

Nel caso di “manifesta insussistenza” della crisi aziendale, il tribunale può restituire il posto al dipendente

L'accordo definitivo con i partiti raggiunto nella notte di martedì ha di fatto sbloccato la situazione

IL DOSSIER. Le misure del governo

Il lavoro

Articolo 18, torna il reintegro per i licenziamenti economici Indennizzi ridotti a 12-24 mesi

Ecco il ddl trasmesso a Quirinale e Camere

VALENTINA CONTE

Se il licenziamento individuale economico è illegittimo per «manifesta insussistenza», il giudice potrà reintegrare il lavoratore. In tutti gli altri casi di licenziamento per motivi oggettivi senza giusta causa, scatterà un'indennità tra le 12 e 24 mensilità, fissata dal giudice in base all'anzianità e ad altri parametri. È questa la modifica più importante alla riforma del mercato del lavoro che da ora ha anche un testo ufficiale. Il disegno di legge, sottoposto ieri al presidente Napolitano, sarà inviato subito dopo la firma alle Camere per l'iter di approvazione che il premier Monti si augura «efficace e tempestivo». Si scioglie così la tensione cresciuta nelle ultime settimane attorno all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori che dal 1970 prevede il reintegro in tutti i casi in cui il lavoratore è licenziato illegittimamente. L'articolo viene “spacchettato” - come ha spiegato ieri in conferenza stampa il ministro Fornero - per tutelare le tre tipologie di licenziamento: discriminatorio, disciplinare e per motivi oggettivi. In quest'ultimo caso, il vero nodo del contendere, se il licenziamento economico non sta in piedi, dunque non

“sussiste” e in modo manifesto, il giudice reintegra il lavoratore, altrimenti fisserà il risarcimento. Una vittoria apparente del Pd e della Cgil, unico sindacato a sfilarsi dall'intesa con il governo e a minacciare lo sciopero generale su questo punto, sebbene il giudice avrà dei paletti molto stretti per il reintegro. «Ora l'alibi è stato tolto», ha commentato la Fornero, rivolta alle imprese. A compensazione delle concessioni sull'articolo 18, vengono tuttavia ridotte le mensilità di indennizzo (erano tra 15 e 27) e i contratti a termine attenuano la rigidità pensata inizialmente per contrastarne gli abusi.

I licenziamenti

Prima la conciliazione poi il giudice deciderà se l'azienda ha ragione

LANUOVA riforma del mercato del lavoro cambia l'articolo 18 per quanto riguarda le tre tipologie di licenziamento. Nel caso di motivi discriminatori - «quale che sia il numero dei dipendenti», dice il ddl all'articolo 14 (ma anche oggi è così) - il giudice procede sempre al reintegro e condanna il datore al risarcimento del danno. In alternativa al reintegro, il lavoratore può ottenere un'indennità pari a 15 mensilità.

In caso di motivi disciplinari, il giudice ha due opzioni: reintegro nei casi gravi (se il fatto non sussiste o può essere punito con una sanzione) più risarcimento (massimo 12 mensilità) oppure solo indennizzo (tra 12 e 24 mensilità). Nel terzo caso, il licenziamento economico, se il giudice ravvisa la «manifesta insussistenza» del motivo oggettivo, reintegra, altrimenti indennizza (tra 12 e 24 mensilità). È questa la vera novità del ddl. Non solo indennizzo, dunque. Prima di arrivare davanti al giudice sarà però obbligatorio il «tentativo di conciliazione» tra impresa e lavoratore (assistito da avvocato o rappresentante sindacale) presso la Direzione territoriale del lavoro. Se il tentativo fallisce entro 20 giorni, il datore comunica il licenziamento. Il giudice terrà poi conto del comportamento delle parti in questa fase nel fissare l'indennità.



