

CORSO DI ECONOMIA ED ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Gianni Maria Strada

Il lavoro che cambia

Anno Accademico 2014 - 2015
Sistemi organizzativi

***Il contratto a tutele
crescenti***

Cos'è il contratto a "tutele crescenti"?

Cos'è

- Sgravi per assunzioni a tempo indeterminato nel 2015
- Riforma dei licenziamenti
- Contratto di ricollocazione

Cosa non è

- Non è una nuova tipologia contrattuale
- Non cambia le regole di svolgimento del rapporto di lavoro
- Non riguarda chi lavora con contratti flessibili

A chi si applica la riforma

Si applica

- Rapporti subordinati a tempo indeterminato avviati dopo l'entrata in vigore della riforma ("**nuovi assunti**") dal 1.01.15, per gli sgravi
- Tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti, inclusi partiti e sindacati

Non si applica

- Rapporti subordinati a tempo indeterminato già in corso al momento dell'entrata in vigore della riforma ("**vecchi assunti**")
- Dirigenti
- Contratti di lavoro flessibili, parasubordinati e autonomi
- Pubblico impiego?

Quando entrano in vigore le nuove norme

Sgravi per assunzioni



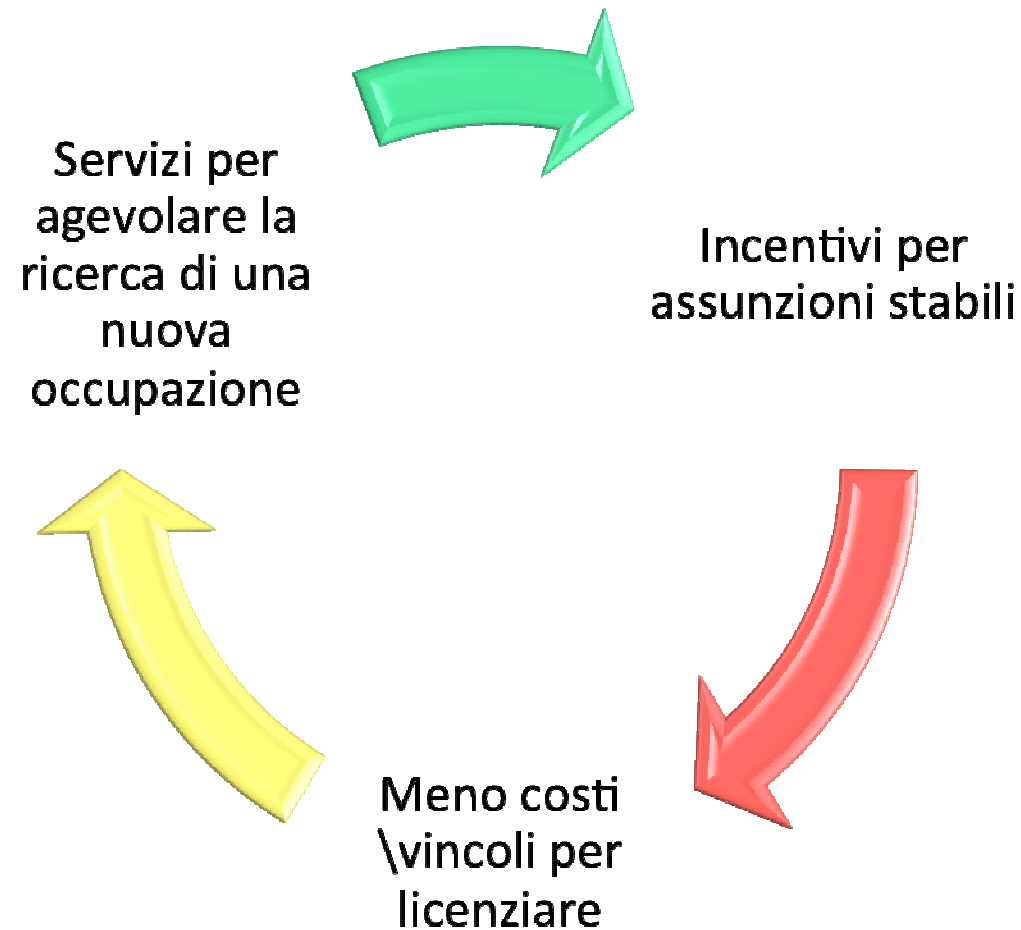
Assunzioni a tempo
indeterminato nel periodo 1
gennaio/31 dicembre 2015

Regole licenziamenti Contr. ricollocazione



Dopo la pubblicazione in G. U.
dei d.lgs. attuativi della legge n.
183/2014

L'impianto della riforma



I. Incentivi per assunzioni

Natura dell'incentivo

- Esonero dal pagamento dei contributi previdenziali (ma non dei premi Inail, che sono dovuti) per un periodo massimo di 36 mesi e un importo massimo pari a 8.060 euro su base annua

