SELPRESS
www.selpress.com

Direttore Responsabile
Roberto Napoletano

Diffusione Testata
196.767

LICENZIAMENTI E NUOVI AMMORTIZZATORI

Jobs act, rischio costi per le imprese

Claudio Tucci ▸ pagina 4

La lunga crisi
LA RIFORMA DEL LAVORO

Tetti alla tutela monetaria
Allo studio da 18 a 24 mensilità per le indennità volontarie; da 24 a 36 in caso di giudizio

Il presidente di Confindustria, Squinzi
«Riforma del lavoro fondamentale. Giudizio positivo sulla capacità di analisi dell'Esecutivo»

Jobs act, il nodo costi per le imprese

Indennizzi fuori dalla media europea - Nuova Aspi estesa solo a una parte dei co.co.co

Claudio Tucci
ROMA

Fusione tra Aspi e mini-Aspi ed estensione del nuovo sussidio di disoccupazione a una prima platea di collaboratori coordinati e continuativi. Inoltre, la durata dell'assegno sarà legata alla storia contributiva del lavoratore.

Mentre sul fronte del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per i nuovi assunti, l'addio alla reintegra passa per un doppio binario (oneroso per le imprese) nei casi di licenziamento per motivo economico od organizzativo: un indennizzo monetario fino a un massimo di 1,5 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, con un tetto (la cui entità è ancora in discussione - potrebbe essere di 24 o 36 mensilità), oltre il quale il giudice non potrà andare; con la possibilità per il datore di offrire spontaneamente al lavoratore licenziato un'indennità (una mensilità per ogni anno di servizio, con un limite che potrebbe essere fissato a 18 o a 24 mensilità) in funzione di una conciliazione-lampo. Nei casi di licenziamento disciplinare la regola sarà sempre l'indennizzo: indennità ridotta in proporzione alla colpa del lavoratore, fino ad azzerarsi quando la colpa sia ritenuta sufficiente a giustificare il licenziamento. La tutela reale dovrebbe essere limitata a specifici casi in cui la contestazione infondatamente rivolta al lavoratore è molto grave (ad esempio reato perseguibile d'ufficio) o al caso in cui sia provato il suo intendimento calunnioso, che la rende assimilabile alla discriminazione (ma su questo punto la formulazione del Dlgs è ancora molto aperta e potrebbe cambiare).

Continua il lavorio tecnico sui decreti attuativi del Jobs act, che lunedì riprenderà l'esame alla Camera. Per ora il Governo non sembra intenzionato a mettere la fiducia: sono stati presentati circa 150 emendamenti da parte delle opposizioni, ne verranno segnalati circa 70 «quindi i tempi sono stretti ma sufficienti ad approvare il provvedimento entro il 26 novembre. Certo non ci dovrà essere ostruzionismo», ha detto il sottosegretario Teresa Bellanova. La «riforma del lavoro serve, è fondamentale - ha incalzato il numero uno di Confindustria, Giorgio Squinzi -. Diamo un giudizio positivo sulla capacità di analisi dell'Esecutivo. Per questo ho fiducia che il premier Renzi mantenga la sua parola. Non temo insidie nei decreti delegati».

MARESCA (SAPIENZA)
«Equilibrio nel passaggio dal reintegro al risarcimento. Si rischia di penalizzare aziende in difficoltà, soprattutto da 16 a 100 dipendenti»

Il primo Dlgs a essere varato dovrebbe essere quello sulle tutele crescenti; a cui si aggiungerà anche quello sulla nuova Aspi (qui sono da chiarire gli eventuali maggiori costi a carico delle aziende - oggi l'industria contribuisce più di tutti - visto anche che gli oneri del contratto di ricollocazione dovrebbero gravare sulle aziende. Ecco perchè il passaggio dalla reintegrazione alla monetizzazione (indennità omnicomprensiva) «dovrà essere realizzato con equilibrio», ha evidenziato Arturo Maresca (Sapienza, Roma). Il problema, ha spiegato il giuslavorista, «si pone per le Pmi, da 16 a 50/100 dipendenti, che non avrebbero la possibilità di sostenere il costo di 2/3 licenziamenti per motivi economici determinati, per esempio, da una difficoltà del mercato». Su questo aspetto (se fossero confermati i tetti ipotizzati di 24 o, peggio, 36 mensilità) «va aperta una riflessione per ridurli». Del resto, oggi, dopo la legge Fornero, per i licenziamenti economici, è previsto il pagamento di un'indennità meno pesante (12-24 mesi), e già allora (nel 2012) l'Ocse ci "rimproverò" di aver fissato importi troppo elevati (a fronte di un limite massimo medio negli altri paesi di circa 12 mensilità).

