

# Assunti dopo 36 mesi La modifica dell'art.18 Tutele brevi, ma per tutti

Il testo licenziato ieri dal Consiglio dei ministri cambia poco rispetto a quello dei giorni scorsi. Contrasto alle dimissioni in bianco, congedi di paternità, periodi di stop più lunghi per i contratti a termine

**S**ostanzialmente il testo del governo uscito dal Consiglio dei ministri è quello che era entrato. La formula «salvo intese» lascia aperta la strada a che la partita non sia chiusa così come auspicato dalla Cgil, con Monti un po' in contraddizione con quello di qualche giorno fa, che soprattutto sull'articolo 18 dava la questione chiusa, anzi chiusissima. Sul punto (dieci capitoli per complessive 26 pagine) grandi novità non ci sono, benché, a tutela del lavoratore, si parla per il licenziamento con motivazioni economiche di rito abbreviato quando la vicenda finisce davanti al giudice: ma solo per l'indennizzo, il reintegro

come possibilità resta solo per le altre due tipologie. Poi si dà grande valore all'istituto dell'apprendistato. Si introduce, a tal fine, un meccanismo che collega l'assunzione di nuovi apprendisti al fatto di averne stabilizzati una certa percentuale nell'ultimo triennio (50%); si prevede la durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato (ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali); infine, si innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2.

Altra novità di ieri, la cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro. A tal fine è prevista la facoltà per le aziende di sti-

pulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati a incentivare l'esodo dei lavoratori anziani.

Resta l'approdo dopo 36 mesi di contratto a tempo determinato alla stabilizzazione; il contrasto alle dimissioni in bianco; il congedo di paternità obbligatorio; la salvaguardia e l'estensione della Cassa integrazione. Allo stesso tempo, si potenzia l'istituto dell'assicurazione contro la disoccupazione estendendone l'accesso ai più giovani, a coloro che sono da poco entrati nel mercato del lavoro e alle tipologie d'impiego attualmente escluse (ad esempio quella degli apprendisti).

♦

## PRECARI

### Pausa di 90 giorni tra un contratto e l'altro

**I** rapporti di lavoro regolati dal contratto a tempo determinato presentano una maggiore propensione, rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'attivazione di strumenti assicurativi. Coerentemente con questa caratteristica, si prevede un incremento del relativo costo contributivo (aliquota 1,4%), destinato al finanziamento dell'Aspi (Assicurazione sociale per l'Impiego). Per contrastare l'eccessiva reiterazione di rapporti a termine tra le stesse parti è perseguito tramite l'ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro a 60 giorni nel caso di un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e a 90 giorni nel caso di

un contratto di durata superiore (attualmente, 10 e 20 giorni). Nel contempo, tenuto conto delle possibili esigenze organizzative delle imprese con riguardo al completamento delle attività per le quali il contratto a termine è stato stipulato, si prevede un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative, da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore. Si stabilisce che per la determinazione del periodo massimo di 36 mesi vengano computati anche eventuali periodi di lavoro (ex interinale) intercorsi tra il lavoratore e il datore. Oltre i 36 mesi si passa al tempo indeterminato. ♦

## ACCESSO AL LAVORO

### Privilegiato l'apprendistato Verifica su finte partite Iva

**L'**apprendistato è il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. L'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2; durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.



Per razionalizzare il ricorso a collaborazioni professionali con titolarità di partita Iva, sono proposte norme volte ad evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato. Sono introdotte norme rivolte a far presumere, salvo prova contraria (ferma restando, cioè, la possibilità del committente di provare che si tratti di lavoro genuinamente autonomo), il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) della collaborazione tutte le volte che essa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno, da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale). ♦