

Tutele crescenti, così cambia il lavoro

Da inizio marzo i nuovi contratti: saranno stabili a tutti gli effetti, ma basterà un'indennità economica per far uscire i lavoratori dall'azienda. Grazie agli sgravi nei primi mesi si prevede **un boom di assunzioni**

ROBERTO GIOVANNINI
ROMA

Da anni in tanti spiegavano che il mercato del lavoro italiano era «duale». Che alcuni lavoratori avevano troppe tutele e che altri ne avevano troppo poche. Che le aziende non assumevano perché terrorizzate all'idea di non potersi liberare mai più (o a caro prezzo) dei loro dipendenti. E che proprio per questa ragione proliferavano i contratti precari, privi di tutele e dignità. Dopo tanti tentativi, il premier Matteo Renzi è riuscito a smantellare il famoso articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori del 1970, che garantiva dal licenziamento i dipendenti delle imprese con più

di 15 dipendenti. Quello che definiva «un alibi per non assumere», e che tra pochi giorni verrà effettivamente cancellato per tutte le nuove assunzioni. Resterà in vigore per chi ha già un posto di lavoro dipendente; ma ogni pensionamento e ogni passaggio di azienda ne ridurrà l'area di applicazione.

D'ora in poi, nelle intenzioni del governo, l'eliminazione dell'art.18 spingerà le imprese a utilizzare il nuovo contratto a tutele crescenti per tutte le necessità minimamente durature di forza lavoro. Saranno contratti di lavoro dipendente a tutti gli effetti, con tutto quel che ne consegue: la possibilità di presentare una busta paga, il rispetto dei contratti, le ga-

ranzie in caso di malattia, i contributi per la pensione, e tutte le cose sognate da sempre dai tanti precari. Ma questi lavoratori potranno sempre essere immediatamente «terminati» dall'azienda, pagando un'indennità economica pari a qualche mensilità di stipendio. Sia attraverso licenziamenti individuali che collettivi. Chi perde il posto avrà per 2 anni al massimo un'indennità di disoccupazione di importo variabile a seconda del reddito (massimo 700 euro), che durerà massimo due anni, e che si ridurrà col passare dei mesi.

Poco importa dunque, sostiene il governo, se i contratti precari restano in vigore, solo un anno nel caso dei co.co.pro.

L'idea è quella che le imprese grandi o piccole punteranno sul nuovo contratto «stabile ma anche no», prosciugando il bacino degli atipici. Anche perché fino al 2018 assumere col nuovo contratto sarà convenientissimo grazie agli incentivi: non si pagano contributi previdenziali per ben tre anni (entro un tetto). È prevedibile un boom di assunzioni, almeno nei primi tempi: le aziende hanno aspettato il varo delle nuove, più convenienti, misure, congelando ogni mossa.

Nei commenti, intanto, ci si schiera nettamente. Confindustria, Confcommercio, quasi tutto il Partito democratico, l'ex ministro Ncd Maurizio Sacconi plaudono alla riforma. Contrarie Cgil e Uil, pesantemente critici Stefano Fassina, Pippo Civati e Nichi Vendola.

Il nuovo contratto nel settore privato



Il nuovo sistema riguarda tutti i nuovi assunti nel settore privato. Non verrà applicato nel pubblico impiego, e non interessa chi già ha un contratto di lavoro in corso. Per i nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti la regola generale, in caso di licenziamento illegittimo, sarà l'indennizzo monetario crescente, in base all'anzianità di servizio. Il reintegro nel posto di lavoro resterà soltanto per i licenziamenti nulli, discriminatori e in una fattispecie limitata di licenziamento disciplinare: quando il fatto materiale contestato è insussistente, senza alcuna valutazione sulla sproporzione del licenziamento. Il meccanismo opera sia per i licenziamenti individuali che per quelli collettivi, nonostante il parere contrario delle Commissioni parlamentari.

Ammortizzatori sociali



Da maggio prenderà il via il nuovo ammortizzatore sociale in caso di disoccupazione involontaria (Naspi). Avrà una durata massima di 24 mesi, ma dal 2017 scenderà a 18 mesi, anche se il governo si è impegnato a reperire le risorse necessarie per uniformare la durata. Il nuovo ammortizzatore è destinato ai lavoratori dipendenti (esclusi i «pubblici» e quelli agricoli) che abbiano perso il lavoro ma che abbiano, nei 4 anni precedenti, versato almeno 13 settimane di contribuzione. Per un anno entra in funzione anche il «Dis-Coll», una indennità mirata ai collaboratori con almeno tre mesi di contributi versati e che può durare al massimo per sei mesi.

Co.co.co, co.co.pro e contratti atipici



Nel decreto sul riordino dei contratti, che sancisce la fine dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, è contenuto il divieto di stipulare nuove collaborazioni a progetto. È però previsto un periodo transitorio fino al 1° gennaio 2016 per i contratti a progetto attualmente in vigore. Dal 2016 i co. co. pro spariranno, eccettuati quelli regolati da accordi sindacali collettivi. Gli altri verranno trasformati o in contratti di lavoro dipendente (a tutele crescenti) o in lavoro autonomo a partita Iva. Saranno eliminati sempre dal 2016 associazione in partecipazione (diffusa prevalentemente nel commercio) e job sharing (usato in pochissimi casi), mentre per lo staff leasing si prospetta una cancellazione delle cause.

Voucher per la ricollocazione



I lavoratori licenziati individualmente o a seguito di un licenziamento collettivo (ma la platea potrebbe essere estesa a tutti i disoccupati) hanno il diritto di ricevere un voucher di ricollocazione, proporzionato rispetto al profilo personale di occupabilità. Il lavoratore licenziato presenterà il voucher, ricevuto dal centro per l'impiego territorialmente competente, a un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata, con cui sottoscriverà il contratto di ricollocazione che dovrà contenere il diritto del lavoratore a un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, purché si metta a disposizione e cooperi nelle iniziative.

Demansionamento



Una norma apre la strada alla possibilità di modificare le mansioni di un lavoratore (evidentemente al ribasso), oggi vietata assolutamente dallo Statuto dei Lavoratori. Sarà così consentito alle imprese, in via unilaterale, di variare le mansioni in tutti i casi di «modifica degli assetti organizzativi». Nella delega il demansionamento era limitato alle sole ipotesi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale. La novità si applicherebbe a tutti i dipendenti, vecchi e nuovi assunti. Il lavoratore sarà costretto a cambiare mansione, potrà perdere fino a un livello d'inquadramento, ma manterrà la retribuzione precedente.

Contratti a tempo determinato



Nel decreto sul riordino delle tipologie contrattuali la durata del contratto a tempo determinato resta fissata a 36 mesi, comprensiva di cinque proroghe. La norma contenuta nel cosiddetto decreto Poletti resta dunque in vigore, nonostante si fosse pensato a ridurre la durata massima dei contratti a termine a 24 mesi, e ad abbassare il numero di proroghe possibili per evitare di fare concorrenza ai contratti a tutele crescenti. Nel decreto sul riordino dei contratti per le collaborazioni, invece, viene definito il concetto di lavoro subordinato, basato su prestazioni reiterate secondo un orario definito dal committente ed eseguite in base a ordini gerarchici.

Le indennità

Chi perde il posto avrà per 2 anni al massimo un'indennità di importo variabile a seconda del reddito



DINO FRACCHIA, BUENAVISTA

