

RUCELLAI&RAFFAELLI

Studio Legale

Milano

Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771
Fax: +39 02 783524

Roma

Via dei Due Macelli, 47
Telefono: +39 06 6784778
Fax: +39 06 6783915

Bologna

Via Cesare Battisti, 33
Telefono: +39 051 6440604
Fax: +39 051 332126

Posta elettronica: info@rucellaieraffaelli.it

Web: www.rucellaieraffaelli.it



1

2015

Speciale Jobs Act

i primi due decreti attuativi

NEWSLETTER **LAVORO**

Editoriale

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 20 febbraio 2015, ha approvato in via definitiva i testi dei primi due decreti legislativi attuativi del Jobs Act (Legge n. 183/2014): il primo in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e, il secondo, relativo al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati. La loro entrata in vigore, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, è ora questione di giorni.

Passano invece all'esame di Camera e Senato, per l'emissione dei relativi pareri, i testi dei due decreti attuativi del Jobs Act sul riordino delle tipologie contrattuali di lavoro e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Almeno per quanto riguarda il primo decreto attuativo, che introduce le nuove regole sulla c.d. "flessibilità in uscita", si può parlare di una vera e propria rivoluzione del nostro ordinamento lavoristico. La norma, infatti, introduce per i nuovi assunti la regola generale della tutela obbligatoria in caso di licenziamento in luogo della tutela reale, tutela quest'ultima che è stata principio cardine del sistema protezionistico del lavoro nella media e grande impresa dallo Statuto dei Lavoratori fino a oggi (e che rimarrà solo per i lavoratori con rapporto già in essere alla data di entrata in vigore del decreto attuativo, nei termini e alle condizioni di cui alla Legge Fornero).

Il rimedio della reintegrazione rimarrà pertanto un'eccezione limitata a casi di particolare gravità (v. *infra* per i dettagli), mentre la tutela generale in caso di licenziamento ingiustificato sarà costituita da un indennizzo economico predeterminato, di entità crescente in proporzione all'anzianità di servizio del lavoratore (con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, ridotte per le aziende sotto i 15 dipendenti).

Secondo le intenzioni del legislatore e del Governo, le nuove regole in tema di licenziamenti dovrebbero garantire maggiore flessibilità in uscita e, soprattutto, certezza sulle conseguenze del licenziamento illegittimo a vantaggio delle aziende e della stabilità occupazionale (e ciò grazie anche alla decontribuzione introdotta dalla Legge di stabilità 2015 che dovrebbe favorire le assunzioni/trasformazioni in contratto di lavoro a tempo indeterminato) e sarebbero bilanciate dalle disposizioni a sostegno della disoccupazione involontaria oggetto del secondo decreto attuativo.

Tale ultima disposizione prevede, infatti, una misura generalizzata di sostegno al reddito (c.d. NASpI) per tutti i disoccupati involontari provenienti da aziende di qualsiasi dimensione (non solo quindi i lavoratori di aziende con i requisiti della mobilità o dell'ASpI come in passato), per un periodo massimo di 24 mesi (che si ridurranno a 18 mesi dal 2017). Viene inoltre introdotta anche una misura di sostegno alla disoccupazione riservata ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto che abbiano perso il lavoro per un massimo di 6 mesi e solo per il 2015 (in vista della riduzione di tale forma contrattuale a partire dal 2016 che sarà oggetto del decreto attuativo in materia di riordino delle tipologie contrattuali di lavoro), nonché l'importante novità del Contratto di Ricollocazione che, se la riforma dei servizi per il lavoro (altro argomento oggetto del Jobs Act su cui il Governo non è ancora intervenuto) avrà esito positivo, potrebbe avere un ruolo importante nell'agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Di seguito trovate un sommario schematico dei principali argomenti trattati dai testi dei primi due decreti attuativi che ci auguriamo possa costituire un'utile mappa per orientarsi tra queste importanti novità. Naturalmente rimaniamo a vostra disposizione per una presentazione dedicata del Jobs Act e/o per quesiti specifici sul tema.

23 febbraio 2015

Andrea Vischi e Francesco Pedroni

Primo Decreto

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Ambito di applicazione

Le disposizioni relative al nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato di seguito riassunte si applicano ai lavoratori assunti con tale tipologia di rapporto dopo l'entrata in vigore del decreto (prossima pubblicazione in Gazzetta Ufficiale). Le nuove regole si applicano anche ai casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, nonché nel caso in cui datore di lavoro, in conseguenza di nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto, superi la soglia dimensionale di cui all'art. 18, comma 8 e 9 dello Statuto dei Lavoratori.

Ai licenziamenti soggetti alla nuova normativa non si applica il rito processuale introdotto dalla Legge 92/2012 (c.d. "Rito Fornero").

Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto resta valida la normativa e il rito processuale precedente (come modificata dalla Legge 92/2012 c.d. "Legge Fornero").

Licenziamenti economici

Nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, 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 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. Per i licenziamenti in questione non dovrà più essere esperita la procedura di conciliazione preventiva davanti alla DTL prevista dall'art. 7 della Legge 604/1966 (che rimane invece per i licenziamenti economici del personale assunto prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo).

Licenziamenti disciplinari

Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, si applica il medesimo regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti economici.

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il Giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria 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, con un massimo comunque di 12 mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva).

Al lavoratore è attribuita la facoltà di esercitare l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità.

Licenziamenti discriminatori, nulli e intimati in forma orale

Il Giudice, se dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori (affiliazione e attività sindacale, partecipazione a uno sciopero, discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali), ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con condanna al risarcimento del danno pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per il periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, con un minimo di 5 mensilità.

Al lavoratore è attribuita la facoltà di esercitare l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità.

Il regime sanzionatorio in questione si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale e nelle ipotesi in cui il Giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Licenziamenti collettivi

Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che

- in caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione (così come previsto per i licenziamenti individuali);
- in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica ai lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti il regime dell'indennizzo monetario previsto per il licenziamento individuale (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità).

Vizi formali e procedurali

Nell'ipotesi di licenziamento privo di motivazione o comunicato in violazione della procedura disciplinare di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, 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 una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, von un minimo di 2 e un massimo di 12 dodici mensilità, salvo accerti, sulla base della domanda del lavoratore, la sussistenza dei

presupposti per l'applicazione delle tutele previste per i licenziamenti discriminatori o nulli o di quelle previste per i licenziamenti privi di giustificato motivo o di giusta causa.

Offerta di conciliazione (conciliazione facoltativa incentivata)

Il decreto prevede che al fine di evitare il giudizio sul licenziamento, 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 "sede protetta" un importo esente da imposizione fiscale e contributiva 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, 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 all'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 rimarranno soggette al regime fiscale ordinario.

Piccole imprese

Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

Il Secondo Decreto

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di occupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati

NASpI

Il decreto introduce la Nuova Assicurazione per l'Impiego che sostituirà l'ASpI e la mini ASpI per gli eventi di disoccupazione involontaria (licenziamento, dimissioni per giusta causa e risoluzione consensuale del rapporto intervenuta ai sensi dell'art. 7 della legge 604/1966) che si verificheranno a decorrere dal 1° maggio 2015.

La prestazione sarà pari al 75% della retribuzione media degli ultimi 4 anni con un tetto di € 1.300 per un massimo di 24 mesi (che scenderà a 18 mesi dal 2017). Alla Naspi potranno accedere tutti i disoccupati con 13 settimane di contribuzione in 4 anni e 30 giorni di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi.

L'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione del disoccupato alle iniziative di reinserimento lavorativo, nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi per l'impiego.

ASDI

Il decreto prevede, in via sperimentale e solo per il 2015, l'Assegno di Disoccupazione che verrà riconosciuto a chi, scaduta la NASpI, non ha trovato impiego e, prioritariamente ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni. La durata dell'assegno, che sarà pari al 75% dell'ultima indennità NASpI percepita, è 6 mesi, e verrà erogato a esaurimento di un fondo *ad hoc*. Il riconoscimento dell'assegno è condizionato alla partecipazione del beneficiario a un progetto personalizzato di reinserimento nel mercato del lavoro messo a punto da un centro per l'impiego.

DIS-COLL

Il decreto prevede un'indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL riservata ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015. L'indennità viene erogata ai collaboratori che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia

dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

L'indennità sarà pari al 75% del reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di € 1.195 o, in caso di reddito medio mensile superiore, al 75% incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di € 1.300 nel 2015.

Contratto di Ricollocazione

Il decreto introduce una nuova misura attiva di occupazione denominata Contratto di Ricollocazione. Secondo tale nuova regolamentazione il disoccupato ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, a condizione che il disoccupato effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità.

Successivamente alla definizione del profilo personale di occupabilità, al disoccupato sarà riconosciuta una somma denominata "dote individuale di ricollocazione" spendibile presso i soggetti accreditati (ad es. le agenzie per il lavoro).

L'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto a incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto.

Il contratto di ricollocazione prevede:

- a) il diritto del disoccupato a un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
- b) il dovere del disoccupato di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
- c) il diritto-dovere del disoccupato a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

Il disoccupato decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle predette iniziative o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro pervenuta in seguito all'attività di accompagnamento attivo al lavoro. Il soggetto decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione.

Contatti

Avv. Andrea Vischi

a.vischi@rucellaieraffaelli.it

Avv. Francesco Pedroni

f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

www.rucellaieraffaelli.it