

# Il licenziamento per motivi economici

Dovrebbero entrare in vigore a partire da gennaio 2015 le nuove regole introdotte nel mercato del lavoro dalla Riforma del Lavoro in attesa dell'approvazione definitiva da parte del Parlamento e dei decreti attuativi del governo Renzi.

Dovrebbero arriveranno anche i nuovi contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti che prevedono, tra le altre novità, la possibilità per gli imprenditori di licenziare i propri dipendenti per motivi economici, limitandosi al solo rischio di pagamento di un indennizzo in caso di impugnazione.

## Licenziamenti economici

Il caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (crisi o anche solo semplice riorganizzazione aziendale) non sarà più possibile – in caso di impugnazione giudiziaria – che scatti la una riassunzione. Inoltre, in questa fattispecie di licenziamenti economici potrebbe rientrare anche lo scarso rendimento. (Il vero pericolo di questa riforma, chi decide lo scarso rendimento?, come lo si misura?)

## Indennizzo

Se un licenziamento economico viene impugnato, è previsto in sede giudiziale – in caso di illegittimità appurata – un indennizzo economico pari a 1,5 mensilità per ogni anno di lavoro del dipendente, con un tetto massimo di 36 mensilità. Nel caso in cui invece le due parti raggiungano un accordo in sede di conciliazione, l'indennizzo non potrà essere superiore ad una mensilità per ogni anno di lavoro, fino a un tetto di 24 mensilità.

## Reintegro

Rimane la possibilità per il giudice di stabilire il reintegro del lavoratore, ma solo per i licenziamenti nulli, tra i quali rientrano in pratica soltanto quelli discriminatori e solo alcune «specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato». La discrezionalità del giudice è però ridotta al minimo: per equiparare il licenziamento disciplinare a quello discriminatorio, infatti, sarà necessario dimostrare che la cessazione del rapporto di lavoro imposta ha una natura calunniosa; se c'è insufficienza di prove il giudice non può comunque disporre la reintegra nel posto di lavoro. La contestazione, inoltre, deve avere per oggetto un reato grave.

## **Micro e PMI**

Spariscono infine le distinzioni, a livello di tutele, basate sulla dimensione aziendale: che si tratti di impresa con meno di 15 dipendenti o di una grande multinazionale il nuovo contratto a tutele crescenti garantisce le stesse regole e tutele. (finalmente)