Sulle fattispecie c'è il forte rischio di arretramento

I giuslavoristi non sono affatto convinti. **La soluzione di mediazione adottata nella delega per ridurre al minimo le ipotesi di reintegra nei licenziamenti disciplinari sbagliati potrebbe non tenere.** Anzi, potrebbe addirittura rappresentare un peggioramento rispetto alla normativa attuale. Dice **Giampiero Falasca**, avvocato del lavoro dello studio legale Dia Piper e collaboratore di questo giornale, che **il punto debole è proprio nella tipizzazione dei casi che daranno il diritto alla reintegra**: «Io mi auguro che le ipotesi circolate in questi giorni, come il rinvio a un concetto assolutamente impreciso quale l'addebito di un comportamento perseguibile penalmente a querela d'ufficio, vengano abbandonate. Sarebbe un passo indietro che aumenterebbe la confusione applicativa. **Per semplificare le regole basterebbe cancellare il rinvio alle tipizzazioni dei Ccnl, che non ha funzionato, e lasciare la reintegra per i soli casi in cui al lavoratore è stato addebitato un fatto materialmente inesistente».**

Un punto di vista non lontano da quello di **Arturo Maresca**, professore di diritto del lavoro all'Università La Sapienza di Roma, che fa un passo ulteriore: «Non è affatto chiaro se le fattispecie si riferiranno alle causali o ai presupposti per la sanzionabilità di un licenziamento disciplinare. Ecco io spero fortemente che non si tocchino le causali: l'ipotesi di insussistenza del reato non terrebbe. Io sono a favore del Jobs Act, ci tengo a precisarlo, ma credo che **la soluzione migliore sia restare nel solco della sentenza della Cassazione, la prima sull'articolo 18 dopo la riforma Fornero, che riconosce la reintegra solo per i fatti materiali insussistenti».**

Ma si poteva essere più chiari già nella delega? **Fabrizio Daverio**, avvocato dello studio Daverio e Florio, specializzato in diritto del lavoro, non ha dubbi: «**Si poteva limitare la reintegra ai soli casi discriminatori.** E per i disciplinari introdurre una norma che prevede, in caso di soccombenza in giudizio dell'impresa, l'obbligo per il lavoratore di accettare un indennizzo al posto della reintegra. Ecco, si doveva limitare la sanzione su un licenziamento disciplinare sbagliato a una tutela economica di portata ragionevole.. invece andare a mettere ipotesi o casistiche in un decreto delegato mi pare sbagliato, una strada che non porterà all'auspicata maggiore certezza del diritto».

Addirittura si poteva prendere proprio tutta un'altra strada, dice invece Michele Tiraboschi, ordinario di diritto del lavoro dell'Università di Modena e Reggio Emilia, già collaboratore di Marco Biagi e consulente giuridico di Maurizio Sacconi quando era ministro del Lavoro. «**Vedo un tentativo folle di ridurre la discrezionalità del giudice sulle ipotesi di licenziamento disciplinare**, mi sembra una mission impossible, avremo un boom di ricorsi in cui i lavoratori contesteranno casi dí discriminazione»**. La strada alternativa, per Tiraboschi, è quella di spostare tutto il contenzioso lavoristico davanti a un arbitro terzo**: «La composizione delle controversie deve diventare materia del confronto tra le parti, non del giudice.

Era la previsione normativa contenuta nel collegato lavoro del 2010, purtroppo rimasta sulla carta e bocciata dall'avviso comune che all'epoca venne poi siglato» **Tiraboschi è anche critico sul livello degli indennizzi per i licenziamenti economici**: «Se si arriva davvero fino a 36 mensilità siamo in controtendenza rispetto ai livelli riconosciuti in altri Paesi». Maresca aggiunge un'altra considerazione: «Nel testo si parla di licenziamenti, al plurale. Speriamo che questo significhi che l'indennizzo economico "certo e crescente con l'anzianità di servizio" valga anche per i licenziamenti collettivi e non solo per quelli individuali»

Scarica l'articolo