

LA GUIDA I DECRETI ATTUATIVI

COME CAMBIA IL LAVORO

CONTRATTI, TUTELE E INDENNIZZI: SCATTANO LE MODIFICHE

ROMA Il contratto a tutele crescenti, con il superamento del vecchio articolo 18, e la Naspi, la nuova assicurazione sociale per l'impiego che (risorse permettendo) avrà un campo di applicazione più ampio dei vecchi sussidi disoccupazione. Sul Jobs act, la riforma del lavoro varata dal governo Renzi, sono questi i due primi strumenti a diventare operativi, con l'imminente pubblicazione dei relativi decreti in «Gazzetta ufficiale».

Il contratto a tutele crescenti è molto più flessibile rispetto al vecchio contratto a tempo indeterminato perché semplifica le regole sul licenziamento. Il reintegro nel posto di lavoro da parte del giudice resta possibile solo per i licenziamenti discriminatori, quelli decisi sulla base delle convinzioni politiche o religiose del lavoratore, e per una fetta piccolissima di licenziamenti disciplinari, quelli decisi sulla base del comportamento del dipendente. In tutti gli altri casi può scattare solo un indennizzo economico,

cioè una somma in denaro che cresce con l'anzianità di servizio e può arrivare fino a 24 mensilità. In caso di ricorso al magistrato viene poi offerta una terza via, la conciliazione: al lavoratore viene offerta un'indennità che può arrivare fino a 18 mensilità e sulla quale non paga le tasse.

Queste regole si applicano solo alle nuove assunzioni: non solo i giovani al primo impiego ma anche chi in questo mo-

mento ha un contratto a tempo indeterminato e cambierà azienda. Questo, secondo alcuni osservatori, potrebbe frenare la naturale mobilità nel mercato del lavoro: chi si sposterà dovrà accettare un livello più basso di protezione e, anche di fronte a una buona offerta, potrebbe preferire non muoversi. Secondo altri osservatori, invece, è la prova che siamo solo al primo passo. E che nel giro di qualche anno il nuovo contratto a tutele crescenti sarà esteso a tutti i lavoratori, anche quelli che hanno in mano un «vecchio» contratto a tempo indeterminato.

In ogni caso le nuove regole riguardano solo il settore privato mentre per tutti i lavoratori del pubblico impiego, almeno per il momento, non cambia nulla. La riforma che li riguarda è ancora in Parlamento. Ma il governo ha già annunciato che per loro quella del reintegro resterà la regola generale.

Le regole

La nuova disciplina del licenziamento si applica soltanto ai nuovi contratti

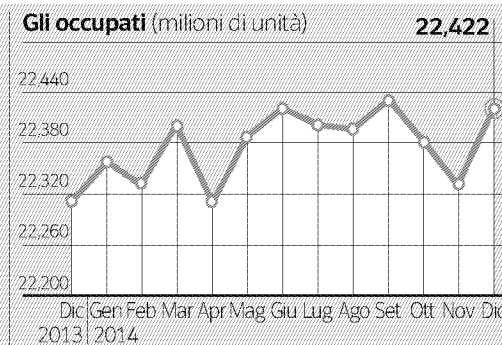
Il pubblico impiego

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori resta in vigore per il pubblico impiego

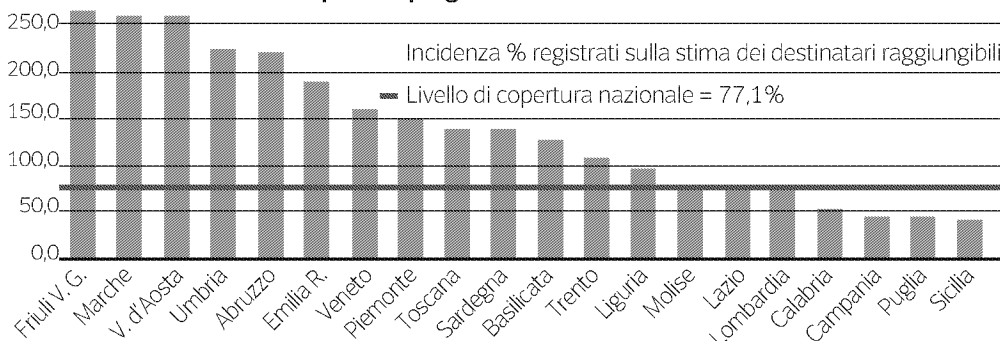
Lorenzo Salvia
 @lorenzosalvia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoro in Italia