Condizioni

- Spetta solo ai datori di lavoro privati (inclusi agricoli, a determinate condizioni), per assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato avviate nel periodo 1 gen\31 dic 2015
- Spetta anche in caso di trasformazione di contratti flessibili

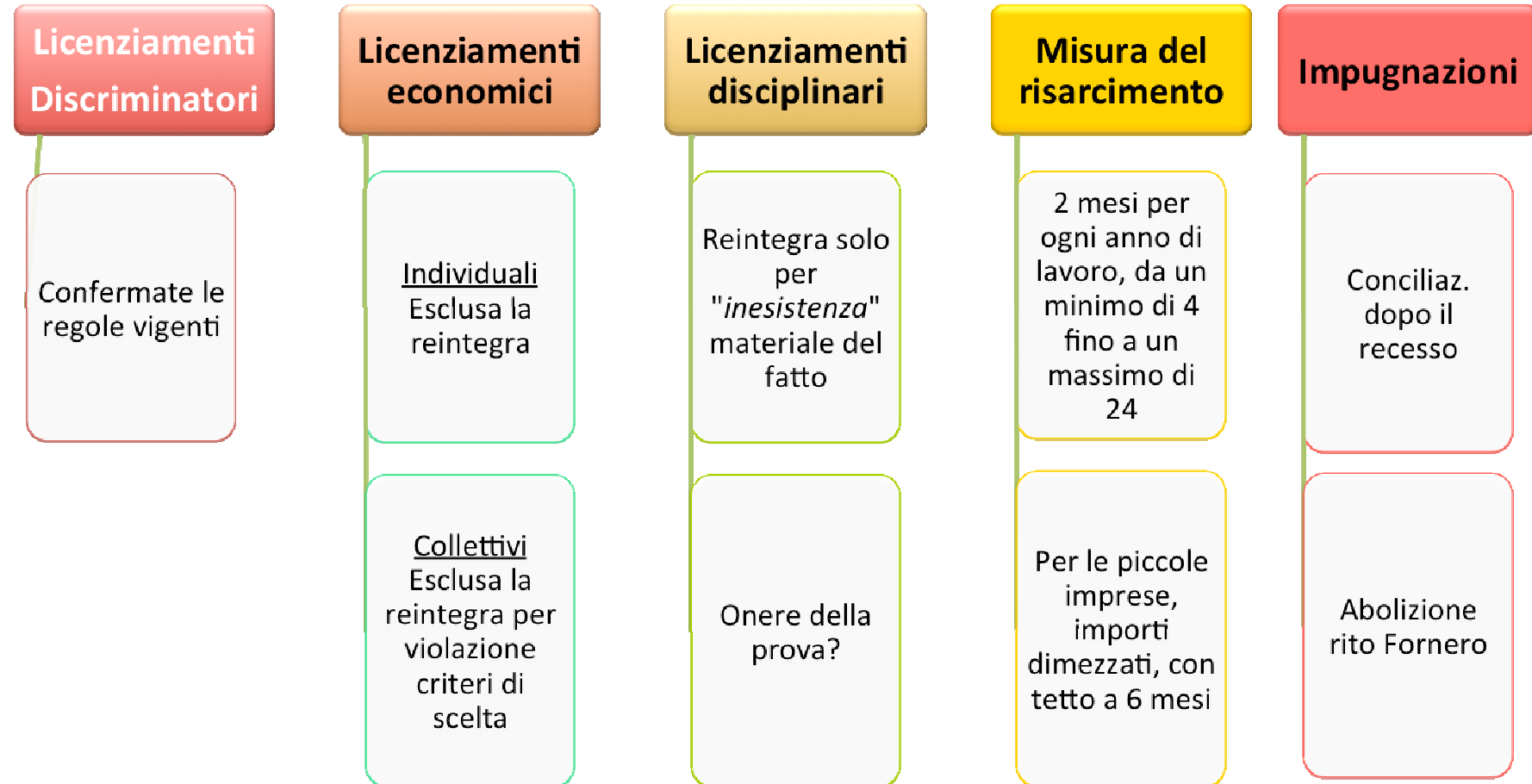
Esclusioni

- Non spetta per l'assunzione di lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato (e per chi ha lavorato tra ott\dic 2014 a tempo indeterminato presso lo stesso datore richiedente)
- Esclusi apprendistato e lavoro domestico

Limiti

- Valgono i vincoli della legge Fornero?
- L'esonero non è cumulabile con altri incentivi
- I benefici contributivi della legge n. 407/1990 sono soppressi

