

Jobs act - Jobs Act, da oggi addio all'articolo 18: il contratto a tutele crescenti è in vigore Jobs Act, da oggi addio all'articolo 18: il contratto a tutele crescenti è in vigore (Guarda la scheda)

I primi decreti attuativi sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale, saranno efficaci immediatamente. Fiat promette 1.500 assunzioni a Melfi, Telecom 4mila nuovi contratti in due anni. Preoccupati i sindacati che temono licenziamenti a catena

MILANO - Sabato 7 marzo 2015: il contratto a tutele crescenti entra in vigore, così come la riforma degli ammortizzatori sociali e la rottamazione definitiva dell'articolo 18. Un anno dopo la presentazione del Jobs Act al Consiglio dei ministri del 12 marzo 2014, i primi due decreti attuativi sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale e sono entrati in vigore: dal 7 marzo tutti i nuovi assunti - anche chi passerà da un'azienda a un'altra - non avranno diritto alle tutele dell'articolo 18, che resta, invece, per tutti gli altri. Sull'effettiva efficacia della riforma il governo Renzi si gioca molta della sua credibilità. Il premier ha promesso il rilancio dell'occupazione e a cascata dei consumi, incassando i pareri positivi dell'Unione europea e le promesse di assunzione da parte delle grandi imprese. Renzi, però, si muove lungo un crinale pericoloso: il contratto a tutele crescenti cancella il diritto al reintegro in caso di licenziamento per motivi economici, anche quando sono illegittimi. Per i sindacati il rischio di licenziamenti a catena è dietro l'angolo, ma per il governo il paracadute dei sussidi alla disoccupazione estesi a tutti è più che sufficiente.

Tutti gli imprenditori in queste ore promettono che "la scelta di assumere o licenziare dipende innanzitutto dal mercato e dalle commesse. Nessuno aumenta l'organico perché c'è una nuova legge", ma le aziende di grandi dimensioni hanno già annunciato che intendono approfittare della nuova legge. A fine 2014 era stata Telecom a fare da apripista: "Con il Jobs Act assumeremo quattromila persone in due anni", aveva detto l'ad della società, Marco Patuano. Pietro Salini, ceo di Salini-Impregilo, ha parlato di "2.500 assunzioni in Italia nei prossimi 12 mesi". E Sergio Marchionne, al Salone di Detroit, aveva annunciato "1.000 nuove assunzioni a Melfi". Anche le piccole aziende promettono di fare la loro parte: "Se io so che non sono vincolato a tenere a vita i miei dipendenti in azienda, posso rischiare anche un investimento che nella condizione precedente avrei giudicato imprudente " dice Marco Gay, presidente dei giovani di Confindustria.

Anche perché come segnala uno studio della Uil del dicembre scorso, conterà soprattutto quello che i giuristi chiamano il "combinato disposto ", tra l'abolizione dei contributi a carico delle imprese per i primi tre anni di assunzione e l'abolizione dell'articolo 18 sostituito con gli indennizzi previsti dal contratto a tutele crescenti. La simulazione dalla Uil spiega che gli sgravi fiscali previsti dalla legge di stabilità sono molto superiori agli indennizzi che le aziende sono obbligate a pagare in caso di licenziamento di un dipendente assunto con il contratto a tutele crescenti. Un vantaggio per le aziende che, nel caso di licenziamento senza giusta causa dopo tre anni, varia da 5 a 14 mila euro a seconda dell'inquadramento. Per la Cgia di Mestre in tre mesi è ipotizzabile che arrivino 8mila nuove assunzioni.

La scheda. Domande e risposte sul nuovo contratto.

Oltre al contratto a tutele crescenti, dal 6 marzo, sono in vigore anche i nuovi ammortizzatori sociali con la nuova Aspi che avrà una durata di due anni al termine dei quali è possibile avere una proroga al sostegno: entrerà in vigore dal primo maggio, non potrà superare i 1.300 euro al mese e verrà ridotta del 3% al mese dopo i primi quattro. Per quest'anno viene introdotta anche l'Asdi, l'assegno di disoccupazione

che verrà riconosciuto a chi, scaduta la Naspi, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. La durata dell'assegno, che sarà pari al 75% dell'indennità Naspi, è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specificamente costituito.

Contratti. Entra in vigore anche il riordino delle tipologie contrattuali. Il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti ha spiegato che per il contratto a tempo determinato resterà il limite attuale di 36 mesi: esclusa la riduzione a due anni e quella del numero possibile di proroghe (resteranno cinque). Stop, invece, ai vecchi contratti di collaborazione co.co.pro: dal 2016, su quelli ancora in essere, verranno effettuati dei controlli: "Nei casi previsti dalla legge diventeranno lavoratori dipendenti - dice Poletti -. La nostra scommessa è che l'assunzione a tempo indeterminato diventi la regola". Per il governo si intende lavoro dipendente quello ripetitivo all'interno di un'azienda coordinato direttamente dal committente. Giro di vite, dunque, anche sulla partite Iva fasulle. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, all'interno, però, della nuova normativa.

Ricollocazione. Arriva che il "il contratto di ricollocazione: un voucher da 7mila euro con quale ci si rivolge all'agenzia per trovare un nuovo posto di lavoro". Cambia anche l'apprendistato: quando si fa formazione il costo a carico dell'aziende scende al 10% "perché si fa formazione".

Part time per malattia. Aumenta la flessibilità sul part-time: "In caso di grave patologia - ha spiegato il ministro Poletti - , in aggiunta a quelle oncologiche già previste, si potrà trasformare il lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Basta quindi con 'o stai a lavorare o vai a casa'. Lo stesso sarà possibile anche per i periodi di maternità o congedo parentale". Resta il contratto a chiamata se il tempo parziale avrà una maggior decontribuzione fiscale.

Maternità e congedo parentale. Due le novità previste dal decreto: viene esteso dai tre ai sei anni del bambino il diritto ad usufruire del congedo parentale retribuito al 30%, mentre i permessi non pagati potranno essere richiesti fino ai 12 anni (oggi la norma prevede un limite a otto anni). In questo contesto vengono equiparati figli adottivi a quelli naturali. Sarà inoltre possibile optare per il part-time al posto del congedo di maternità.