Il Sole 24 ORE

Quotidiano

Data 06-04-2012
Pagina 15
Foglio 1

www.ecostampa.it

Icosti aziendali

«Lacune sulla conciliazione, ma positivo l'articolo 14»

di **Nicoletta Picchio**

Minore dualismo del mercato del lavoro. «Si potrà avere una migliore qualità dell'occupazione. Per aumentare i posti di lavoro serve la crescita, ma la riforma potrà spostare l'occupazione dai rapporti temporanei a quelli a tempo indeterminato», dice Arturo Maresca, giuslavorista, professore a La Sapienza di Roma.

L'articolo 14 sulla flessibilità in uscita secondo Maresca ha effetti positivi: innanzitutto dà certezza dei costi alle aziende. Inoltre indica come regime sanzionatorio prioritario in caso di licenziamento illegittimo del lavoratore, sia per motivi economici che disciplinari, l'indennizzo economico. Un passo avanti importante rispetto all'obbligo di reintegro previsto dall'articolo 18. Il reintegro nella riforma è previsto in casi «tassativamente» elencati.

Analizzando i licenziamenti disciplinari, il rientegro è ammesso in tre casi ben delineati: il fatto non sussiste, il lavoratore non lo ha commesso, rientra nelle condotte punibili con sanzioni conservative sulla base delle «tipizzazioni» indicate dai contratti. «Vi si ricorre in via residuale rispetto all'indennizzo», spiega Maresca. Che sottolinea anche un altro emenento: l'indennità risarcitoria ha un tetto di 12 mesi, a prescindere da quanto possa durare il contenzioso.

Sui licenziamenti economici, il nuovo testo ha introdotto la possibilità di reintegro se il giudice accerta la «manifesta insussistenza del fatto». Un'aggiunta contestata dalle imprese. Maresca chiarisce: «È un concetto giuridico molto chiaro. C'è il reintegro con un licenziamento pretestuoso». Ma le interpretazioni dei giudici? « Ci sarà qualche giudice che tenterà di forzare le regole. Però il testo prevede il rintegro in casi tassativamente indicate». Positiva la conciliazione, c'è però una «grave lacuna»: non è previsto, in caso negativo della conciliazione, che l'effetto del licenziamento retroagisca al momento in cui il datore di lavoro avvia la procedura. «È necessario per evitare che il lavoratore, simulando la malattia, impedisca al licenziamento di avere effetto e di estinguere il rapporto di lavoro». Altro aspetto negativo, sempre sui licenziamenti, riguadra quelli collettivi: nel caso di violazione dei criteri si rimanda al regime del licenziamento disciplinare, che però nel caso di quelli collettivi non è applicabile.

Tra i punti negativi, l'eccessivo appesantimento dei contratti a termine: l'aliquota maggiorata dell'1,4% si dovrebbe togliere per le meno per gli stagionali. Inoltre la causale andrebbe eliminata non solo per il primo contratto, come prevede la riforma, limitandolo tra l'altro a 6 mesi, ma definendo una quota percentuale, anche minima.

Infine per Maresca sulla flessibilità in entrata si è persa l'occasione per dare una vera spinta all'apprendistato: non sono state chiarite le finalità, non è definito il regime sanzionatorio in caso di utilizzo irregolare, la norma resta complessa da attuare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Arturo Maresca
Giuslavorista
Università La Sapienza

110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.