue è che il riequilibrio dovrebbe rendere più flessibili le modalità di uscita sui contratti a tempo indeterminato e dall'altra parte migliorare le aspettative di chi entra.

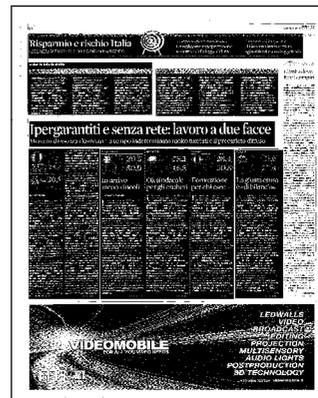
Un problema che esiste, quindi, al di là degli atteggiamenti ideologici che hanno sempre caratterizzato il tema dei licenziamenti, di cui si parla da decenni. Se prima il "pacchetto Treu" e poi la legge Biagi del 2003 hanno introdotto numerose modalità contrattuali per entrare nel mondo del lavoro (l'apprendistato, l'ex interinale, il contratto di lavoro intermittente, il contratto a progetto), sono di ben più vecchia data le leggi che riguardano le modalità di uscita.

Ora il governo vuole intervenire, con una nuova «regolazione dei licenziamenti per motivi economici» nei contratti di lavoro a tempo interterminato. Si tratta di rivedere, quindi, quelle casistiche che rientrano nel cosiddetto "giustificato motivo oggettivo". A stabilire regole e condizioni per i licenziamenti individuali è la legge 604 del 1966: si può licenziare per ragioni legate all'organizzazione dell'impresa, tecniche e produttive. Risale al 1991 la legge 223 per i licenziamenti collettivi, previsti in caso di trasformazione e riduzione di attività o di lavoro.

Motivi economici, quindi. Ma se il giudice ritiene il licenziamento illegittimo, scatta l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, 1970: e quindi il reintegro nel posto di lavoro. L'esperienza dimostra che le leggi sono state applicate in modo restrittivo, dando al datore di lavoro l'onere di dimostrare, per fare l'esempio del licenziamento individuale, di non aver potuto ricollocare il lavoratore in un'altra mansione. I tempi lunghi della giustizia sono un'aggravante in più, dal momento che i processi in Italia per le cause di lavoro durano anni. Non adeguati alla rapidità richiesta dalla competizione dei mercati. Una condizione che ha fatto lievitare il prezzo del consenso, con l'impresa che punta a mettersi d'accordo con i lavoratori e sindacati.

Fa da contraltare a questa rigidità, con l'aggravante della crisi economica, l'uso a volte distorto della flessibilità in entrata nel mondo del lavoro. Di tutta la casistica contrattuale, ora si cerca una sintesi, puntando soprattutto sui contratti di apprendistato, appena riformati, sulla somministrazione di lavoro, sul tempo indeterminato. Il problema principale, per quanto riguarda i giovani che devono cominciare a lavorare, è avere una preparazione adeguata. È ad un aumento della formazione infatti che punta la riforma dell'apprendistato, e si dovrebbe agire di più anche sul rapporto scuola-lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Le due vie della flessibilità

### IN ENTRATA...

**Legge Biagi.** Approvata nel 2003 ha introdotto un pacchetto corposo di misure finalizzate ad aumentare gli strumenti a disposizione delle aziende che intendono assumere nuovi dipendenti. In particolare sono state ampliate le tipologie contrattuali, dalla somministrazione all'apprendistato, al contratto di lavoro ripartito, al contratto di lavoro intermittente o al lavoro accessorio e al lavoro occasionale, nonché al contratto a progetto. Ha infine disciplinato le agenzie di somministrazione di lavoro.

**Apprendistato.** È entrato in vigore il 25 ottobre il decreto legislativo 167/2011, che ridisegna l'apprendistato. Parti sociali e Regioni hanno sei mesi di tempo per regolamentare le tre tipologie contrattuali: professionalizzante, per la qualifica, di alta formazione. L'obiettivo è rendere questo contratto lo strumento principe di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani. Ipotesi allo studio: introdurre incentivi, azzerando la quota di contribuzione a carico dell'azienda per nuovi contratti.

**Liberalizzazione del collocamento.** Enti locali, università (pubbliche e private), scuole superiori, gestori di siti internet e associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori potranno intermediare la domanda e l'offerta di lavoro senza richiedere alcuna autorizzazione amministrativa. L'ha previsto l'articolo 29 del decreto legge 98 del 6 luglio 2011 che ha, infatti, introdotto importanti semplificazioni burocratiche volte ad assicurare un sistema più flessibile e snello di gestione del mercato del lavoro.

### ...E IN USCITA

**Licenziamento individuale.** La legge che stabilisce quando si può e quando non si può licenziare un lavoratore è la legge 604 del 1966. L'articolo uno di questa norma spiega che «il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo». Tale normativa inizialmente applicata solo alle imprese con più di 35 dipendenti è stata estesa anche alle piccole imprese con la legge 108 del 1990 prevedendo l'obbligo di riassunzione o in alternativa il risarcimento del danno.

**Licenziamento collettivo.** È regolato dalla legge 223 del 1991 e si applica quando l'azienda intende effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni; quando ciò avviene nell'ambito della medesima unità produttiva o nell'ambito di più unità produttive della stessa provincia; quando questi licenziamenti siano conseguenza della riduzione o della trasformazione della attività, oppure della cessazione dell'impresa. La legge prende in esame anche la gestione degli ammortizzatori.

**Licenziamenti «illegittimi».** L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 300 del 1970) stabilisce, nel caso di licenziamenti individuali, l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare il lavoratore al suo posto se il licenziamento viene giudicato inefficace dal magistrato. Prevede inoltre il risarcimento del danno per il lavoratore nonché una sanzione nel caso in cui il datore di lavoro non attui la sentenza di reintegro se questa sentenza riguarda dipendenti che sono dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.