

Licenziamenti collettivi: ecco come cambiano



Non c'è la clausola dell'opting out per cancellare del tutto il reintegro, che viene limitato nei licenziamenti disciplinari alla sola insussistenza del fatto materiale. Ma la riscrittura dell'articolo 18 interesserà anche i licenziamenti collettivi: per loro niente più tutela reale nei casi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, che viene sostituita dagli indennizzi monetari crescenti (minimo 4 mensilità, massimo 24).

Per il premier, Matteo Renzi, il varo, il 24 dicembre, del decreto con la normativa sul contratto a tutele crescenti (con quello sugli ammortizzatori, cui manca però l'ok della Ragioneria) rappresenta «una rivoluzione copernicana». Le nuove regole varranno anche per le organizzazioni di tendenza (come partiti politici e sindacati) e anche per le piccole imprese, quelle sotto i 16 dipendenti, per i quali però è previsto un correttivo per evitare penalizzazioni rispetto alla normativa attuale: gli indennizzi verranno dimezzati, e comunque con un tetto di 6 mensilità (oggi in caso di licenziamenti illegittimi si paga da 2,5 a 6 mensilità). Un'altra novità è se si fanno nuove assunzioni: se si supera il limite dei 15 dipendenti, il neoassunto sarà a tutele crescenti e trascinerà con sé nel nuovo regime anche gli altri, pur se «veterani».

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si potrà applicare a operai, impiegati o quadri assunti stabilmente. Non è previsto alcun riferimento al pubblico impiego: «Ma un coordinamento tra le discipline è sempre più necessario – evidenzia Sandro Mainardi, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Bologna -. La questione dovrà essere sciolta in sede di attuazione del Ddl Madia».

Per quanto riguarda i licenziamenti discriminatori, nulli e quelli intimati in forma orale, resta confermata la tutela reale piena.

Le modifiche principali alla legge Fornero arrivano sul fronte dei licenziamenti economici (non c'è più il riferimento allo scarso rendimento). Qui scompare del tutto il reintegro, che viene sostituito da un indennizzo pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 a un massimo di 24. Nei licenziamenti disciplinari si specifica che il giudice non dovrà più fare valutazioni circa la sproporzione del licenziamento.

Il Governo incentiva le conciliazioni (per ridurre drasticamente il contenzioso). Il datore di lavoro potrà sempre offrire un importo (minimo due, massimo 18 mensilità) mediante consegna al lavoratore licenziato di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno comporta l'estinzione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

FONTE: lavorofisco.it