



## Contratto a tutele crescenti, ecco come funziona

Tempo indeterminato, articolo 18, indennità, fasi: tutti i dettagli

Roma, 17 settembre 2014 - All'inizio **furono i due economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi** a parlarne su [lavoce.info](http://lavoce.info). Era il 2003. Poi dalla dottrina si passò alla pratica e l'idea del contratto unico a tutele crescenti diventò una proposta di legge quattro anni dopo nel 2010. E' stato poi il senatore **Pietro Ichino** a riprendere la proposta facendola diventare **uno dei pilastri della nuova riforma del mercato del lavoro** per approdare nel Jobs Act. La differenza tra la proposta Ichino e quella Boeri/Garibaldi è che la prima non prevede **l'obbligo di reintegro** cioè l'obbligo del datore di lavoro di un'azienda (con più di 15 dipendenti) di reintegrare il lavoratore licenziato senza giusta causa.

**INDETERMINATO, MA...** - E' un contratto a tempo indeterminato e dà la possibilità al datore di lavoro di **interrompere il rapporto in qualunque momento e senza motivazione nei primi tre anni**. L'unica incombenza è il preavviso che può variare a seconda del contratto. La novità rispetto ai contratti a termine attuali è che non vi è data di scadenza. Cosa non da poco per il lavoratore che evita così lo psicodramma all'avvicinarsi del termine.

**ART.18 E INDENNITA'** - In pratica, in questi primi tre anni **l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non si applica** ad eccezione dei licenziamenti discriminatori. Si considera questo tempo come un lungo periodo di prova. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato con meno garanzie, garanzie che crescono con il passare del tempo. Nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di licenziare il lavoratore durante i tre anni a questo spetterà **un'indennità in denaro pari (ad esempio) a 15 giorni di retribuzione ogni tre mesi**. Grazie a questo sistema quindi licenziare un dipendente costerà sempre di più con il passare del tempo.

**DUE FASI: INSERIMENTO E STABILITA'** - Il contratto unico deve prevedere quindi due fasi: **l'inserimento e la stabilità**. La prima dura per i primi tre anni di contratto. In questa fase, come detto, il licenziamento può avvenire dietro compensazione monetaria, ad eccezione dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa. In caso di discriminazione si applica la tutela dell'articolo 18. Superata la fase di inserimento, il contratto unico viene **regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi vigente**. Per le aziende con più di quindici dipendenti, si applica quindi la tutela reale prevista dall'ordinamento esistente. Per le aziende con meno di quindici dipendenti, si applica la disciplina relativa alla tutela obbligatoria.

**UN CONTRATTO APERTO** - Nel contratto a tutele crescenti, i lavoratori vengono assunti con un contratto 'aperto'. **"Avere un contratto a tempo indeterminato non significa però che esso non possa essere interrotto"**, spiegano Boeri e Garibaldi, "vi è spesso grande confusione su questa differenza. Il matrimonio è un contratto tra due persone a tempo indeterminato. Quando ci si sposa non si mette mai un termine all'unione. Tuttavia il matrimonio, pur essendo a tempo indeterminato, può essere interrotto. Il divorzio, una circostanza che nessuno si augura, rappresenta l'interruzione di un contratto a tempo indeterminato. Anche il nostro contratto unico può quindi essere interrotto. L'idea è che quando l'impresa decide di interrompere, specialmente nei primi tre anni, deve corrispondere ai lavoratori un indennizzo monetario, che in questo primo triennio aumenta con l'anzianità aziendale". Quello dell'indennizzo monetario non è un dettaglio irrilevante, specialmente se paragonato alla situazione esistente: oggi né gli atipici né gli occupati a tempo determinato hanno diritto ad alcun indennizzo alla scadenza del contratto.

**APPLICABILE A TUTTI** - Altro dettaglio importante: contrariamente all'apprendistato, il contratto unico è applicabile a tutti, **non soltanto agli under 30**, quindi facilita l'ingresso delle donne dopo il periodo di maternità e il reintegro di lavoratori più anziani. E non prevede riduzioni dei contributi previdenziali, come avviene per l'apprendistato. **Il periodo di inserimento assorbe anche il periodo di prova**. Oggi, durante il periodo di prova (che può durare fino a sei mesi), si può essere licenziati senza preavviso e senza alcun indennizzo. In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il contratto unico prevede un indennizzo monetario fin da subito. Nel periodo di inserimento, il lavoratore viene tutelato dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per quanto riguarda il licenziamento disciplinare e discriminatorio, ma soltanto dalla protezione indennitaria (che gli riconoscerebbe da due a sei mesi di salario, e non la reintegrazione nell'azienda) nel caso di licenziamento economico. Alla fine del terzo anno, la tutela reale, cioè **il reintegro nel caso di licenziamento, viene estesa anche al licenziamento economico se il lavoratore è assunto in un'impresa con più di quindici addetti**. A questo punto per l'azienda, che ha già investito molto nel capitale umano del lavoratore, sarebbe comunque molto costoso interrompere il rapporto di lavoro. Il contratto unico dovrebbe assorbire la stragrande maggioranza delle assunzioni.