



La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Presentazione

E' stato approvato dal governo nella riunione del Consiglio dei ministri del 23 marzo scorso un documento, contenente una vasta ed articolata riforma del mercato del lavoro, che sarà presentato in Parlamento nella veste di disegno di legge.

La riforma del mercato del lavoro è da tempo attesa e più volte ci è stata sollecitata dall'Europa.

Punti salienti della riforma sono le misure per ridurre la precarietà attraverso una drastica riduzione delle tipologie contrattuali, le modifiche agli ammortizzatori sociali attraverso l'estensione delle tutele ai settori oggi non coperti dalla Cassa integrazione e straordinaria, nuovi strumenti per la gestione delle crisi aziendali per i lavoratori vicini al pensionamento e l'introduzione di una nuova forma assicurativa che prende il nome di ASpI, gli interventi per una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, anche attraverso il contrasto di pratiche illegittime come le dimissioni in bianco ed, infine, la riorganizzazione dei centri per l'impiego per realizzare in maniera concreta l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso il coinvolgimento attivo della persona in cerca di occupazione.

Un passaggio significativo del disegno di riforma riguarda la disciplina dei licenziamenti individuali, per quanto concerne, in particolare, il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, previsto dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, cd. Statuto dei lavoratori.

Rimane immutato il campo di applicazione, che comprende, di massima i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, aventi più di 15 dipendenti nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale. Questo comporta che il regime applicabile ai licenziamenti illegittimi disposti dalle piccole imprese continua ad essere fissato dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (a parte l'ipotesi dei licenziamenti discriminatori).

Il nuovo testo dell'art. 18 prefigura, fondamentalmente, l'articolazione fra tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice: a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante; b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di

lavoro (licenziamenti cd. soggettivi o disciplinari); c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro (licenziamenti cd. oggettivi o economici).

Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell'art. 18: condanna del datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal predetto, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni retributivi patiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione), nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena.

Per i licenziamenti soggettivi o disciplinari, il regime sanzionatorio prevede un'articolazione interna. Nell'ipotesi in cui accerta la non giustificazione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni retributivi patiti. Nelle altre ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento soggettivo o disciplinare, non v'è condanna alla reintegrazione bensì al pagamento di un'indennità risarcitoria che varia tra 15 e 27 mensilità di retribuzione.

Per i licenziamenti oggettivi o economici, ove accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, che può essere modulata dal giudice tra 15 e 27 mensilità di retribuzione, tenuto conto di vari criteri.