Partecipanti al programma Garanzia Giovani sul totale dei senza lavoro



Fonte: Istat

d'Arco



L'anzianità

Risarcimenti fino a 24 mesi

L'indennizzo economico, cioè il pagamento di una somma in denaro, diventa la regola generale in caso di licenziamento. E, soprattutto, resta l'unica possibilità per i «licenziamenti economici», cioè quelli che dipendono dal cattivo andamento dell'azienda o del mercato. Finora il reintegro nel posto di lavoro da parte del giudice era possibile se in tribunale veniva accertata la «manifesta insussistenza del fatto» portata dall'azienda a sostegno del licenziamento economico. D'ora in avanti anche in questi casi l'indennizzo sarà l'unica strada. Si tratta di una somma certa, che azienda e dipendente potranno conoscere prima perché cresce con l'anzianità di servizio: due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro. Lo stipendio usato per calcolare l'indennizzo sarà l'ultimo, comprensivo delle indennità che il lavoratore trova con regolarità in busta paga ma non dei rimborsi-spese. Il minimo saranno 4 mensilità, garantito anche a chi sarà licenziato dopo meno di due anni di lavoro. Il massimo, 24 mensilità, invalicabile anche per chi sarà mandato via dopo oltre 12 anni. In caso di azienda che subentri a un'altra in una fornitura, l'anzianità di servizio nuova si cumula con quella vecchia. Ma il contratto diventa «nuovo» con l'indennizzo come regola.

L. Sal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le procedure

Licenziamenti collettivi

Alla fine nelle nuove regole rientrano anche i licenziamenti collettivi, quelli che riguardano più dipendenti e che hanno come obiettivo la riduzione del personale. Finora era previsto un risarcimento da 12 a 24 mensilità in caso non venissero rispettate le procedure di comunicazione ai sindacati e il reintegro in caso di violazione dei criteri di scelta, come quelli che danno la precedenza nell'uscita a chi non ha figli o familiari a carico. Con il Jobs act il reintegro sparisce del tutto. In teoria resta possibile in caso di licenziamento collettivo «intimato in forma orale», ma è chiaro che si tratta di un'ipotesi al limite della fantascienza. L'indennizzo economico resta l'unica conseguenza possibile per gli altri due tipi di irregolarità: sia il mancato rispetto delle procedure di comunicazione sia la violazione dei criteri di scelta. L'indennizzo massimo resta fermo a 24 mensilità, mentre quello minimo scende da 12 a 4. Queste regole riguardano solo i nuovi assunti. In caso di licenziamento collettivo che dovesse comprendere dipendenti sia con il contratto a tutele crescenti sia con quello vecchio a tempo indeterminato, a questi ultimi si applicherebbero le regole vecchie, reintegro compreso. Un doppio binario non proprio facile da giustificare.

L. Sal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'opzione

Il reintegro? Convertibile

Il reintegro nel posto di lavoro da parte del giudice resta possibile, come già avviene adesso, per i licenziamenti discriminatori, cioè quelli decisi dal datore di lavoro sulla base di convinzioni politiche o religiose oppure per l'orientamento sessuale. Mentre il suo campo di applicazione si riduce di parecchio per i cosiddetti licenziamenti disciplinari, cioè quelli adottati sulla base del comportamento del dipendente. Qui la strada del reintegro resta possibile solo in un caso: quando in giudizio viene direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. L'azienda accusa di arrivare sempre in ritardo, ad esempio, ma le strisciate del cartellino del lavoratore dimostrano che non è così. L'onere della prova è a carico del dipendente. In tutti gli altri casi, invece, c'è solo l'indennizzo economico. L'accertamento del giudice non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato. Anche se dovesse considerare la punizione «esagerata», il magistrato non potrebbe disporre il rientro in azienda del lavoratore. In caso di reintegro, il dipendente deve riprendere servizio entro 30 giorni. Se rinuncia, può chiedere di «convertire» il reintegro in un'indennità pari a 15 mensilità.

L. Sal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La Cassa integrazione

Come funziona la polizza Naspi

L'importo (massimo) sarà di 1.300 euro mensili e sarà erogato soltanto per i tre mesi successivi alla fine del rapporto di lavoro. Dal quarto in poi scenderà progressivamente del 3% ogni trenta giorni. La rivoluzione chiamata «Naspi» (nuova assicurazione sociale per l'impiego) comincerà il prossimo primo maggio. Sostituirà le attuali Aspi, mini-Aspi e l'una tantum prevista per i collaboratori assicurando, secondo le stime del governo, un sostegno a circa un milione e mezzo di disoccupati. Potranno beneficiarne i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato (solo con riferimento ai contratti a tempo determinato), mentre sono esclusi i lavoratori delle pubbliche amministrazioni a tempo indeterminato e gli operai agricoli perché si tratta di categorie già tutelate dalla legge vigente. Per usufruirne sarà necessario aver versato almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti e aver svolto almeno 30 giorni di lavoro nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione. Coloro i quali saranno in possesso dei requisiti dovranno inoltrare apposita domanda all'Inps per via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Sarà possibile richiederla in un'unica soluzione per avviare un'attività autonoma.

Fabio Savelli

© RIPRODUZIONE RISERVATA