

# Promozione del mercato del lavoro – Incentivazione e le tutele crescenti come strumenti di flessibilità

Milano, 17 settembre 2015

Avv. Francesca Pittau



## Riforma del mercato del lavoro ed esigenze sottese

- Maggiore flessibilità in entrata e maggiore flessibilità nella conclusione del rapporti di lavoro, limitando le ipotesi di reintegrazione
- Tutele crescenti con l'aumentare dell'anzianità aziendale
- Promozione dell'instaurazione dei rapporti a tempo indeterminato per tramite di un sistema di incentivazione basato sulla riduzione dei costi del lavoro
- Semplificazione procedurale



# Tutele crescenti ed allineamento con altri sistemi legislativi

- Varietà di modelli di licenziamento e connesse tutele accomunati dalla centralità dell'elemento motivazionale (con l'esclusione degli USA in cui il licenziamento più avvenire "at will", con l'esclusione del licenziamento discriminatorio).
- Procedure di informazione e consultazione (individuale)
  - Si: Germania e Cina
  - No: Francia, Svizzera USA
- Obbligo alla reintegra
  - Si in caso di licenziamento discriminatorio per Germania, Cina, Francia e Svizzera
  - No in nessun caso: USA



#### Il modello delle tutele crescenti

- Cina: Severance payment solo a coloro che hanno maturato almeno sei mesi di anzianità lavorativa; è una tutela crescente in relazione alla durata del rapporto di lavoro in oggetto.
- Francia: Severance payment solo con almeno 1 anno di anzianità di servizio, è una tutela crescente (minimo 6 mesi se il rapporto ha avuto al durata di 2 anni); reintegrazione nel caso di motivazioni oggettive che non risultino comprovate da un effettivo piano di riorganizzazione
- Germania: diritto al Severance payment nel caso di motivazioni oggettive, con tutele crescenti, non nel caso di motivazioni soggettive (tutela che varia da 18 a 15 a 12 mesi a seconda delle anzianità anagrafiche e di servizio). Diritto alla reintegrazione applicato oltre le 10 unità
- Svizzera: non è prevista in generale una tutela connessa alla durata del rapporto di lavoro salvo che per i lavoratori con più di 50 anni e 20 anni di anzianità. Indennizzo quantificato dal giudice
- Usa: la Severance può essere prevista da singoli contratti collettivi ma non è indicata a livello legislativo; l'indennità è commisurata al mancato guadagno e non vi sono veri sistemi di indennizzo. Il risarcimento è determinato dal Giudice oppure da commissioni ad hoc. La mativa di riferimento è quella dell'inadempimento dei contratti

A far data dal <u>7 marzo 2015</u>, è entrato in vigore il D. Lgs. n. 23/15, primo decreto attuativo della L. 183/14 (c.d. *Jobs Act*).

**OGGETTO**: contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

**FINALITA'**: promozione di forme di occupazione stabile.

**CONTENUTO**: parziale superamento – per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – delle tutele di cui all'art. 18, L. 300/70 in caso di licenziamento illegittimo.



#### Esonero contributivo - condizioni

Al fine di valutare gli effetti e la portata dell'intervento normativo in esame, si ricorda che – al medesimo fine di promuovere forme di occupazione stabile – il Legislatore ha introdotto, con L. 190/14, art. unico, commi 118 e ss. (c.d. Legge di Stabilità 2015), <u>l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali</u> a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza nel corso del 2015.

**CONDIZIONE OGGETTIVA**: nuova assunzione nel periodo 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015.

**CONDIZIONE SOGGETTIVA**: assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**VALORE**: € 8.060,00 annuo, per 3 anni.



## Campo di applicazione (art. 1)

La disciplina introdotta con il D. Lgs. n. 23/15:

- riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. **Non**, quindi, **i dirigenti** (a favore dei quali, tuttavia, trova applicazione l'esonero contributivo di cui alla L. 190/14);
- (ii) si applica anche nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato (l'esonero contributivo di cui alla L. 190/14 è riconosciuto nel solo caso di conversione di contratto a tempo determinato);
- si applica alla generalità dei dipendenti aziendali (anche a quelli già dipendenti in data antecedente il 7 marzo 2015) nel caso in cui il datore di lavoro in conseguenza di assunzioni soggette alla presente disciplina integri il requisito occupazione di cui all'art. 18, commi 8 e 9.



#### Il licenziamento individuale

Si possono distinguere **quattro tipologie** di tutela:

- (a) licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (art. 2);
- (b) licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, comma 2);
- (c) licenziamento per giustificato motivo (soggettivo o oggettivo) e giusta causa, nei casi ulteriori rispetto a quello sub lett. b) (art. 3, comma 1);
- (d) Licenziamento intimato con violazioni formali e procedurali (art. 4).



## Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

## Reintegrazione/Diritto d'Opzione

+

## Risarcimento del danno

(indennità - commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR – corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di attività lavorative; in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali)



## Insussistenza del fatto materiale nell'ambito del licenziamento disciplinare

**PRESUPPOSTO**: accertamento in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

## Reintegrazione/Diritto d'Opzione

+

## Risarcimento del danno

(indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro; in ogni caso, misura massima di 12 mesi. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali)



# Gli altri casi di illegittimità del licenziamento

**PRESUPPOSTO**: ogni caso di illegittimità del licenziamento (disciplinare e per ragioni oggettive) diverso dall'insussistenza del fatto materiale nel licenziamento per ragioni soggettive.

