



Oltre all'articolo 18

I principali contenuti del provvedimento di riforma del mercato del lavoro

ASPI

- Assicurazione Sociale Per l'Impiego
- Ne usufruiranno lavoratori dipendenti, apprendisti e artisti purché possano contare su **2 anni di anzianità assicurativa e 52 settimane di lavoro** nell'ultimo biennio
- Pari al **75%** della retribuzione fino a **1.150** euro e al **25%** oltre questa soglia per un tetto massimo di **1.119** euro lordi al mese
- Andrà a regime nel 2013

Tre deleghe

- Sui tirocini formativi, le politiche attive per i servizi del lavoro e sull'apprendimento permanente

Contratti

- Il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati **diventa 3 a 2** (era 1 a 1)
- Nuove assunzioni legate alle stabilizzazioni avvenute in precedenza (30% nel periodo transitorio, 50% a regime)

Contributo licenziamenti

- Il datore di lavoro nel licenziare dovrà versare all'Inps **mezza mensilità ogni 12 mensilità** di anzianità aziendale negli ultimi tre anni

Co.Co.Pro

- Definizione più **stringente del progetto**
- Vietate clausole che consentono il recesso prima della fine del progetto
- Se manca un progetto specifico il contratto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- Per i collaboratori è previsto l'aumento dell'aliquota contributiva di un punto l'anno fino a raggiungere **nel 2018 il 33%** prevista per il lavoro dipendente

Tutela lavoratori anziani

- Possibili accordi per esodi di lavoratori anziani (che raggiungono la pensione nei 4 anni successivi al licenziamento) e la loro tutela con un'indennità in attesa della pensione con costi sui datori

Cigs

- Eliminazione della causale per cessazione di attività
- Viene estesa a regime per le **imprese del commercio tra i 50 e i 200 dipendenti** le agenzie di viaggio sopra i 50 e le imprese di vigilanza sopra i 15

Fondo di solidarietà

- Previsto **per le aziende non coperte dalla cigs**
- Contribuzione a carico del datore di lavoro (2/3) e del lavoratore (1/3)
- Obbligo di bilancio in pareggio

Reintegro, deciderà il giudice quando c'è manifesta insussistenza

Sui licenziamenti economici cambiate le iniziali norme previste dal governo. Passa il modello tedesco: prima si tenta la conciliazione, poi il magistrato valuterà se c'è giusta causa

Il dossier

MARCO TEDESCHI
MILANO

L'opposizione dura della Cgil in ambito sindacale, l'opposizione ferma e responsabile del Pd in ambito politico hanno portato al risultato di una modifica decisiva sull'articolo 18 ed in particolare del ministro Elsa Fornero. Il reintegro sui licenziamenti per motivi economici che sembrava impossibile è stato dunque riconquistato.

Il drammatico snodo di due settimane fa che ha portato alla mobilitazione sindacale, così come era stato nel 2002 per un analogo attacco ai fondamenti dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, è stato superato attraverso la mediazione politica e la rivolta della base ad ogni livello politico e sindacale. La prima versione dell'esecutivo escludeva il reintegro per licenziamento economico, bensì solo l'indennizzo tra 12 e 27 mesi. Versione gradita a Confindustria e a tutta la destra e il centro che sostengono il governo. Camusso ha messo subito le mani avanti: si apre la strada alla cacciata dal mondo del lavoro di tutti i cinquantenni, più costosi perché con maggiore anzianità. Una jungla sociale insopportabile in una situazione economica in cui, articolo 18 vigente, le imprese stanno licenziando a rotta di collo.

Il Pd ha subito fatto sapere che un provvedimento del genere non avrebbe potuto votarlo sic et simpliciter in Parlamento, rivendicando la centralità delle Camere per modificarlo sostanzialmente. Anche molta stampa inizialmente favorevole strada facendo ha cambiato idea. *L'Unità* è stato il principale baluardo a difesa dei lavoratori e della loro dignità su questo punto.

Ecco, dunque a cosa siamo arrivati. Se la motivazione economica è «manifestamente insussistente», il giudice può ordinare il reintegro in

caso di licenziamento per motivi economici. Ove non vi sia, in tutti gli altri casi, c'è l'indennizzo compreso tra 12 e 24 mensilità. Ai fini della determinazione dell'indennità il giudice tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di conciliazione. Qualora nel corso del giudizio sulla base della domanda formulata dal lavoratore che non ha l'onere della prova il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, il giudice applicherà le relative tutele previste per questa tipologia di licenziamento.

Quindi: lettera di licenziamento; impugnazione del provvedimento; procedura obbligatoria di conciliazione; entro sette giorni convocazione delle parti all'Ufficio del Lavoro; accordo con indennizzo o reintegro. Senza accordo si va dal giudice. Sulla manifesta insussistenza si è detto. Se è illegittimo il licenziamento economico, ma non manifestamente insussistente c'è l'indennizzo da 12 a 24 mensilità; se si accerta la discriminazione si passa alle norme che la tutelano. Nel caso in cui il giudice dà ragione all'azienda non c'è né reintegro né indennizzo.

Per quelli disciplinari c'è una doppia strada: o il reintegro o l'indennizzo a seconda del fatto contestato dall'azienda e risultato poi illegittimo. Se è inesistente il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente, oltre al risarcimento dei danni da esso subiti in una misura non superiore a 12 mensilità e al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Negli altri casi scatterà solo l'indennizzo tra 12 e 24 mensilità in base all'anzianità del lavoratore e altri parametri compresa la dimensione dell'azienda. Nel caso di licenziamenti discriminatori non cambia nulla, quale sia il numero dei dipendenti, obbligando all'immediato reintegro. ♦

PRECARI

FINE ALLE FALSE PARTITE IVA CHIAREZZA SUI CO.CO.PRO.



Arriva uno stop deciso sulle scappatoie del lavoro subordinato. Si introduce la presunzione per le partite Iva del rapporto coordinato e continuativo e non autonomo e occasionale se la collaborazione dura più di sei mesi nell'arco di un anno e quando da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei suoi guadagni. Si introduce altresì una nuova definizione per i co.co.pro. Il progetto deve essere preciso: è introdotta la presunzione relativa di lavoro subordinato quando l'attività del collaboratore è di fatto analoga a quella svolta dai dipendenti. Si incrementa l'aliquota contributiva. Infine la riforma introduce una stretta sugli abusi nei contratti a tempo parziale. Si mette a carico del datore di lavoro l'obbligo di comunicazione amministrativa per tutte le variazioni di orario di un lavoratore part-time.