Le partite Iva

Un anno in più per regolarizzare il lavoro dipendente camuffato

LA STRETTA sulle partite Iva, laddove questa forma di collaborazione mascheri - come accade sempre più spesso - forme di lavoro dipendente, si ammorbidisce e sarà operativa «decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della legge». Gli imprenditori avranno così un anno in più, prima che le



nuove norme impongano loro l'assunzione delle finte partite Iva. I requisiti per la regolarizzazione sono tre: una collaborazione che dura più di sei mesi nell'arco dell'anno e che determina più del

75% dei ricavi del lavoratore e la postazione del lavoro presso una delle sedi del committente. Se ricorrono almeno due di questi presupposti, si presume un rapporto di collaborazione coordinato e continuativo e non autonomo e occasionale, come dovrebbe essere. Lo «sconto» di un anno risponde, anche qui, all'esigenza espressa dalle associazioni imprenditoriali.

A tempo determinato

Stop al primo contratto anche senza la causale

FERMO restando che il contratto a tempo indeterminato «costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», come dice l'articolo 3 del disegno di legge, arriva una novità per i rapporti a termine. Il primo contratto a tempo determinato o anche di somministrazione tra un datore e il lavoratore «di



durata non superiore a sei mesi» potrà essere sciolto anche senza bisogno di indicare il motivo preciso del licenziamento. «Salta il cosiddetto "causalone" - ha spie-

gato la Fornero -. Una liberalizzazione importante che toglie burocrazia». Il periodo di tempo tra un contratto a termine e l'altro viene alzato a 60 e 90 giorni (dai 10 e 20 attuali), a seconda se il primo è durato meno o più di 6 mesi. Dopo 36 mesi di contratti a tempo determinato, scatta infine l'assunzione definitiva (ma questo è vero anche ora). Tutti i contratti a termini costeranno di più (contributi più alti).

L'apprendistato

Tre anni di paletti meno rigidi privilegiato chi fa assunzioni

NELLE intenzioni del governo, l'apprendistato è il canale privilegiato di accesso dei giovani (fino ai 29 anni) al mondo del lavoro. Viene fissata una durata minima del contratto (sei mesi) e il rapporto tra numero complessivo di apprendisti che un datore può assumere, direttamente o tramite



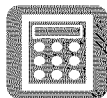
agenzie, e «maestranze specializzate in servizio» sale a 3 ogni 2 (da 1 ad 1). Il periodo di apprendistato dura 3 anni, dopo il contratto si trasforma a tempo indeterminato, se il datore vuole tenersi il

giovane che ha formato. L'assunzione di nuovi apprendisti resta legata alla percentuale di stabilizzazioni nell'ultimo triennio, il 50%. Tuttavia per i primi 3 anni di applicazione della nuova riforma del lavoro questa percentuale scende al 30%. Una novità dell'ultima ora che risponde alle richieste delle imprese di attenuare i rigidi paletti introdotti per i contratti a termine.

Gli ammortizzatori

Arriva l'assicurazione sociale ma sarà a pieno regime nel 2017

IL NUOVO ammortizzatore sociale si chiama Aspi, l'Assicurazione sociale per l'impiego. Il ministro Fornero ha precisato ieri che le risorse stanziate sono pari a 1,8 miliardi, «al netto» di quanto previsto per rendere strutturale l'importo degli ammortizzatori in deroga. «L'Aspi parte subito», ha spiegato, ma la piena applicazione sarà solo dal 2017. Fino ad allora funzioneranno ancora la cassa integrazione e la mobilità. L'Aspi sarà finanziata anche da un aumento dell'1,4% dei contributi su tutti i contratti a termine (esclusi stagionali, apprendisti e precari della P.a.) a partire dal 2013. Per coloro che non hanno i requisiti per l'Aspi (un anno di contribuzione negli ultimi 2 anni) arriva la mini-Aspi. L'importo sarà più basso dell'Aspi (al massimo 1.119 euro lordi per 12 mesi, 18 mesi per gli over 55). Ma soprattutto sarà riservata a chi ha un contratto subordinato, non ai precari.

