

# COME CAMBIA IL LAVORO DOPO IL JOBS ACT



## DLGS 4 MARZO 2015 N. 23 : IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

**LE SLIDES DEL CONVEGNO DEL 2 FEBBRAIO  
AGGIORNATE CON IL TESTO DEFINITIVO**

# COSA CAMBIA DOPO IL DLGS 23/2015 «TUTELE CRESCENTI»



# CAMPO D'APPLICAZIONE

## DLGS. 23/2015 - ART.1

- ✓ Le nuove disposizioni trovano applicazione nei confronti dei lavoratori **assunti a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del decreto, 7 marzo 2015** con qualifica di:
  - operai; impiegati; quadri.
- ✓ Le nuove disposizioni si applicano anche nei casi di **conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato** e di **conferma di contratti di apprendistato** avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, 7 marzo 2015.
- ✓ Sono esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato e i dirigenti.

# CAMPO D'APPLICAZIONE

DLGS. 23/2015 - ART.1

- ✓ Le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori **assunti prima dell'entrata in vigore del decreto**, se prestano la propria attività lavorativa presso un datore di lavoro che **dopo l'entrata in vigore del decreto** effettui nuove assunzioni a tempo indeterminato **superando i 15 dipendenti**.
- ✓ Le disposizioni trovano applicazione anche nei casi di **conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato e di conferma di contratti di apprendistato** avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto.

\* N.B.: nelle slides, il riferimento ai «nuovi assunti» deve essere integrato con le specificità sopra illustrate

# CAMPO D'APPLICAZIONE

DLGS. 23/2015 - ART.1

Dimensione aziendale	Lavoratori assunti <b>PRIMA</b> dell'entrata in vigore del decreto	Lavoratori assunti <b>DOPO</b> l'entrata in vigore del decreto
Datore di lavoro fino a 15 dipendenti	Vecchie disposizioni	Nuove disposizioni
Datore di lavoro con più di 15 dipendenti	Vecchie disposizioni	Nuove disposizioni
Datore di lavoro che supera i 15 dipendenti a seguito di nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto	Nuove disposizioni	Nuove disposizioni

# TUTELE CRESCENTI

## 1. I LICENZIAMENTI

# TUTELE CRESCENTI

IL DLGS. 23/2015 MODIFICA LE CONSEGUENZE DERIVANTI DAI LICENZIAMENTI QUALIFICATI/DICHIARATI:

- PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (G.M.O.)
- DISCIPLINARI (per Giustificato Motivo Soggettivo o per Giusta Causa)
- NULLI, DISCRIMINATORI OD ORALI

# IL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

- ✓ Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti **all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa** (art. 3, Legge n. 604/66).
- ✓ Secondo la costante interpretazione della giurisprudenza in tali casi spetta al datore di lavoro l'onere di provare il nesso di causalità tra il licenziamento e la riorganizzazione del lavoro.



# IL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

- ✓ La giurisprudenza ha individuato **alcune fattispecie**:
- cessazione dell'attività produttiva e liquidazione dell'azienda;
  - fallimento;
  - soppressione del posto di lavoro;
  - riorganizzazione per maggiore economicità della gestione;
  - fine lavori o fase lavorativa.

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

- ✓ Il licenziamento per giustificato motivo **soggettivo**, tendenzialmente assimilabile al licenziamento disciplinare previsto dal CCNL del Terziario, deriva da un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" da parte del dipendente.
- ✓ Il licenziamento per **giusta causa** si sostanzia in una trasgressione o in un'inadempienza posta in essere dal lavoratore di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

# LICENZIAMENTO NULLO

✓ Il licenziamento è **nullo** quando:

- è intimato dall'inizio della **gravidanza** della lavoratrice fino al compimento del **primo anno di età del bambino** (art. 54, D.Lgs. n. 151/2001);
- è intimato nel periodo dalla richiesta delle pubblicazioni ad un anno dopo la celebrazione del **matrimonio** (art. 35, D.Lgs. n. 198/2006);
- è intimato da un **motivo illecito** ai sensi dell'art. 1345 c.c.;
- è intimato in **violazione del requisito della forma scritta**.

# LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

- ✓ Il licenziamento è **discriminatorio**, ai sensi dell'art.15 della Legge n.300/70 (c.d. Statuto dei lavoratori), quando è determinato da:
- ragioni di credo politico;
  - fede religiosa;
  - appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali;
  - appartenenza politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

# TUTELE CRESCENTI

## 2. I TENTATIVI DI CONCILIAZIONE

# LICENZIAMENTO G.M.O.

## TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE - ART. 7, L. 604/66 (LEGGE FORNERO)

- ✓ I datori di lavoro che occupano **più di 15 dipendenti** prima di procedere al licenziamento di **lavoratori già in forza alla data di entrata in vigore del decreto** devono ancora effettuare la comunicazione alla DTL e al lavoratore.
- ✓ La comunicazione deve contenere l'**intenzione** di procedere al licenziamento per G.M.O. ed i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

# LICENZIAMENTO G.M.O.

## TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE - ART. 7, L. 604/66 (LEGGE FORNERO)

- ✓ Entro **7 giorni** dalla ricezione della comunicazione del datore di lavoro la DTL deve convocare le parti.
- ✓ Entro **20 giorni** dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro la procedura deve concludersi con:
  1. **un accordo** tra le parti e in questa ipotesi il lavoratore ha diritto all'Aspi;
  2. **un mancato accordo** e il datore di lavoro può procedere a licenziare il lavoratore e il lavoratore può agire in giudizio.

# LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

DLgs. 23/2015 - ART. 6

## PRINCIPI

- ✓ L'offerta di conciliazione è **facoltativa** e può essere esperita da **tutti i datori di lavoro** indipendentemente dal requisito occupazionale.
- ✓ Può essere adottata per **tutte le fattispecie di licenziamento**.
- ✓ Può avere ad oggetto solo il licenziamento di lavoratori assunti **dopo l'entrata in vigore del decreto**.



# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART.6

### PRINCIPI

- ✓ Il **rifiuto a conciliare** del lavoratore comporta la possibilità da parte dello stesso di avviare un'azione giudiziale.
- ✓ Le disposizioni sulla conciliazione facoltativa si applicano anche ai lavoratori che siano **già in forza alla data di entrata in vigore del decreto** se sono dipendenti di un datore di lavoro che successivamente a tale data ha effettuato **nuove assunzioni superando la soglia dimensionale dei 15 dipendenti**.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART. 6

- ✓ I datori di lavoro, **indipendentemente dal requisito occupazionale**, che licenziano lavoratori **assunti successivamente** alla data di entrata in vigore del decreto, possono entro 60 giorni dal ricevimento da parte del lavoratore della lettera di licenziamento, offrire allo stesso un importo, esente da IRPEF e da contributi, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio in misura comunque **non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 18 mensilità**.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART. 6

- ✓ Le eventuali ulteriori somme pattuite (rispetto alle 2 – 18 mensilità) a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro **sono soggette a regime fiscale ordinario.**
- ✓ Per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti l'ammontare delle indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità.**

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLgs. 23/2015 - ART.6

- ✓ L'**offerta della somma**, mediante **assegno circolare**, ha l'obiettivo di raggiungere una **conciliazione stragiudiziale** al fine di evitare una causa innanzi al Giudice.
- ✓ La **conciliazione** deve essere **convalidata** innanzi ad una delle seguenti sedi:
  - **Commissioni sindacali (Enti Bilaterali);**
  - **Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL).**
- ✓ L'**accettazione** da parte del lavoratore dell'assegno comporta l'**estinzione del rapporto** dalla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione, anche se l'abbia già proposta.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART. 6

- ✓ Il datore di lavoro, in qualsiasi ipotesi di licenziamento, **deve integrare** la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro (COB) con un'ulteriore comunicazione, da effettuarsi **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro**, nella quale deve indicare l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione facoltativa.
- ✓ La mancata comunicazione è soggetta alla sanzione amministrativa da 100 a 500 euro.

