

15 giugno 2015

**Il regime delle «tutele
crescenti»
Le prospettive di
riforma delle
collaborazioni
autonome
Gli incentivi alle
assunzioni**

1

La riforma dell'art. 2103 del Codice Civile

Fine dell'obbligo di
«equivalenza»

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, possibile assegnazione **«a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale»**

Ulteriori ipotesi nei contratti collettivi,
ma con il limite della categoria legale

Si mantiene livello e trattamento, salve
le indennità particolari

Cambiamenti più radicali (inquadramento e trattamento) nelle Sedi Protette per l'interesse del lavoratore alla occupazione, all'acquisizione di diversa professionalità, al miglioramento delle condizioni di vita

Mansioni superiori: dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, o in mancanza dopo 6 mesi, diventano definitive, «salva diversa volontà del lavoratore»

Lavoro autonomo: riforma complicata

Abolite le norme per i contratti a progetto e per le partite IVA personali

Salvo 409 c.p.c.

La sanatoria: in caso di assunzione e di accordo in Sede Protetta vengono meno gli illeciti fiscali, contributivi, amministrativi.

Non licenziabili per 12 mesi

Non più prevista la norma sulle prestazioni di contenuto ripetitivo

V. Comma 1 dell'art. 2:

«alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore».

Le eccezioni (pochissime)

Insomma: bianco o nero, o lavoro autonomo o lavoro subordinato

**Decreto legislativo del 4 marzo
2015, n. 23
pubblicato su GU il 6 marzo
2015
entrato in vigore il 7 marzo 2015**

Grande importanza della riforma

- che cosa sono le «tutele crescenti»?

= una protezione (solo) economica contro il licenziamento illegittimo, che «cresce» con l'anzianità di servizio

Completo superamento, per i nuovi assunti, del regime di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori

- Il sofferto iter parlamentare
- omessa «concertazione»
- il nuovo impianto è profondamente innovativo e anzi per più versi «sorprendente»
- la Carta di Nizza
- vincoli internazionali

Si inserisce in una «ampia manovra» (almeno nelle intenzioni)

- Esonero contributivo (ingresso)
- ammortizzatori sociali (uscita)
- flessibilità (durante)
- le altre riforme (tipologie contrattuali, mansioni, controlli a distanza)

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE DEL NUOVO REGIME DI TUTELA NEL CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Il nuovo regime si applica a operai, impiegati o quadri ASSUNTI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO A DECORRERE DALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO (e cioè dal 7 marzo 2015)

Dunque: solo ai nuovi assunti

*«1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, **ASSUNTI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO A DECORRERE DALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE DECRETO**, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto».*

Profili formali

Non è necessario il richiamo nel contratto di lavoro/lettera di assunzione del d. lgs. n. 23 del 2015

Tuttavia è ovviamente possibile farlo, tenendo conto, però, che non si tratta di tipologia particolare di rapporto di lavoro

Vale anche per le «conversioni» a tempo indeterminato di rapporto a tempo determinato ovvero di contratti di apprendistato.

Non presuppone un incremento dell'organico (a differenza dell'esonero contributivo...)

Trasferimento di azienda, fusioni, ecc.

- Vicende che non danno luogo a «nuove assunzioni»

Segue

- Il decreto legislativo detta una disciplina esaustiva e autosufficiente, senza alcun richiamo all'art. 18, che viene, come detto, completamente superato
- L'art. 18 resta applicabile solo ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

Superamento anche della distinzione fra i datori di lavoro con meno di 16 dipendenti e con quelli con più di 15 dipendenti

Il regime in sintesi

- o La regola generale è quella della tutela economica

- o Le eccezioni (tassative):

- il licenziamento **discriminatorio** nullo (reintegrazione);
- il licenziamento per **addebito falso**;
- altre ipotesi minori.

Il licenziamento discriminatorio (come «baluardo» contro gli abusi)

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato
www.daverioflorio.com
studiolegale@daverioflorio.com

IL CUORE DEL NUOVO REGIME DI TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

- **La regola tassativa: se il licenziamento è illegittimo il Giudice comunque dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità**

Testualmente:

- « (...) nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale ...»**

- (Apparentemente non si parla neppure di preavviso, e sul punto potrebbero esserci criticità...)

- L'indennità in sede giudiziale: 2 mensilità per ogni anno di servizio da min. 4 a max. 24 mensilità

Art. 3, comma 1 del d. lgs. n. 23:

« (...) nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità».

