

LAVORO

La riforma è in vigore, cosa cambia per i licenziamenti

Con la riforma Fornero cambia qualcosa nella tutela del lavoratore che venga ingiustamente licenziato? Cosa prevede il nuovo articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori?

Il 18 luglio 2012 è entrata in vigore la legge n. 92 del 28 giugno 2012, la cosiddetta "riforma Fornero", pubblicata sul supplemento ordinario n. 136 alla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012. La riforma ha interessato diversi aspetti della disciplina del lavoro, compresi quelli procedurali, ed ha ulteriormente innovato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, sulla tutela del lavoratore nelle ipotesi di licenziamento individuale.

Per meglio comprendere cosa è cambiato in merito rispetto alla disciplina previgente, occorre distinguere preliminarmente tra i licenziamenti discriminatori e quelli disciplinari.

Nel caso di licenziamenti discriminatori la riforma ha lasciato operante senza modifiche la tutela reale, nel senso che il Giudice dovrà ordinare al datore di lavoro, se ricorrerà l'oggettiva natura discriminatoria, il reintegro del lavoratore licenziato nel suo posto di lavoro, oltre a condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo, in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.

La riforma ha invece interessato la cosiddetta "tutela obbligatoria", prevedendo, per il lavoratore, la facoltà di richiedere, al posto del reintegro, un'inden-

nità risarcitoria che non può superare le 15 mensilità della retribuzione globale di fatto, abolendo tuttavia il minimo dell'indennità risarcibile che la norma antecedente fissava in almeno 5 mensilità.

Quanto ai licenziamenti disciplinari, la nuova norma ha abolito la tutela reale del lavoratore, lasciandola sopravvivere solo nell'ipotesi in cui il Giudice accerti che il lavoratore non abbia commesso il fatto che ha dato origine al licenziamento.

In tutte le altre ipotesi, quando cioè il lavoratore abbia commesso una violazione ma non tale da giustificare il licenziamento e comunque in tutte le altre ipotesi nelle quali è insussistente sia la giusta causa che il giustificato motivo, opera soltanto la tutela obbligatoria: in tal caso - accertata l'illegittimità del licenziamento - il datore di lavoro potrà essere obbligato solo al pagamento di un'indennità risarcitoria da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con l'onere di specifica motivazione al riguardo.

Tali norme riguardano

comunque i datori di lavoro che occupino, nell'ambito dello stesso comune, più di 15 dipendenti, ferma restando, quindi, la tutela obbligatoria per le imprese di dimensioni più piccole.

(Nella sua ultima apparizione pubblica, al Meeting di Rimini, il ministro del Lavoro Elsa Fornero ha difeso lo spirito e la lettera della sua riforma anche sul punto della nuova disciplina dei licenziamenti, ribadendo che l'intenzione del governo era quella di arginare il dilagare della cosiddetta "precarità cattiva", quella cioè legata all'abuso dei contratti di para-subordinazione, e incentivare la "flessibilità buona", anche introducendo queste nuove regole sui licenziamenti che, di fatto, permettono alle imprese di mettere fuori un lavoratore indesiderato a patto di pagare un indennizzo, per consistente che sia.

Il ministro però ha anche fortemente sottolineato la necessità che il governo avverta e misuri sul territorio di star dietro all'applicazione concreta della riforma, sia nella parte che modifica le norme sulla flessibilità che in quella relativa ai licenziamenti, perché le imprese sono riluttanti nell'aderire alle prime e non apprezzano la seconda, considerandola forse troppo onerosa (ndr).

Avv. Massimiliano Bonvicini
Studio legale Bonvicini

AMBIENTE

Tra "Scia" e "Dia" non soltanto giochi di parole

Quali sono le differenze tra Scia e Super-Dia?

La Scia è la segnalazione certificata di inizio attività e sostituisce la Dia di inizio attività.

L'art. 19 della l. 241/1990, prevedeva il meccanismo della Dia con la quale, in luogo dell'autorizzazione, l'interessato poteva produrre un'auto-denuncia di inizio attività, rispetto alla quale l'amministrazione doveva effettuare i suoi controlli autorizzativi entro 30gg. L'attività dichiarata poteva iniziare decorsi 30 giorni dalla data di presentazione. La Scia, disciplinata dalla legge 122/2010, consente di avviare immediatamente la produzione dei beni e/o servizi inviando allo sportello unico delle attività produttive una segnalazione con cui il cittadino, conoscendo le regole da rispettare, realizza la propria libera iniziativa assumendone la responsabilità e lasciando alle autorità il diritto/dovere dei controlli successivi. La "Super Dia" non esiste, è comunque una Dia, è solo un appellativo dato dai tecnici quando la Dia è onerosa e sostituisce il Pdc (permesso di costruire).

Arch. Fausto Redondo
Studio Architettura & Ambiente

SICUREZZA

Essere in regola è un costo che però rende

La gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro è un costo oppure un investimento?

Da molti anni si sente parlare di sicurezza nei luoghi di lavoro e il dilemma è da sempre: la sicurezza è una spesa o un investimento? È l'uno e anche l'altro.

Il nodo del problema è l'approccio che l'imprenditore ha con questi argomenti. L'investimento inizia con una corretta e chiara informazione e formazione dell'imprenditore.

È compito del consulente della sicurezza dare un quadro chiaro della materia evidenziando anche i potenziali benefici: da quelli diretti (finanziamenti ai corsi) a quelli indiretti come di seguito elencati: riduzione premio Inail, contenimento delle assenze per infortuni, luoghi di lavoro più accoglienti e salubri, coinvolgimento di tutte le maestranze per il bene comune dell'azienda.

La non gestione della sicurezza o la non corretta gestione ha un impatto negativo sulle voci sopra descritte e quindi costi aggiuntivi e possibili sanzioni. Non vi è dubbio che una corretta gestione rappresenti un investimento.

Dott. Manuel Alborno
Studio Alborno
Consulenti del lavoro

COMMERCIO

Nel franchising chi recede non sempre ha penali

A proposito del contratto di franchising, è sempre dovuta la penale per il recesso anticipato?

La normativa vigente in materia nulla dice in ordine all'obbligo di previsione di penali per il recesso anticipato, lasciando all'autonomia contrattuale delle parti la facoltà di inserire una specifica clausola in tal senso. Ai sensi dell'art. 1373 c.c., la facoltà di recedere anticipatamente dal contratto deve essere prevista nello stesso. Il contratto di affiliazione, debitamente redatto in adempimento di tutti gli obblighi normativi è fonte di obbligazioni per le parti. In tal caso, la parte che manifesti la volontà di recedere ingiustamente, in assenza di espressa previsione contrattuale viene esposta ad una condanna generica al risarcimento del danno patito da controparte, poiché l'anticipato scioglimento del rapporto è un evento potenzialmente generatore di danno (Cass. n. 9996/2004).

Diverso il caso di recesso giustificato da inadempimenti della controparte o da violazioni di legge e di buona fede precontrattuale.

Avv. Mario Cerutti
Studio legale
Avvocato Mario Cerutti

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email: info@professionisti.it