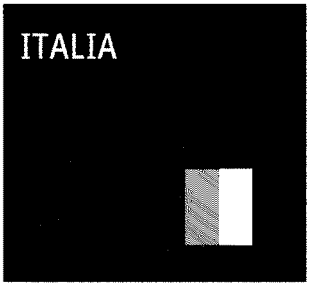
Il doppio canale su cui sta lavorando l'Esecutivo dovrebbe scoraggiare licenziamenti "non giustificati", e l'imprenditore non sarà mai obbligato a conciliare la controversia pagando l'indennizzo: nei casi di palese dissesto aziendale potrà affrontare il giudizio confidando che qualsiasi giudice riconoscerà il giustificato motivo. Inoltre, la previsione «di un'indennità di licenziamento proporzionata all'anzianità di servizio - ha evidenziato Pietro Ichino (Statale, Milano) - farà sì che nella fascia che fa registrare la maggior frequenza statistica dei licenziamenti, cioè dipendenti con meno di 5/6 anni di servizio, l'esborso per la conciliazione standard sarà inferiore al minimo previsto oggi dalla legge».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

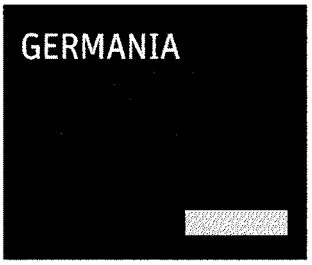
SELPRESS
www.selpress.com

Il confronto internazionale

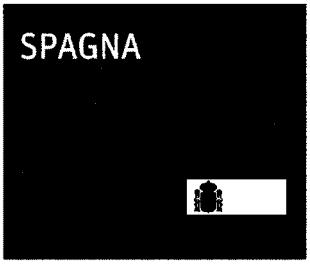


Tetti a 24 o 36 mesi
Nei casi di licenziamenti economici il governo sta lavorando su un doppio binario: indennizzo fino a un massimo di 1,5 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, con un tetto (la cui entità è ancora in discussione: potrebbe essere di 24 o di 36 mensilità), oltre il quale il giudice non potrà andare; con la possibilità per il datore di offrire spontaneamente al lavoratore licenziato un'indennità (una mensilità per ogni anno di servizio, con un limite che potrà essere fissato a 18 o a 24 mensilità) in funzione di una conciliazione-lampo

Sei mesi di indennità
Il codice del lavoro transalpino dispone che per un licenziamento senza una «causa reale e grave» il giudice può proporre il reintegro del dipendente; però se una delle due parti rifiuta il giudice concede al lavoratore un'indennità a carico del datore di lavoro e non può essere inferiore alle retribuzioni percepite negli ultimi sei mesi. Queste regole valgono per i lavoratori con due anni di anzianità e nelle imprese con più di 11 dipendenti



Pesa età e anzianità lavoratori
Se il licenziamento è invalido ma la prosecuzione del rapporto di lavoro viene ritenuto comunque impossibile da entrambe le parti si può arrivare al suo scioglimento consensuale. In questo caso la normativa tedesca prevede che il datore di lavoro è comunque tenuto al pagamento di un'indennità compresa tra 12 e 18 salari mensili a seconda dell'età del lavoratore (over 55 anni) e anche della sua anzianità di servizio (oltre vent'anni)



Al massimo 24 mensilità
Le ultime modifiche del 2012 prevedono che in caso di licenziamento ritenuto illegittimo il lavoratore ha diritto a una somma pari a 33 giorni lavorativi per ogni anno di lavoro, fino a un massimo di 24 mensilità. Il lavoratore ha diritto anche alle retribuzioni arretrate dalla data del licenziamento fino alla notifica della decisione giudiziale o comunque fino a quando non ha trovato un impiego alternativo nel caso sia avvenuto prima della notifica

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.