

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Ambito di applicazione

- ❑ Personale non dirigente assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore (7 marzo 2015)
- ❑ A tutto il personale (compreso quello assunto anteriormente) quando in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore (7 marzo 2015) si entra nell'area di applicazione della tutela dell'articolo 18
- ❑ Personale con contratto a termine o di apprendistato, convertito in contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore (7 marzo 2015)

LEGGE FORNERO (L.92/2012)

JOBS ACT

DIRIGENTI
LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO
NULLO E INTIMATO IN FORMA
ORALE

REINTEGRA SI (art. 18 comma 1)

Alternativa a scelta del dirigente

UN'INDENNITA' pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino reintegrazione, dedotto il percepito. Non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

REINTEGRA SI (art. 18 comma1) invariato

Alternativa a scelta del dirigente

UN'INDENNITA' pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento TFR e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto il percepito. Non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

ALTRI DIPENDENTI
LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO
NULLO E INTIMATO IN FORMA
ORALE

REINTEGRA SI

Alternativa a scelta del dipendente

UN'INDENNITA' pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino reintegrazione dedotto il percepito. Non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

REINTEGRA SI

Alternativa a scelta del dipendente

UN'INDENNITA' pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento del TFR e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento TFR dal licenziamento sino reintegrazione, dedotto il percepito. Non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR. Versamento contributi.

Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti

REINTEGRA SI

Medesima tutela

LEGGE FORNERO JOBS ACT (L.92/2012)

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO: INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore
Indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore INDENNITA' RISARCITORIA commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino a effettiva reintegrazione, dedotto percepito, nonché quanto avrebbe potuto percepire (con diligenza)

Non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore
UN'INDENNITA' pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento TFR non assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore UN'INDENNITA' RISARCITORIA commisurata all'ultima retribuzione di riferimento TFR, dal giorno del licenziamento fino a reintegrazione, dedotto il percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso, l'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr. Versamento contributi.

[Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti](#)

REINTEGRA **NO**

UN'INDENNITA' pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE Condotte punibili con sanzioni conservative

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore
Indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore INDENNITA' RISARCITORIA commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino a effettiva reintegrazione, dedotto percepito, nonché quanto avrebbe potuto percepire (con diligenza)

Non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

REINTEGRA **NO**

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' non soggetta a contribuzione pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità

[Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti](#)

REINTEGRA **NO**

UN'INDENNITA' pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità

LEGGE FORNERO (L.92/2012)

JOBS ACT

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE
INGIUSTIFICATO: in tutte le altre
ipotesi

REINTEGRA NO

Cessazione del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' RISARCITORIA onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

REINTEGRA NO

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' non soggetta a contribuzione pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità

[Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti](#)

REINTEGRA NO

UN'INDENNITA' pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

REINTEGRA SI (manifesta insussistenza fatto)

Alternativa a scelta del lavoratore

Indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore INDENNITA' RISARCITORIA commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino all'effettiva reintegrazione dedotto percepito, nonché quanto avrebbe potuto percepire (con diligenza).

Non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

REINTEGRA NO (GMO) altri casi

Cessazione del rapporto

+

Indennità risarcitoria onnicomprensiva **minimo 12 e massimo 24 mensilità**

REINTEGRA NO

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' non soggetta a contribuzione pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**

[Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti](#)

REINTEGRA NO

INDENNITA' pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità

LEGGE FORNERO (L.92/2012)

JOBS ACT

LICENZIAMENTO PER INABILITA' ALLE MANSIONI

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore

Indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale,

+

INDENNITA' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino reintegrazione, dedotto il percepito, nonché quanto avrebbe potuto percepire (con diligenza)

Non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore

UN'INDENNITA' pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione riferimento TFR non assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore un'indennità commisurata all'ultima retribuzione riferimento TFR dal giorno del licenziamento sino reintegrazione, dedotto il percepito. Non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR.

[Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti](#)

[Questione interpretativa](#)

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore

Indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale.

+

INDENNITA' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale dal licenziamento sino reintegrazione, dedotto il percepito, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi (con diligenza). Non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Versamento contributi.

NON CITATO

Soluzioni possibili

Assimilabilità inabilità mansioni REINTEGRA **SI**

Assimilabilità art. 3 co.1 REINTEGRA **NO**

LEGGE FORNERO (L.92/2012)

JOBS ACT

LICENZIAMENTO PER VIZI FORMALI E PROCEDURALI

REINTEGRA **NO**

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

REINTEGRA **NO**

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità

A MENO CHE

Il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3

[Datori di lavoro con organico inferiore ai 15 dipendenti](#)

INDENNITA' pari a 0,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a una e non superiore a sei mensilità

LICENZIAMENTO COLLETTIVO MANCANZA FORMA SCRITTA

REINTEGRA **SI'**

Alternativa a scelta del lavoratore

Indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore INDENNITA' RISARCITORIA commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino all'effettiva reintegrazione dedotto il percepito.

Non inferiore alle 5 mensilità. Versamento contributi.

REINTEGRA **SI**

Alternativa a scelta del lavoratore

UN'INDENNITA' pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR e non assoggettata a contribuzione previdenziale

+

Qualunque sia la scelta del lavoratore UN'INDENNITA' RISARCITORIA commisurata all'ultima retribuzione di riferimento TFR dal giorno del licenziamento fino reintegrazione, dedotto il percepito

Non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Versamento contributi.