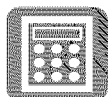


© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli statali

Una delega al ministro per decidere l'applicazione

È STATO un tema di polemica delle passate settimane. La riforma del mercato del lavoro, ivi compreso il nuovo articolo 18 sulla «flessibilità in uscita», ovvero i licenziamenti, si applica o no anche ai lavoratori pubblici? L'articolo 2 del ddl chiarisce: «Le disposizioni della presente legge costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni». Le nuove norme, dunque, si estendono anche ai dipendenti di ministeri ed enti locali, ad esempio. Il secondo comma specifica tuttavia - e lo ha ricordato anche la Fornero ieri - che sarà il Parlamento a conferire apposita delega al ministro per la P.a., Patroni Griffi, sentiti i sindacati, per individuare e definire «gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione» tra la nuova normativa e le leggi speciali che sinora hanno «tutelato» il comparto pubblico.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli over 58

Un fondo di solidarietà a sostegno del reddito

LA RIFORMA del lavoro si occupa anche degli over 58, i lavoratori che potrebbero trovarsi in difficoltà, in caso di licenziamento, anche per via dei nuovi requisiti per la pensione che allungano ai 66-67 anni l'età per il primo assegno. È previsto un fondo di solidarietà coperto dalle aziende per il finanziamento parziale del sostegno al reddito di questi lavoratori. Si prevede cioè che parte dell'aliquota «risparmiata» sull'indennità di mobilità (che gradualmente sparirà) possa essere destinata al fondo. I contratti di inserimento poi sono destinati a scomparire, ha spiegato ieri il ministro Fornero. I lavoratori svantaggiati che ne hanno usufruito fino ad ora (giovani e donne, soprattutto al Sud) potranno spendere lo sgravio contributivo, per un anno, in qualunque altro tipo di contratto. L'applicazione dell'intera riforma sarà monitorata da un'apposita Commissione del ministero del Lavoro.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le donne

Sanzioni fino a 30 mila euro per le «dimissioni in bianco»

L'ARTICOLO 55 del disegno di legge che riforma il mercato del lavoro rafforza la tutela della maternità e paternità e la lotta al fenomeno delle dimissioni in bianco, tema molto caro al ministro Fornero che l'ha richiamato più volte ieri in conferenza stampa. Le dimissioni delle lavoratrici, ma anche



le «risoluzioni consensuali», durante il periodo della maternità e fino ai primi tre anni di vita del bambino dovranno essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro. Una procedura che varrà anche per le adozioni, nazionali e internazionali, e gli affidi. Il datore che abusa del foglio in bianco fatto siglare dalla lavoratore o dalla lavoratrice per simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del contratto commetterà un reato e sarà punito anche con una sanzione amministrativa da 5 mila a 30 mila euro, accertata e irrogata dalle Direzioni territoriali del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le norme sull'articolo 18

PRIMA

ORA

Licenziamenti discriminatori

Finora lo statuto dei lavoratori imponeva il reintegro per i lavoratori a prescindere dalle dimensioni delle aziende

L'obbligo del reintegro resta per i licenziamenti discriminatori e, come prima, è esteso anche ai lavoratori delle aziende sotto i 15 dipendenti

Licenziamenti disciplinari

Finora, dopo un licenziamento per motivi disciplinari ritenuto illegittimo dal giudice, scattava il reintegro, nelle aziende sopra i 15 dipendenti

Se il licenziamento è ritenuto illegittimo, nei casi gravi il giudice disporrà il reintegro, negli altri casi un indennizzo che va da 12 a 24 mensilità

Licenziamenti per motivi economici

Il reintegro era previsto anche per licenziamenti eseguiti da un'azienda per motivi economici non ritenuti validi dal giudice



In caso di licenziamento per motivi economici o oggettivo, il giudice può reintegrare il lavoratore se ritiene il licenziamento illegittimo per «manifesta insussistenza». In tutti gli altri casi di illegittimità, dispone un indennizzo che va da dalle 12 alle 24 mensilità. In caso di licenziamento «mascherato», l'onere della prova non spetta al lavoratore. Sarà il giudice a disporre le relative sanzioni se il licenziamento nasconde un motivo discriminatorio o disciplinare

Gli importi delle vecchie indennità e della nuova (a regime)

