

Agorà N6va100



Il cielo sopra San Marco di Barbara Ganz

Segui @Ganz24Ore



« Precedente

20 NOVEMBRE 2015 - 21:58

TrackBack (0) Commenti (0)

 Cerca

3
Consiglia

A tempo indeterminato, per otto mesi: cose da sapere – e un equivoco – sui primi (3) licenziati del Jobs act

Nei giorni scorsi è uscita **questa** notizia: Mario B è diventato il "primo licenziato ai tempi del Jobs Act". Nei giorni seguenti si è saputo che le lettere di licenziamento sono arrivate a tre persone, tutte assunte a tempo indeterminato negli ultimi mesi alla Pigna envelopes di Tolmezzo, Udine.

Mario B, il primo del quale si è parlato, ha ricevuto una lettera di 11 righe nella quale l'azienda (partecipata dalla ex casa madre bergamasca, in concordato da settembre) riferisce un calo di ordini. La notizia è rimbalzata dai quotidiani regionali a quelli nazionali (**qui** e **qui**) con la stessa chiave di lettura ed è stata seguita da analisi (**qui** quella di Bollettino **Adapt**) e dalla risposta del ministro del Lavoro Poletti. Qualche risposta (messa a punto con Massimo Albanesi della Cisl friulana, che sta seguendo la vicenda di Tolmezzo). Curiosamente i commenti nelle pagine dei giornali che hanno riportato la notizia o su Facebook sono molto duri sia nei confronti del lavoratore, sia del sindacato che "non ha fatto nulla contro il Jobs Act".



Primo licenziato col jobs act: era stato assunto 8 mesi fa - Cronaca...
messengeroveneto.gelocal.it UDINE. Il Jobs act ha mostrato ieri l'altra faccia della medaglia: da un lato la concretizzazione del sogno, il posto fisso, da...

Le motivazioni

Il calo di ordini è motivo oggettivo di licenziamento: la legge non li elenca tutti in modo dettagliato, ma si fa riferimento ai casi che si sono consolidati nel tempo e alle sentenze che si sono succedute. Ricordiamo che la prima legge di riferimento è la 604 del 1966, poi sono seguite la 108 del 1990 e la 223 del 1991 che introduce i licenziamenti collettivi. Ancora successiva è la legge Fornero che permetteva di licenziare – previa discussione all'Ispektorato del lavoro – con un range di mensilità che arrivano fino a 24 corrisposte al lavoratore.

E con il Jobs Act?

Al lavoratore spettano due mensilità per ogni anno lavorato, sino a un massimo di 24 mensilità dopo 12 anni di lavoro nella medesima azienda.

Dal punto di vista dell'azienda

Quello con il Jobs act è a tutti gli effetti un contratto di lavoro a tempo indeterminato:

Ultimi post

A tempo indeterminato, per otto mesi: cose da sapere – e un equivoco – sui primi (3) licenziati del Jobs act

A scuola di logistica: dopo Verona e Genova, Venezia vara il nuovo ITS

La commissione Bilancio dice sì al fondo per le aziende vittime di mancati pagamenti: il "fondo Serenella" (ecco perché dovrebbe chiamarsi così)

L'azienda delle stufe che trasforma il budget dei regali di Natale in borse di studio per 10 giovani disoccupati all'estero

Bassano, la città che affida alla community dei creativi il rilancio del centro

Mais, orzo, fagiolo giolet e gallina padovana sono materie di studio (e la scuola ha il caseificio annesso)

Quattro amici e un'idea che non c'era: ecco Marco, leone alato "designed in Venice" (una startup con il peluche)

Alla fiera del lavoro del Nordest 57 società mettono sul piatto 140 posti

Tweet di @Ganz24Ore



Categorie

Religione

Archivi

- novembre 2015
- ottobre 2015
- settembre 2015
- agosto 2015
- luglio 2015
- giugno 2015
- maggio 2015
- aprile 2015
- marzo 2015
- febbraio 2015

Pagine

Chi sono

Link

“Dopo anni di formule precarie, era di buon auspicio per il futuro, fermo restando il fatto che eravamo e siamo consapevoli che tale lavoratore non è più “protetto” dall’art.18 della legge 300 del 1970, il che non è poco”, spiega Albanesi. Se ci sono le condizioni dettate dalla circolare 17 del 29 febbraio (Inps) per l’azienda c’è un contributo di 8mila euro annue circa, per ogni assunzione effettuata nel 2015.

L’azienda che licenzia restituisce il contributo?

No, non è previsto. Nel caso friulano, si sa che uno dei lavoratori licenziati – avendo avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti a questa assunzione – non ha generato il diritto al contributo. Nel merito, il Ministero del lavoro con un comunicato stampa del 30 settembre 2015 ha comunicato che sono in corso indagini su tutto il territorio italiano, utili a verificare che l’applicazione degli sgravi fiscali sia correttamente determinata come previsto dall’circolare Inps 17/2015.

Ma si poteva licenziare anche prima, no?

“Certo che si: cambiavano però le formule tecniche applicate e gli indennizzi. A detta degli operai in questo caso specifico, al momento dell’assunzione si era parlato di un orizzonte temporale di almeno tre anni, sono passati invece otto mesi. Uno di loro ha lasciato l’impiego che aveva, più distante da casa e dalla famiglia (faceva il camionista) proprio attirato dal tempo indeterminato, vicino a casa”.

Aziende grandi e piccole

Nelle grandi aziende, riferisce il sindacalista, sono state avviate qualche decina di assunzioni necessarie a far fronte al normale turn over: “La questione del contributo è davvero relativa rispetto ai costi sostenuti in termini di energia ad esempio, oltre che al carico fiscale. Nelle piccole imprese, invece, l’incentivo legato alla decontribuzione potrebbe avere rappresentato una vera e propria boccata di ossigeno, forse, creando posti di lavoro destinati a durare poco”.
 E poi c’è la questione della concorrenza sleale: “Se siamo in due piccole imprese, e una delle due assume con i vantaggi legati al Jobs Act, il suo costo del lavoro si riduce in proporzione alla produzione (cioè per pezzo unitario) e mette fuori mercato gli altri”, spiega Albanesi; cosa che nelle grandi aziende, per la legge dei grandi numeri non può accadere.

Lo strano caso di luglio

Un fenomeno a parte è quello che si è verificato alla vigilia del primo di luglio (quando scattavano gli ultimi sei mesi della decontribuzione); diversi lavoratori hanno chiamato i sindacati chiedendo se era possibile accettare la richiesta dell’impresa di licenziarsi, per poi essere riassunti con il Jobs Act. “Non c’è alcuna certezza di cosa sia accaduto perché poi quelle persone non hanno più contattato il sindacato, non si sa se e quanti abbiano accettato questa situazione”, riferisce Albanesi.

Il vero rischio

Che potesse accadere qualcosa nel quadro delle nuove regole semplicemente si sapeva, fa notare Massimo Albanesi: anche se una regola è buona, ma viene applicata solo guardando una sola faccia della stessa medaglia, diviene automaticamente una regola cattiva. “La vera preoccupazione è piuttosto per chi, assunto con il Jobs Act, dimentichi che di fatto il licenziamento è sempre possibile come in questi casi. Paradossalmente è meglio essere interinali o dichiaratamente precari, piuttosto che spingersi a scelte personali come accendere un mutuo, cambiare casa o lasciare un altro impiego, convinti da un tempo indeterminato che potrebbe non durare”. Come efficacemente riassunto qui:



Segui @Ganz24Ore

Scrivi un commento

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Clicca per Condividere

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Il Sole 24 ORE

I nostri blog >