LEGGE FORNERO (L.92/2012)

JOBS ACT

LICENZIMENTO COLLETTIVO
VIOLAZIONE PROCEDURA

REINTEGRA NO

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' risarcitoria onnicomprensiva tra le **12 e le 24 mensilità**

REINTEGRA NO

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio. Non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità

LICENZIAMENTO COLLETTIVO
VIOLAZIONE CRITERI DI SCELTA

REINTEGRA SI'

In alternativa a scelta del lavoratore

Indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto non soggetta a contribuzione

+

INDENNITA' commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra dedotto il percepito nonché quanto avrebbe potuto percepire (con diligenza). Non superiore alle 12 mensilità. Versamento contributi.

REINTEGRA NO

CESSAZIONE del rapporto di lavoro

+

INDENNITA' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio. Non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

QUESTIONI

- **IPOSTESI DI CONVERSIONE (Nuove assunzioni/intervallo)**
- **ASSUNZIONI DI SOGGETTO TITOLARE DI PRECEDENTE RAPPORTO AUTONOMO (retrodatazione)**
- **SPAZI DI SCELTA REGIME APPLICABILE (predeterminazione entità risarcimento rapporto con indennità')**

VIZI FORMALI DEL LICENZIAMENTO

-Violazione requisito motivazione (art. 2 co. 2 Legge 604/66) o procedura art 7 Legge 300/70

- Conseguenze:

- 1. Dichiarazione estinzione del rapporto alla data del licenziamento**
- 2. Risarcimento del danno: indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di servizio non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità**

-Accertamento su domanda del lavoratore

Presupposti tutela reintegra (art 2) o maggiore risarcimento (art 3)

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

Revoca del licenziamento:

- entro quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo;
- il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca;
- non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto

VIZI FORMALI / REVOCA

Questioni

1. Ambito ricorrenza “Vizi formali”
2. Revoca (termine congruo)

RITO APPLICABILE (art 11 D.lgs 23/2015)

Ai licenziati soggetti al decreto non si applica il rito Fornero (commi 48/68 art 1 Legge 92/2012)

Ripresa del contenzioso con domande cumulative (differenze retributive, mobbing, demansionamento, ecc.)

OFFERTE DI CONCILIAZIONE (art 6 D.lgs 23/2015)

Procedura di conciliazione obbligatoria per licenziamento per motivi economici (art. 7 604/1966)

Solo per assunti ante 7 marzo 2015

Assunti dopo 7 marzo 2015:

OGGETTO OFFERTA: Importo il cui ammontare è pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento TFR per ogni anno di anzianità (5-18 mensilità)

IMPORTO NETTO: non costituisce reddito imponibile ai fini dell'importo sul reddito e non assoggettato a contribuzione previdenziale

MODALITA' OFFERTA: assegno circolare

TERMINE OFFERTA :entro i termini di impugnazione stragiudiziale licenziamento

LUOGO OFFERTA: sedi di cui art. 2113 c.c

ACCETTAZIONE: Accettazione nella sede dell'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Non può essere estesa a coprire rischio di contenzioso diverso.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

(decreto recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni non ancora approvato in via definitiva)

LAVORO SUBORDINATO

Lavoro a tempo indeterminato: forma comune rapporto di lavoro (art. 1)

Lavoro a tempo parziale (artt. 2-10)

Lavoro intermittente (artt.11-16)

Lavoro a tempo determinato (artt. 17-27)

Somministrazione di lavoro (artt 28-38)

Apprendistato (artt 39-45)

COLLABORAZIONI E ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE

Rapporti di collaborazione (artt. 47-49)

Associazione in partecipazione (art 50)

ALTRE FORME DI LAVORO

Lavoro accessorio (artt.51-54)

RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

Si applica la disciplina del rapporto subordinato



Prestazioni esclusivamente personali

+

Continuativa

+

Contenuto ripetitivo

+

Modalità esecuzione organizzata dal committente (tempo +luogo)

segue

RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

Applicazione disciplina del rapporto di lavoro subordinato esclusa:

A) Collaborazioni disciplinate specificatamente dalla contrattazione collettiva

B) Esercizio di professioni intellettuali ove è necessario l'iscrizione all'albo professionale

C) Componenti organi amministrazione e controllo delle società e partecipanti collegi e commissioni

D) Associazioni sportive dilettantistiche

CONTRATTO A PROGETTO

- ◆ Abrogazione artt. 61-69 bis D.lgs 276/2003 (entrata in vigore dal decreto)
- ◆ Resta ferma la competenza del Giudice del lavoro con riguardo ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opere continuative e coordinate prevalentemente personale, anche se non di carattere subordinato

CONTRATTI COLLABORAZIONE ANCHE A PROGETTO E PARTITA IVA STABILIZZAZIONE

- ❖ Assunzioni a tempo indeterminato
- ❖ Dal 1 gennaio 2016
- ❖ Conciliazioni in sedi pattuite

=

Estinzioni illeciti contributivi assicurativi e fiscali erronea qualificazione (no accertamenti prima assunzione)

QUESTIONI

- Coordinato
 - ➔ abrogazione norma sui cocopro (entrata in vigore)
 - ➔ previsione di applicazione disciplina rapporto subordinato a partire dal 1 gennaio 2016
- Possibilità di stipulare contratti di collaborazione dopo il 1 gennaio 2016

MANSIONI

(decreto recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni non ancora approvato in via definitiva)

❖ Mutamento mansioni rientranti nello stesso livello inquadrato (no equivalenza)

❖ Inquadramento inferiore
conservazione trattamento retributivo
obbligo formativo

↔ modifica assetti organizzativi aziendali ricadenti sulla posizione lavorativa

↔ contratti collettivi anche aziendali (maggiormente rappresentativi nazionali)

❖ Accordo individuale sedi assistite
(mansioni/livello inquadramento/retribuzione)
conservazione occupazione, diversa professionalità, miglioramento condizioni vita)

❖ Assegnazioni mansioni superiori definita

↙
contrattazione anche aziendale

↘
mancata previsione 6 mesi contrattuali