# LE CONCILIAZIONI

	<b>VECCHI ASSUNTI</b> CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA per G.M.O.	<b>NUOVI ASSUNTI</b> CONCILIAZIONE FACOLTATIVA per tutte le fattispecie di licenziamento	[ <b>TUTTI</b> CONCILIAZIONE ex 410 c.p.c. per <u>ogni</u> rivendicazione ]
<b>LICENZIAMENTO G.M.O.</b>	datori di lavoro > 15 dipendenti: <u>obbligo</u> procedura preventiva avanti DTL	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono tentare</u> di conciliare	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono</u> conciliare
<b>LICENZIAMENTO DISCIPLINARE</b>	NO	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono tentare</u> di conciliare	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono</u> conciliare
<b>LICENZIAMENTO NULLO</b>	NO	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono tentare</u> di conciliare	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono</u> conciliare

# TUTELE CRESCENTI

## 3. LE CONSEGUENZE DEI LICENZIAMENTI

*(SE NON VIENE ACCETTATA L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE)*

# LICENZIAMENTO G.M.O.

DLGS. 23/2015 - ART. 3 C. 1

- ✓ Se il lavoratore **impugna** e il Giudice accerta che non ricorrono i motivi del licenziamento:
  - dichiara **in ogni caso estinto** il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
  - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di importo **pari a 2 mensilità** dell'ultima retribuzione\* **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24 mensilità**. Tale somma non è soggetta a contributi.
- \* **da intendersi come ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR**
- ✓ Per i datori di lavoro **fino a 15 dipendenti** l'ammontare dell'indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità**



# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

DLGS. 23/2015 - ART.3 C. 1

## IN CASO DI SUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

- ✓ Anche nell'ipotesi di **licenziamento disciplinare** il Giudice se accerta che **non ricorrono i motivi del licenziamento**:
  - dichiara **in ogni caso estinto il rapporto di lavoro** dalla data del licenziamento;
  - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** di importo pari **a 2 mensilità** dell'ultima retribuzione **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24 mensilità**. Tale somma non è soggetta a contributi.
- ✓ Per i datori di lavoro **fino a 15 dipendenti** l'ammontare delle indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità**.

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

DLgs. 23/2015 - ART.3 C. 2

## IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

- ✓ Se, diversamente, in giudizio è dimostrata **l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore, il Giudice **annulla** il licenziamento e condanna il datore di lavoro:
- alla **reintegrazione del lavoratore**;
  - ed al pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei relativi contributi, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. La misura dell'indennità **non può in ogni caso essere superiore a 12 mensilità.**

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

DLgs. 23/2015 - ART.3 C. 2

## IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

- ✓ Per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti **non si applica la reintegrazione nel posto di lavoro.**

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

## IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

DLgs. 23/2015 - ART.3 C. 2

- ✓ Il lavoratore **in luogo della reintegrazione** nel posto di lavoro **ha facoltà** di chiedere al datore di lavoro un'**indennità** pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione. Tale somma non è soggetta a contributi.
- ✓ **La richiesta**, che deve essere fatta **entro 30 giorni** dalla comunicazione del deposito della pronuncia del Giudice o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio se anteriore alla predetta comunicazione, **determina la risoluzione del rapporto di lavoro.**

# LICENZIAMENTO NULLO

## TUTTI I DATORI DI LAVORO

### DLgs. 23/2015 - ART. 2

- ✓ Il Giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro ed il pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei relativi contributi, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. L'indennità non può essere inferiore a **5 mensilità**.

# LICENZIAMENTO NULLO

## TUTTI I DATORI DI LAVORO

DLgs. 23/2015 - ART. 2

- ✓ Il **rapporto di lavoro si risolve** se il lavoratore non abbia ripreso servizio **entro 30 giorni dall'invito** del datore di lavoro, salvo il caso che abbia richiesto l'indennità sostitutiva del reintegro pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione.
- ✓ Le stesse disposizioni trovano applicazione nel caso in cui il Giudice accerti il difetto di giustificazione consistente **nell'inidoneità fisica o psichica** del lavoratore.

# LICENZIAMENTO VIZIATO

## DA ERRORI FORMALI E PROCEDURALI

### DLGS. 23/2015 - ART. 4

- ✓ Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia **viziato per mancanza della motivazione** (art.2, c. 2, Legge 604/66) ovvero per **violazione della procedura** (art.7, Legge 300/70), il Giudice:
  - **dichiara estinto il rapporto** di lavoro dalla data del licenziamento
  - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, esente da contributi, di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità**.
- ✓ Per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti l'ammontare delle indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità**.

# LICENZIAMENTO VIZIATO DA ERRORI FORMALI E PROCEDURALI

## DLgs. 23/2015 - ART. 4

- ✓ Se il Giudice accerta l'illegittimità/nullità del licenziamento trovano applicazione le relative disposizioni e non le sanzioni previste per i vizi di forma.



# COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITA' PER FRAZIONI DI ANNO

DLgs. 23/2015 - ART. 8

- ✓ Le indennità sono **riproporzionate** nell'ipotesi di frazioni di anno di anzianità di servizio.
- ✓ Le frazioni di **mese uguali o superiori a 15 giorni** si computano come mese intero.

# REVOCA DEL LICENZIAMENTO

## DLgs. 23/2015 - ART. 5

- ✓ Il datore di lavoro, **entro 15 giorni** dalla comunicazione del lavoratore dell'impugnazione del licenziamento, **può revocarlo**. In questa ipotesi il rapporto di lavoro **si intende ripristinato** senza soluzione di continuità.
- ✓ Il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca.

# LICENZIAMENTO AD NUTUM

- ✓ Si ricorda che nulla è cambiato in tema di **licenziamento “ad nutum”**. In tale fattispecie il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro **senza necessità di alcuna motivazione**.
  
- ✓ Il regime di libera recidibilità è ammesso per:
  - lavoratori assunti in prova
  - apprendisti al termine del periodo
  - lavoratori che hanno raggiunto l’età pensionabile per vecchiaia
  - dirigenti
  - atleti professionisti
  - lavoratori domestici.

# CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO

ART. 2, C.31. Legge 92/2012 (LEGGE FORNERO)

- ✓ **Anche** nell'ipotesi di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato a tutele crescenti il datore di lavoro dovrà pagare il c.d. **contributo di licenziamento**, pari a un valore di 490,10 euro per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (max 1.470,30 euro).

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

DLGS. 23/2015 - ART.10

- ✓ Il licenziamento collettivo intimato ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto **senza l'osservanza della forma scritta** determina:
- la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro
  - il pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei relativi contributi, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. L'indennità non può essere inferiore a **5 mensilità**.

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

DLgs. 23/2015 - ART.10

- ✓ Il licenziamento collettivo intimato ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto in **violazione delle comunicazioni finali** ovvero dei **criteri di scelta** determina:
  - la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24 mensilità.**

# LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI - CONSEGUENZE

	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
LICENZIAMENTO G.M.O.	<p>&gt;15 DIP. ⇒ INDENNITÀ min 12 - max 24 solo x manifesta insussistenza del fatto:</p> <p>&gt;15 DIP. ⇒ REINTEGRA + INDENNITÀ max 12</p> <p>***</p> <p>≤15 DIP. ⇒ INDENNITÀ 2,5 - 6</p>	<p>per mancanza dei motivi: INDENNITÀ</p> <p>&gt;15 DIP. ⇒ 2m per anno anzianità; min 4 - max 24</p> <p>≤15 DIP. ⇒ 1m per anno anzianità; min 2 - max 6</p>
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	<p>mancanza del g.m.s. o della giusta causa: +15 DIP. ⇒ REINTEGRA + INDENNITÀ max 12</p> <p>mancanza dei motivi: &gt;15 DIP. ⇒ INDENNITÀ min 12 – max 24</p>	<p>mancanza dei motivi: INDENNITÀ</p> <p>&gt;15 DIP. ⇒ 2m per anno anzianità; min 4 - max 24</p> <p>≤15 DIP. ⇒ 1m per anno anzianità; min 2 - max 6</p> <p>insussistenza del fatto materiale: &gt;15 DIP. ⇒ REINTEGRA + INDENNITÀ max 12</p> <p>≤ 15 DIP. ⇒ INDENNITÀ</p>

# LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI - CONSEGUENZE

	<b>VECCHI ASSUNTI</b>	<b>NUOVI ASSUNTI</b>
<b>LICENZIAMENTO NULLO/DISCRIM/ ORALE</b>	<b>&gt;/≤15 DIP. ⇒ REINTEGRA + RISARCIMENTO [min 5 mensilità]</b>	<b>&gt;/≤15 DIP. ⇒ REINTEGRA + RISARCIMENTO [min 5 mensilità]</b>
<b>VIZI FORMALI O PROCEDURALI</b>	<b>&gt;15 DIP. ⇒ INDENNITÀ 6 – 12</b> <b>≤15 DIP. ⇒ INDENNITÀ 2,5 – 6</b>	<b>INDENNITÀ</b> <b>&gt;15 DIP. ⇒ 1m per anno anzianità; min 2 - max 12</b> <b>≤15 DIP. ⇒ 0,5m per anno anzianità; min 1 - max 6</b>