«Cambio di mentalità»

- il «prezzo del recesso»
- è un prezzo «certo»
- c.c.n.l. dirigenti industria: che cosa è accaduto
- aziende a organico «vecchio» e aziende a «organico nuovo»
- prescrizione...

Le nuove assunzioni di persone già presenti nel mercato del lavoro

- Ostacoli alla mobilità professionale?

Le deroghe convenzionali

- Si è diffusa l'opinione che siano legittime, in quanto di «miglior favore»
- Dubbi giuridici e di coerenza...

Modalità della deroga

- a livello **individuale** (accordo delle parti del rapporto di lavoro)
- a livello **collettivo-sindacale** (anche in forza dell'art. 8, d.l. n. 138/2011 convertito in legge n. 148/2011 che dà alle Parti Sociali la facoltà di regolare *«le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio»*)

Contenuto della deroga

- rinvio all'art. 18 Statuto dei Lavoratori come riformato dalla legge Fornero?
- conferma del d. lgs. n. 23/15, ma con aumento convenzionale della indennità

- Regole di dettaglio
- non c'è più la «retroattività» che era prevista dalla Legge Fornero (vecchio regime) sia per il licenziamento soggettivo che per quello oggettivo
- non c'è più la procedura preventiva per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per i nuovi assunti
- non c'è più il rito Fornero

Eccezione

E' prevista la **reintegrazione** per la seguente ipotesi:
Licenziamento disciplinare (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore

Cioè: il licenziamento per fatto falso (fatto non esistente ovvero esistente ma compiuto da altri e non dal licenziato)

La «clamorosa» irrilevanza della sproporzione

- Nel caso in cui il licenziamento sia considerato **sproporzionato** rispetto al fatto contestato al lavoratore, il giudice condannerà il datore di lavoro esclusivamente al pagamento di un'indennità, sempre che il fatto materiale sia sussistente
- Irrilevanza (ai fini della reintegrazione) del codice disciplinare e della scala di sanzioni del contratto collettivo (a differenza che nel vecchio regime)

Art. 10 – Licenziamento collettivo

- in caso di licenziamento collettivo ai sensi della Legge n. 223 del 1991, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio della reintegrazione (art.2)
- in caso di **violazione delle procedure o dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare** di cui alla legge n. 223 del 1991, si applica l'indennizzo (come per licenziamento per giustificato motivo oggettivo)

segue

- Il licenziamento collettivo viene correttamente inquadrato come «licenziamento economico», per il quale è esclusa la reintegrazione
- La disciplina sostanziale, per ora, rimane la stessa per vecchi e nuovi rapporti, ma la **novità è che i nuovi assunti non vengono reintegrati** in caso di violazione

SCARSO RENDIMENTO

Lo **scarso rendimento** come possibile **motivo oggettivo o soggettivo** di licenziamento non viene menzionato nel comma 1 dell'art. 3 (indennità), come era stato proposto in un primo tempo...

.....ma è riconosciuto, a certe condizioni, dalla **giurisprudenza** e dalla **dottrina**