II. Nuove regole sui licenziamenti



Licenziamenti discriminatori

Licenziamenti rientranti nella nozione

- Basati su ragioni di credo politico, fede religiosa, appartenenza a un sindacato, razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età, sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali
- Intimati in concomitanza con il matrimonio o la maternità
- Intimati per motivo illecito determinante o nulli *ex lege*
- Intimati in forma orale

Sanzione: reintegra più risarcimento

- Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio
- Indennità soggetta a contributi
- Si detrae l'*aliunde perceptum*

Ambito di applicazione

- Non c'è distinzione vecchi\ nuovi assunti, il regime resta sostanzialmente invariato
- Non c'è differenza tra piccole e grandi imprese

Licenziamenti economici

Licenziamenti rientranti nella nozione

- Intimati per giustificato motivo oggettivo (es. soppressione di posizione, crisi aziendale, ecc.)
- Superamento del periodo di comporto
- Intimati al termine di una procedura collettiva

Sanzione: risarcimento

- Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24, senza reintegra
- Indennità non soggetta a contributi

Ambito di applicazione

- Si applica solo ai “nuovi assunti”

Licenziamenti disciplinari

Licenziamenti rientranti nella nozione

- Intimati al termine di una procedura disciplinare

Sanzioni: risarcimento come regola generale

- **Sanzione tipica: risarcimento**
- Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra
- Indennità non soggetta a contributi
- **Sanzione residuale: reintegra**
- In caso di "*inesistenza*" materiale del fatto contestato spetta la reintegrazione sul posto di lavoro, più il risarcimento del danno sino a un massimo di 12
- L'inesistenza del fatto deve essere "*direttamente provata*" in giudizio
- La valutazione della proporzionalità non può incidere sulla valutazione dell'esistenza del fatto

Ambito di applicazione

- Si applica solo ai "nuovi assunti"

Casi particolari

Vizi meramente formali

- Risarcimento del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 2 a un massimo di 12, senza reintegra
- Indennità non soggetta a contributi
- Se ci sono vizi più gravi, si applica il regime proprio di questi ultimi

Piccole imprese

- Risarcimento variabile da 2 a 6 mensilità, in funzione dell'anzianità
- Se l'azienda supera i 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, per tutti valgono le nuove regole

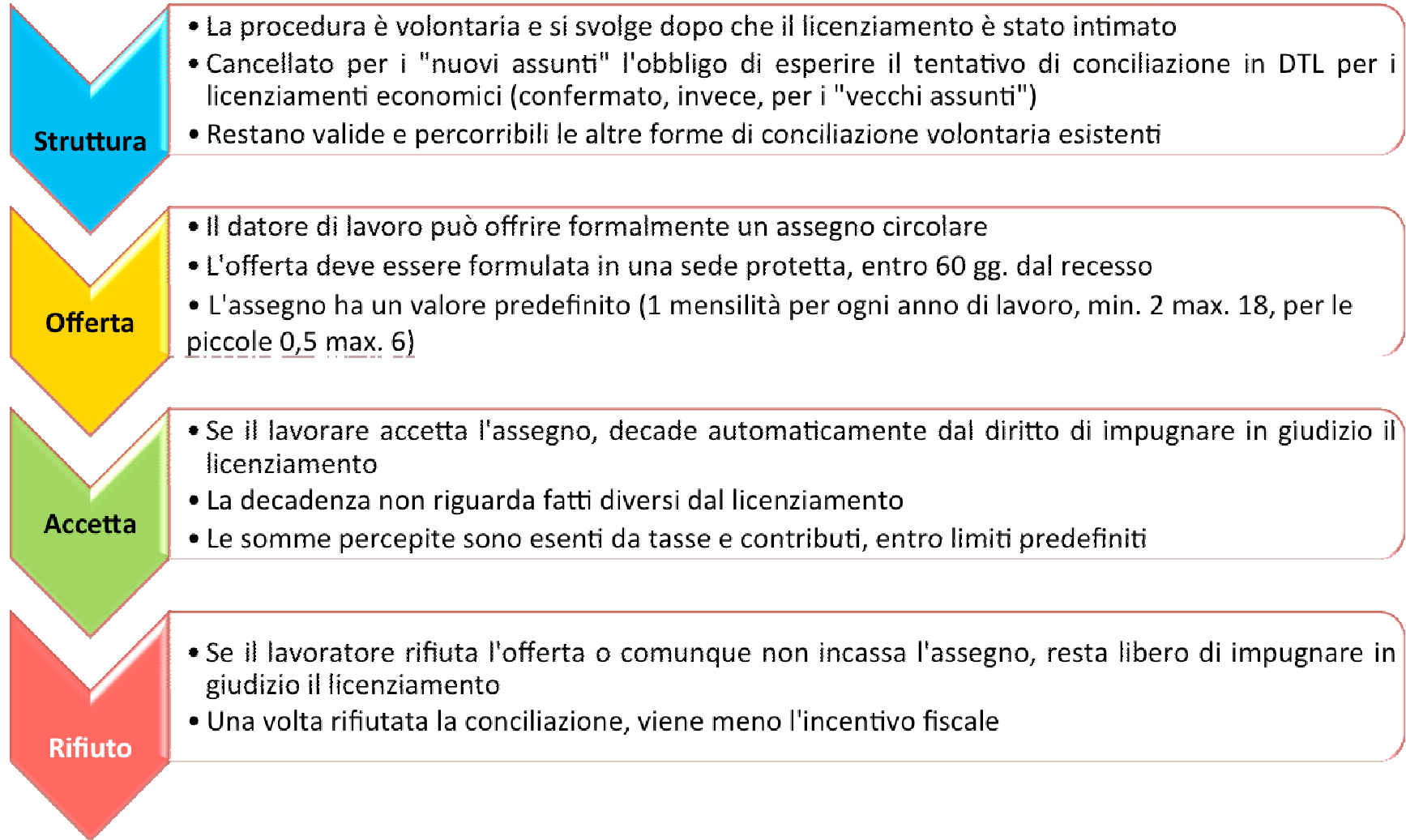
Partiti, sindacati e organizzazioni di tendenza

