

Dossier / La legge

Le nuove norme in vigore

Articolo 18

Stop al reintegro automatico se licenziati

Tra le norme più dibattute e osteggiate nel Disegno di legge sul lavoro approvato ieri, soprattutto, sul fronte sindacale ci sono quelle relative all'articolo 18 e più propriamente legate alle possibilità di licenziamento.

Con la nuova riforma voluta dalla ministra Elsa Fornero salta il reintegro automatico in caso di licenziamento individuale (salvo che per i licenziamenti discriminatori previsti dalla legge): in caso di licenziamenti disciplinari (mancanza di giustificato motivo soggettivo) ed economici (mancanza di giustificato motivo oggettivo) si prevede il reintegro solo nei casi più gravi di illegittimità del licenziamento e solo un'indennità risarcitoria nei casi meno gravi.

Il giudice potrà ordinare il reintegro del lavoratore solo sulla base dei contratti collettivi e non anche sulla base della legge.

Il nuovo provvedimento, inoltre, introduce anche un rito specifico per le controversie sui licenziamenti.

I motivi di salute, e in più in generale la malattia del lavoratore non bloccano il procedimento avviato.

Da questa fattispecie, naturalmente, fanno eccezione le ragioni concernenti la maternità e l'infortunio verificatosi sul luogo di lavoro.

Assicurazione sociale

Partirà nel 2013 Sostituirà mobilità e disoccupazione

Tra le maggiori novità della riforma c'è sicuramente l'Aspi, ovvero la nuova assicurazione sociale per l'impiego. L'Aspi sarà operativa dal 2013 e sostituirà a regime, nelle intenzioni del legislatore, nel 2017, l'indennità di mobilità e le varie indennità di disoccupazione. Ne potranno usufruire oltre ai lavoratori dipendenti anche gli apprendisti e gli artisti. Diventano più cari, invece, i contributi per i lavoratori a termine.

Il lavoratore che prede il posto di lavoro potrà, quindi, usufruire dei fondi dell'Aspi per avviare anche un'attività autonoma o un'impresa o associarsi in cooperativa. La

Contratti a termine

Il primo può durare al massimo 12 mesi Si allungano le pause

Lil primo contratto a a termine che può essere stipulato senza causale può durare al massimo dodici mesi. Mentre le pause obbligatorie fra un contratto e l'altro passano dagli attuali 10 giorni a due mesi (60 giorni) per un contratto di meno di 6 mesi e dagli attuali 20 a 30 giorni per uno di durata superiore.

Nei casi specifici processi organizzativi (come start up, lancio di nuovi prodotti, cambiamenti tecnologici, seconde fase di progetti) i contratti collettivi potranno prevedere una riduzione del periodo di pausa.

Nuove norme anche per gli apprendisti. Questo tipo di contratto, infatti, diventa quello tipico e più classico per l'accesso al mercato del lavoro (nonché per l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato). Se ne ampliano le possibilità di utilizzo e si valorizza il ruolo formativo.

Novità rilevanti anche sul fronte dei tirocini. Il governo dovrà emanare decreti legislativi che dovranno fissare i principi fondamentali e i requisiti minimi di tirocini formativi e di orientamento, e individuare sanzioni amministrative, in misura variabile da mille a seimila euro nel caso in cui manchino gli elementi qualificanti del tirocinio.

misura è sperimentale e la sperimentazione durerà per tre anni. Il lavoratore che invece rifiuta di partecipare a iniziative di politiche proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipi regolarmente senza un giustificato motivo oppure che rifiuta un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20% all'indennità prede l'assegno. Tra le novità quelle dei voucher: dovranno essere orari, numerati e progressivamente datati per evitare eventuali abusi. La attività lavorative potranno essere svolte a favore di un singolo committente per compensi non superiore a 2mila euro. Via libera dei voucher anche in agricoltura per le attività di carattere stagionale.

Partite Iva

Saranno considerate vere solo quelle sopra i 18 mila euro annui

La riforma del lavoro tiene ovviamente conto anche del cosiddetto «popolo della partite Iva». Secondo il Ddl lavoro, d'ora in avanti, saranno considerate vero solo le partite Iva che denunciano al fisco di avere un reddito non inferiore a 18mila euro annui.

Diversamente per le altre partite Iva scatteranno, invece, i cosiddetti indicatori di rischio che fanno supporre che la partita Iva sia falsa.

Non solo, le nuove norme, prevedono pure che la durata della collaborazione non deve superare otto mesi; il corrispettivo pagato non deve essere superiore all'80% di quello di dipendenti e co.co.co.; e il lavoratore non deve avere una postazione fissa in azienda. La presunzione, prevede la legge, non opererà nel caso di lavoratori iscritti ad un ordine professionale.

Novità riguarderanno inoltre il salario dei co.co.pro. Per loro in arrivo una sorta di salario base. verrà calcolato facendo riferimento ai salari minimi dei dipendenti per figure analoghe.

Le nuove norme prevedono, inoltre, per una fase sperimentale di tre anni una uan tantum se il collaboratore prede il posto di lavoro: secondo alcuni calcoli se si lavora tra i sei mesi e un anno di avrà in media un assegno di circa seimila euro per un anno.

«Job on call»

■ Per attivare il job on call (lavoro intermittente) basterà un sms, o un fax o la posta elettronica certificata, alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Ridotte sanzioni per chi sgarrisce e non comunica l'attivazione del job on call sono previste sanzioni da mille a 6mila euro. Nella legge è inoltre confermato lo stop alla misura che prevedeva la cancellazione dell'esenzione dal pagamento dei ticket sanitari per disoccupati e i loro familiari.

Dimissioni in bianco

■ Dimissioni in bianco: aumentano le misure per contrastare il fenomeno. Predisposte due modalità per certificare l'autenticità delle dimissioni firmate «in bianco» dalla lavoratrice e rafforzato il diritto al ripensamento. Tra le novità alcune riguardano i sussidi per mafiosi e terroristi: niente pensione per loro, disoccupazione, né assegni di invalidità per chi sta scontando le pene. Una volta scontata la pena, la persona condannata potrà nuovamente accedere ai benefici.

Congedo parentale

■ Regole nuove anche per il congedo parentale. Con le nuove disposizioni previste dalla legge, un giorno di congedo è obbligatorio mentre gli altri due giorni sono facoltativi previo, naturalmente, «accordo con la madre e in sua sostituzione». Inoltre, la possibilità di usufruire di voucher per le baby sitter (in alternativa al congedo parentale per gli 11 mesi successivi al termine del periodo di maternità) viene estesa anche al pagamento delle rate o delle frette dell'asilo.