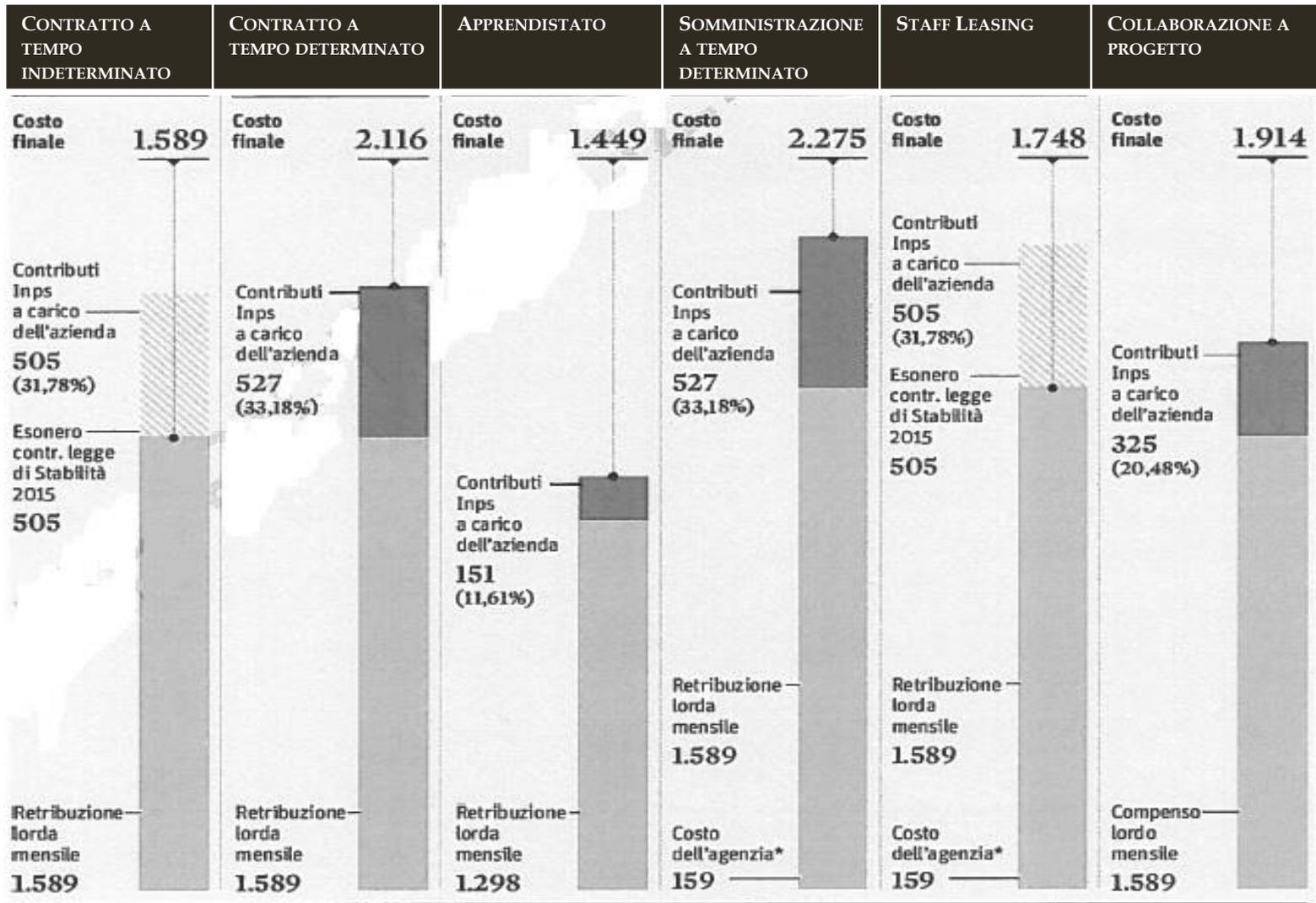
Art. 6, 1° comma – Offerta di conciliazione

«In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, IL DATORE DI LAVORO PUÒ OFFRIRE AL LAVORATORE, ENTRO I TERMINI DI IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE DEL LICENZIAMENTO, IN UNA DELLE SEDI DI CUI ALL'ART. 2113, QUARTO COMMA, COD. CIV., E ALL'ART. 76 DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276, UN IMPORTO che NON COSTITUISCE REDDITO IMPONIBILE AI FINI DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE E NON È ASSOGGETTATA A CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, MEDIANTE CONSEGNA AL LAVORATORE DI UN ASSEGNO CIRCOLARE. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario».

Art. 6, 3° comma – Offerta di conciliazione

«Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'art. 1, comma 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'art. 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato».

Neo Assunti (2015) – confronto dei costi aziendali



DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni in attuazione della Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183.

Legge Delega 10 dicembre 2014, n. 183

Il Governo è stato delegato ad adottare un «*testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro*», nel rispetto dei seguenti principi:

- analisi delle varie forme contrattuali in funzione di interventi di **semplificazione, modifica o superamento** delle stesse in una logica di coerenza con il tessuto produttivo;
- **promozione del contratto a tempo indeterminato** come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più' conveniente;
- maggiore ricorso a **prestazioni di lavoro accessorio** per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi;
- **abrogazione** di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, **incompatibili** con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazione normative e difficoltà interpretative e applicative.

In coerenza con la Legge Delega, lo Schema di Decreto rivede **pressoché tutte le vigenti tipologie contrattuali**: co.co.pro., lavoro accessorio, lavoro intermittente, lavoro ripartito, associazione in partecipazione, contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione, apprendistato, part-time (oltre alla disciplina delle mansioni).