

«Il nodo non è l'articolo 18, ma la giusta causa»

Del Conte

Per il docente della Bocconi vanno ridefinite le cause per il licenziamento legittimo

DI FRANCESCO RICCARDI

«**N**on è l'articolo 18 da riformare. Ma è il concetto di "giustificato motivo" per il licenziamento da chiarire e semmai ridefinire». Maurizio Del Conte, docente di Diritto del Lavoro all'Università Bocconi sfata uno dei tanti miti del dibattito, lasciando intravedere un percorso possibile per la riforma del lavoro.

Ma come si può agire sull'articolo 18? Separando i licenziamenti per motivi disciplinari da quelli per cause economiche, come dice una parte del sindacato?

La priorità non è certo l'articolo 18 che si limita a sanzionare un licenziamento ingiustificato. Non è questo che scoraggia le imprese dall'investire. Occorre agire invece sulla legge 604 del 1966 che definisce la «giusta causa», il «giustificato motivo» e il «giustificato motivo oggettivo» in base ai quali si può licenziare. Se si sta alla lettera della norma un'impresa che, ad esempio, debba riorganizzarsi potrebbe già oggi licenziare senza problemi. In realtà, però, negli ultimi decenni si è stratificata una giurisprudenza enorme che ha fissato molti paletti, tali da rendere praticamente impossibile il «giustificato motivo oggettivo» per il licenziamento. Ciò che occorrerebbe fare dunque è ridefinire le cause di legittimità del licenziamento, tornando allo spirito originario della norma ed eliminando quelle incertezze che – queste sì – rendono la vita complicata alle imprese. Per

i grandi numeri, infatti, i licenziamenti per ragioni economiche sono già legittimi oggi (legge 223). Per quelli da 1 a 4 persone, invece, si rende necessaria questa ridefinizione.

E agire invece sul processo del lavoro rendendolo più breve, 6 mesi al massimo?

Questo andrebbe fatto comunque. Ma è una riforma che, per essere attuata, ha bisogno di tempi medio-lunghi e soprattutto di finanziamenti, non si fa certo in un mese e a costo zero.

Quali tipologie di contratto sarebbero da eliminare? Davvero si può passare da 46 a 4-5 o addirittura a un contratto unico?

I contratti non sono 46, se non contando diverse varianti di una stessa tipologia. In ogni caso, al massimo si può cancellare qualche forma poco usata come il lavoro ripartito (o job sharing) ma sarebbe un'operazione poco più che formale. Poi invece il contratto a tempo indeterminato e determinato, il part-time, la somministrazione e anche forme di collaborazione a progetto o coordinate e continuative devono certamente rimanere. Il punto semmai è come impedirne l'abuso. Da un lato almeno parificando i costi contributivi, dall'altra ridefinendone meglio i limiti d'utilizzo. Il contratto unico invece sarebbe un semplicismo rispetto alla complessità del mercato del lavoro.

La cassa integrazione straordinaria va abolita e subito?

Per le crisi congiunturali deve restare. Non va utilizzata, invece, quando non c'è più futuro per quel posto di lavoro. Meglio un robusto sussidio di disoccupazione. L'aspetto fondamentale, però, è che qualsiasi ammortizzatore non deve essere più a fondo perduto, ma legato strettamente a corsi di formazione e a progetti di ricollocamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

