

Così cambia l'articolo 18 il giudice decide sul reintegro. Riassunzione se c'è manifesta insussistenza del motivo economico. (Leggi il testo del ddl)

ROMA - Ci sarà ancora la possibilità di essere reintegrati sul proprio posto di lavoro anche quando il licenziamento è giustificato dall'azienda con ragioni economiche. Sarà così ogni volta che il giudice accerti la manifesta insussistenza della motivazione. In tutti gli altri casi di licenziamento individuale per causali economiche risultate illegittime, al lavoratore spetterà solo un indennizzo che può variare tra 12 e 24 mensilità. Eccola l'ultima versione, quella frutto del compromesso tra governo e forze politiche che lo sostengono. La versione definitiva del disegno di legge che il governo ha inviato in Parlamento.

L'articolo 18, quindi, cambia. E prevede un rito molto più celere e snello davanti al giudice. Le modifiche sono rilevanti, ma il nuovo look sarà un po' meno rivoluzionario rispetto a quanto il governo aveva immaginato originariamente. Che poi era la scomparsa totale del reintegro in una delle tre tipologie individuate. Ora la possibilità ritorna anche per i licenziamenti economici. E' ridotta e circostanziata, ma c'è. La parolina magica - reintegro e quindi articolo 18 - è salva.

La nuova versione non è il modello tedesco, ma ci si avvicina moltissimo. Il giudice, per poter disporre il reintegro nel caso di licenziamento per ragioni economiche, non solo dovrà accertarne l'illegittimità, ma anche la manifesta insussistenza. Si tratta di una differenza importante. Tanto per capire: ora di fronte a situazioni cosiddette border line, quelle cioè dubbie dove la ragione potrebbe essere sia in capo al dipendente sia in capo all'azienda, il giudice quasi sempre applica il principio del "favor laboratoris", quello cioè che tutela maggiormente la parte più debole, e quindi il lavoratore. Con il nuovo articolo 18 non sarà più così: di fronte a situazioni dubbie, il giudice pur decretando l'illegittimità del licenziamento, potrà disporre il solo indennizzo. Che, tra l'altro, la nuova versione cambia: non è più compreso tra 15 e 27 mensilità come era stato originariamente previsto, ma tra 12 e 24 mensilità. Uno "sconto" pensato per dare una sorta di contentino alle aziende che devono ingoiare l'amaro boccone del ritorno del reintegro. E' previsto il reintegro anche nel caso di licenziamento durante infortunio, malattia, gravidanza o puerperio (violazione articolo 2110, secondo comma, del codice civile).

Resta la norma anti-abusi: se durante il procedimento davanti al giudice si accerta che il reale motivo di licenziamento non è economico, ma discriminatorio o disciplinare, il giudice disporrà «la relativa tutela»: reintegro o indennizzo, a seconda dei casi. Anche sulla norma anti-abusi, comunque, il testo definitivo contiene una novità non da poco: l'onere della prova non è più a carico del lavoratore. Infine, ma questa è una conferma rispetto alla versione della riforma ante-intesa con la maggioranza politica, prima di adire il giudice, scatta obbligatoriamente la procedura di conciliazione davanti alla direzione territoriale del lavoro.

Il reintegro resta intatto nel caso di licenziamenti discriminatori, e vale - come d'altronde è già adesso - indipendentemente dalla dimensione aziendale. Il nuovo impianto - che continua ad applicarsi nelle aziende con più di 15 dipendenti, senza distinzione tra vecchi e nuovi assunti - introduce differenti sanzioni anche nel caso di licenziamenti disciplinari (dipendente che si è macchiato di gravi inadempienze come furti di strumenti aziendali, false malattie, ecc): sarà il giudice, a seconda delle gravità del comportamento o della inesistenza dell'accusa da parte del datore di lavoro, a decidere se il dipendente deve ritornare al suo posto oppure se gli spetta l'indennizzo tra 12 e 24 mensilità.

Si allentano i vincoli sulla flessibilità in entrata

Rinviata di un anno la stretta sui finti rapporti di consulenza

ROMA - Il principio è: la flessibilità in entrata è un valore aggiunto per le aziende che la utilizzano e

quindi la devono pagare di più. Non solo: gli abusi, i finti rapporti di consulenza instaurati solo per risparmiare sul costo del lavoro a danno del lavoratore, saranno sanzionati fino alla trasformazione del contratto in subordinato a tempo indeterminato. Il testo definitivo del disegno di legge contiene pochissime novità rispetto alla versione originaria. Poche ma non irrilevanti. La stretta sulle finte partite Iva, con relative sanzioni, ad esempio, viene rinviata a 12 mesi dopo l'entrata in vigore della legge. Il rinvio riguarda solo i rapporti già instaurati, non vale per i nuovi che invece da subito devono stare attenti a non cadere nelle situazioni considerate presunzione di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: durata del rapporto di almeno sei mesi in un anno, 75% del reddito del consulente derivante dallo stesso committente inteso anche come gruppo, postazione di lavoro presso il committente.

Un'altra novità riguarda il cosiddetto «causalone» per i contratti a termine, una procedura burocratica che all'aziende costa soldi e tempo: per i primi sei mesi del primo contratto a quel dipendente, il causalone non serve più. Novità anche per chi vuole assumere apprendisti: scende la percentuale di trasformazione in contratti a tempo indeterminato di precedenti apprendistati necessaria per poter avere in azienda nuovi apprendisti. Per i primi tre anni non sarà più del 50, ma del 30%.

