

Mercato del lavoro. Primi consensi bipartisan all'ipotesi di riforma

Proposta Ichino sulla flexsecurity Ok da 75 imprese (60mila addetti)

Giorgio Pogliotti

ROMA

■ Uno standard unico di protezione per i lavoratori dipendenti. Un contratto a tempo indeterminato per tutti, con tutele più flessibili: se il rapporto terminerà per motivi economici od organizzativi, il licenziamento sarà accompagnato dal pagamento di un congruo indennizzo e da una copertura contro la disoccupazione. Sarà applicato in modo graduale, a partire dai neo-assunti, con la scommessa che attraverso l'accordo tra le parti sociali verrà esteso agli altri.

Guarda alla flexsecurity nordeuropea il disegno di legge presentato ieri al Senato, a titolo personale, da Pietro Ichino (Pd) che ha un buon numero di sostenitori bipartisan in Parlamento e tra le forze sociali. Tra questi, i responsabili della gestione delle risorse umane di 75 imprese con 60mila addetti (tra cui Ferrari, Stmicroelectronics, Manpower) e 200 giovani che hanno inviato una lettera al ministro del Lavoro. «Di fronte ad una disponibilità convinta dell'opposizione a soluzioni largamente condivise con le parti sociali, saremmo pronti a discuterne», ha risposto Sacconi. Ichino vuole superare il «vero e proprio apartheid» del nostro mercato che «divide 9 milioni di lavoratori protetti, da 9 milioni sostanzialmente dipendenti, che portano tutto il peso della flessibilità di cui il sistema ha bisogno».

Alla negoziazione tra le parti sociali è affidata l'attuazione della riforma. Per i neoassunti imprese e sindacati possono siglare un contratto collettivo di transizione al nuovo sistema. Mentre per l'estensione al personale in servizio serve il consenso dei sindacati che rappresentano la maggioranza.

Per il lavoro dipendente - quanti traggono più di metà del reddito dal rapporto con un'azienda (a meno che superino i 40mila euro lordi annui, o siano iscritti a un albo o un ordine professionale) - il contratto è sempre stipulato a tempo in-

determinato (salvo poche eccezioni). Superati i 6 mesi di prova il controllo giudiziale e l'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori è limitato al licenziamento discriminatorio o di natura disciplinare. È sottratto al controllo giudiziale il licenziamento per motivi economici od organizzativi; in questo caso è previsto un indennizzo crescente con l'anzianità di servizio (una mensilità di retribuzione per anno di anzianità). È a carico dell'impresa l'onere della prova del giustificato motivo economico (tecnico od organizzativo) del licenziamento di un lavoratore con venti anni di anzianità di servizio. L'apparato sanzionatorio dell'articolo 18 è «temperato»: il giudice può disporre la sola reintegrazione nel posto di lavoro con azzeramento o riduzione del risarcimento del danno, oppure il solo risarcimento del danno.

Una volta licenziato, il lavoratore stipula un contratto di ricollocazione con l'ente bilaterale o consortile (il costo è a carico delle imprese), per beneficiare di un'indennità di disoccupazione pari al 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno (poi scende all'80%, 70% e 60%), con una durata massima di quattro anni. Il lavoratore dovrà partecipare a tutte le iniziative di riqualificazione e ricerca di un nuovo posto.

Più i servizi saranno efficienti, più breve sarà la disoccupazione e minore il costo per le imprese che potranno contare su un meccanismo di bonus/malus.

IL TESTO**Contratto di transizione**

■ Per i neoassunti le imprese stipulano con il sindacato un contratto collettivo di passaggio al nuovo sistema di protezione.

Contratto di ricollocazione

■ Chi perde il posto avrà un'indennità di disoccupazione pari al 90% per il primo anno (poi 80%, 70% e 60%), fino a quattro anni. Dovrà partecipare a corsi di riqualificazione.

Contratto unico

■ Il contratto per i dipendenti è sempre a tempo indeterminato (salvo poche eccezioni). Dopo 6 mesi di prova l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori si applica solo al licenziamento discriminatorio o di natura disciplinare. È sottratto al controllo giudiziale il licenziamento per motivi economici od organizzativi: è previsto un indennizzo crescente con l'anzianità di servizio


www.pietroichino.it