- Si applicano per intero le nuove regole

Ambito di applicazione

- Si applica solo ai "nuovi assunti"

Conciliazione volontaria



Processo del lavoro

Prima del giudizio

- Resta invariata la disciplina dell'impugnazione stragiudiziale
- Cancellata la conciliazione preventiva in DTL per i recessi economici

Rito applicabile

- L'impugnazione del licenziamento si propone con il rito ordinario

Ambito di applicazione

- Le novità riguardano solo i “nuovi assunti”
- Per i “vecchi assunti” sono ancora vigenti procedura DTL, ove prevista, e rito Fornero

Vecchi e nuovi assunti: regole a confronto

Fattispecie	Vecchi assunti	Nuovi assunti
Licenziamento "economico"	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra</p> <p>In caso di "manifesta insussistenza del licenziamento", <u>reintegra</u> sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità</p>	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24, senza reintegra</p>
Licenziamento disciplinare o legato all'inidoneità fisica	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra</p> <p>In caso di inesistenza del fatto, o qualora il CCNL preveda una sanzione più lieve per il fatto contestato, e per i recessi intimati per motivi fisici, <u>reintegrazione</u> sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità</p>	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra</p> <p><u>Reintegrazione</u> sul posto di lavoro, più risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, sino a un massimo di 12, in caso di "inesistenza materiale del fatto contestato" provata in giudizio</p>
Licenziamento discriminatorio	<p><u>Reintegrazione</u> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio</p>	<p><u>Reintegrazione</u> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio</p>

Vecchi e nuovi assunti: le regole a confronto

Fattispecie	Vecchi assunti	Nuovi assunti
Licenziamento collettivo	<p><u>Risarcimento</u> in misura variabile tra 12 e 24 mesi</p> <p><u>Reintegrazione</u> sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità, in caso di violazione dei criteri di scelta</p>	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra</p>
Licenziamento viziato da errori formali	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegra</p>	<p><u>Risarcimento</u> del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 2 a un massimo di 12, senza reintegra</p>
Disciplina per le piccole imprese	<p><u>Risarcimento</u> da 2,5 a 6 mensilità</p>	<p><u>Risarcimento</u> variabile da 1/2 a 6 mensilità, in funzione dell'anzianità</p> <p>Se l'azienda supera i 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, per tutti valgono le nuove regole</p>

Vecchi e nuovi assunti: le regole a confronto

Fattispecie	Vecchi assunti	Nuovi assunti
Conciliazione preventiva in DTL	Si applica ai recessi economici (ad eccezione del comporto)	Non si applica la procedura in DTL Possibilità di fruire della c.d. conciliazione incentivata: il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad 1 mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e sino a un massimo di 18
Processo: Rito Fornero	Si applica	Non si applica, vale il regime ordinario

III. Contratto di ricollocazione

In cosa consiste

- Un lavoratore riceve dal centro per l'impiego un voucher che dà diritto a ricevere un pacchetto di servizi, funzionali alla ricerca del lavoro, da parte di agenzie pubbliche o private accreditate

Condizioni

- Non è ancora definita la platea dei beneficiari (il testo attuale delimita ai lavoratori licenziato per procedura collettiva e quelli licenziati illegittimamente per gmo)
- Il lavoratore deve effettuare la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità

Servizi dell'operatore

- L'agenzia deve realizzare iniziative di ricerca, addestramento, formazione, riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali coerenti con le capacità del lavoratore e le condizioni del mercato del lavoro

Valore e pagamento del voucher

- Il voucher viene pagato in base al risultato, e il valore è proporzionato al profilo di occupabilità dell'interessato