
L'AZIENDA CHE EVOLVE

Bologna, 27 maggio 2015

Il Jobs Act: tra proclami e certezze



- i. **D.L. 34/2014 (Decreto “Poletti”**, convertito con modifiche in L. 78/2014);
- i. **Legge delega sul lavoro n. 183/2014:** il provvedimento conferisce al governo deleghe legislative in cinque materie:
 - a. Riordino degli ammortizzatori sociali;
 - b. Riordino della normativa dei servizi per il lavoro e delle politiche attive;
 - c. Semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
 - d. Riordino delle forme contrattuali e dell’attività ispettiva;
 - e. Revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Fino ad ora il governo ha adottato:

- D. Lgs. n. 22/2015: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.
- D. Lgs. n. 23/2015: Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il Contratto a tempo indeterminato a tutele
crescenti
(D.Lgs. 23/2015)

A far data dal **7 marzo 2015**, 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.

I GOT THE JOB
AT GOOGLE - BUT WHEN I
SHOUTED 'YAHOO!'
THEY FIRED ME.



for CloudTweaks.com

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

- (i) riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. **Non**, quindi, **i dirigenti**;
- (ii) si applica anche nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- (iii) 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).

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)

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: le tutele crescenti



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 **importo 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)

Criteri di computo dell'indennità

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui agli artt. 3, comma 1, 4 e 6 sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Esempio (con riferimento a indennità ex art. 3, comma 1):

Anzianità di servizio	Misura dell'indennità
4 anni	8 mesi
4 anni e 6 mesi	9 mesi
4 anni, 6 mesi e 25 giorni	9,16 mesi

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 art. 3, comma 1, 4 e 6 – si computa tenendo conto dell'intero periodo di servizio nell'attività appaltata.

CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione:

Art. 42 bis, co. 3, Cambi di appalto:

“L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obbiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratore della gestione uscente”.

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)

- (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, **non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1, L. n. 92/12**, ossia il rito speciale introdotto dalla c.d. Riforma Fornero (art. 11).
- (c) È 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 **facoltativo** 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 non 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

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.**

Il D. Lgs. n. 23/15 trova applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, L. 300/70, con le seguenti limitazioni:

- (i) in ogni caso, non si applica l'art. 3, comma 2 (insussistenza del fatto materiale contestato nell'ambito di un licenziamento disciplinare);
- (ii) le indennità di cui agli artt. 3, comma 1, 4, comma 1 e 6, comma 1, sono dimezzate, fermo restando il limite massimo di sei mensilità.

Nei confronti delle organizzazioni di tendenza, invece, trova integrale applicazione la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/15.

Licenziamento collettivo

Vizio del licenziamento	Regime sanzionatorio
Licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta	Art. 2 (reintegrazione/diritto d'opzione + risarcimento del danno)
Violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, L. 223/91)	Art. 3, comma 1 (risarcimento del danno)
Violazione dei criteri di scelta (art. 5, L. 223/91)	Art. 3, comma 1 (risarcimento del danno)

Dubbi di non conformità al dettato costituzionale del D. Lgs. n. 23/15

- (a) disparità di trattamento tra i lavoratori che manterranno le tutele previste dall'art. 18, L. 300/70 e quelli ai quali troverà applicazione il D. Lgs. 23/15. (*“l'art. 3 della Costituzione consente al legislatore di valutare le situazioni obiettive e di adottare le corrispondenti normative, **col limite di dover disciplinare in modo eguale le situazioni eguali ed in modo diverso quelle differenti e sempre che in contrario non ricorrano logiche e razionali giustificazioni**”* (sent. Corte Cost. n. 62/1972); di diverso avviso però il più recente orientamento secondo cui *“**non contrasta con il principio di uguaglianza un trattamento differenziato applicato in momenti successivi, perché lo stesso fluire del tempo costituisce di per sé un elemento diversificatore in rapporto alle situazioni che nel tempo si vanno svolgendo**”* (sent. Corte Cost. n. 254/2014)).
- (b) eccessi di delega che avrebbero introdotto nel decreto previsioni normative non riconducibili ai principi ed ai criteri direttivi enucleati dal Parlamento.