## Risarcimento del danno.

(indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di <u>importo</u> pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità)



## Computo dell'anzianità negli appalti

Nel caso di cambio di gestione in un appalto, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto – ai fini della determinazione della misura delle indennità ex artt. 3, comma 1, 4 e 6 – si computa tenendo conto dell'intero periodo di servizio nell'attività appaltata.



# Illegittimità del licenziamento per vizi formali e procedurali

**PRESUPPOSTO**: violazione del requisito di motivazione, ovvero della procedura ex art. 7, L. 300/70.

## Risarcimento del danno.

(Indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità)



## Novità procedurali e processuali

- (a) Al licenziamento dei lavoratori assunti in conformità alla disciplina di cui al decreto in esame **non trova applicazione l'art. 7, L. n. 604/66**, ossia la procedura conciliativa avanti alla DTL in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo introdotta dalla L. 92/12 (art. 3, comma 3).
- (b) Ai licenziamenti di cui al decreto in esame, <u>non si applicano le</u> <u>disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1, L. n. 92/12</u>, ossia il rito speciale introdotto dalla c.d. Riforma Fornero (art. 11).
- (c) E' introdotto il meccanismo dell'**offerta di conciliazione**, diretto al tentativo di deflazione del contenzioso (art. 6).



#### Offerta di conciliazione

In tutti i casi di licenziamento dei lavoratori di cui al decreto in esame, è stato introdotto un tentativo <u>facoltativo</u> di conciliazione successivo all'intimazione del licenziamento.

**TERMINE**: l'offerta di conciliazione deve essere presentata entro 60 giorni dall'intimazione del licenziamento;

**SEDI**: tutte le sedi di cui all'art. 2113 comma 4 cod. civ. e all'art. 76, D. Lgs. 276/03 (DPL, Associazioni Sindacali, Commissioni Università, etc.);

**OGGETTO**: importo netto di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità;

**METODO DI PAGAMENTO**: assegno circolare;

**EFFETTI**: estinzione del rapporto alla data del licenziamento e rinuncia all'impugnazione del medesimo provvedimento;

**REGIME FISCALE EVENTUALI SOMME ULTERIORI**: ordinario.



# Offerta di conciliazione - esempio

lavoratore assunto in data 01/04/2015



licenziamento in data 10/10/2019



entro i 60 giorni dal licenziamento offerta di conciliazione, in misura pari a 4,5 mensilità nette



in caso di mancato accordo, condanna massima pari a 9 mensilità lorde



# Offerta di conciliazione – adempimento obbligatorio

In tutti i casi di licenziamento – sia che vi sia un'offerta di conciliazione, che nel caso in cui il datore di lavoro non vi provveda – nel termine di 65 giorni dal licenziamento il datore di lavoro dovrà effettuare un'ulteriore comunicazione obbligatoria all'ufficio per l'impiego nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero non avvenuta conciliazione.

In caso di omessa comunicazione, si applica la sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cessazione del rapporto (sanzione amministrativa da un minimo di 100,00 euro ad un massimo di 500,00 euro).



## La promozione di occupazione stabile – un caso

## Contratto a tempo determinato.

- i. durata massima: 36 mesi;
- ii. costo contributivo: pieno;
- recesso: solo alla scadenza del termine (max 5 proroghe, durata media 6 mesi), ovvero per giusta causa.

## Contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti.

- sgravi contributivi di € 8.060,00 per tre anni (€ 24.180,00);
- recesso: al termine dei 3 anni, in linea di principi, costo massimo 6 mensilità lorde;



convenienza assunzione a tempo indeterminato per tutti i lavoratori che abbiano una retribuzione inferiore ad € 4.000,00 lorde mensili;



#### Altri sistemi di incentivazione

- Contratto di apprendistato
- Incentivi per assunzione con contratto a termine e a tempo indeterminato di donne prive di impiego da almeno 24 mesi
- Lavoratori over 50
- Lavoratori in CIGS
- Lavoratori in mobilità
- Incentivi per le assunzioni a tempo determinato di lavoratori in mobilità indennizzata
- Incentivi per le assunzioni di lavoratori in ASPI
- Lavoratori svantaggiati
- Lavoratori disabili
- Incentivi fiscali



#### Prime risultanze

Rapporto ISTAT – Luglio 2015

• Nel secondo trimestre del 2015 si è andato consolidando il moderato recupero dell'attività economica, con una crescita congiunturale del Pil dello 0,3%. La crescita è stata accompagnata da un miglioramento degli andamenti del mercato del lavoro sia in termini congiunturali che su base annua: sono infatti aumentati sia l'input di lavoro impiegato sia l'occupazione e, in misura modesta, nella prima parte dell'anno è tornata a crescere anche la produttività. Il recupero dell'occupazione è proseguito anche a luglio, con una crescita annua dell'1,1% (+235 mila unità) e dello 0,3% nel periodo maggio - luglio, al netto della stagionalità.

