

JOBS ACT

Riforma del diritto del lavoro promossa ed attuata dal governo Renzi e identificata con una serie di norme approvate tra il 2014 e il 2015.



STUDIO LEGALE FERRIERI

Davide Ferrieri Greta Ramella

1. **D. Lgs. 23/2015** 'Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti' in vigore dal 7/3/2015.

a. AMBITO DI APPLICAZIONE

b. LICENZIAMENTI

2. **D. Lgs. 22/2015**: ammortizzatori sociali, in vigore dal 7/3/2015

a. NASPI

b. DIS-COLL

c. ASDI



1.a AMBITO DI APPLICAZIONE

- Operai, impiegati, quadri con contratto a tempo indeterminato (no dirigenti)
- Apprendisti in caso di trasformazione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato
- Lavoratori a tempo determinato in caso di passaggio al tempo indeterminato
- Datori di lavoro non imprenditori che svolgano senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione o culto
- Dipendenti del pubblico impiego
- Tutti i lavoratori (anche se assunti pre riforma), qualora una o più assunzioni comportino il superamento della soglia dei 15 dipendenti



1.b

LICENZIAMENTI NULLI →

- discriminatori
- in costanza di matrimonio
- in violazione di maternità/paternità
- altri casi previsti dalla legge

LICENZIAMENTI INEFFICACI → orali

- la disciplina non cambia rispetto al passato e si applica a tutte le imprese indipendentemente dai limiti dimensionali:
- reintegra e risarcimento non inferiore a 5 mensilità (senza limite massimo) dell'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra + pagamento dei contributi previdenziali, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento

Licenziamenti intimati per inidoneità fisica / psichica del lavoratore (L. 68/99)

PRIMA (solo per le grandi aziende)

DOPO (per tutte le imprese)

reintegra e risarcimento max 12 mensilità

reintegra e risarcimento non inferiore a 5 mensilità



LICENZIAMENTI DISCIPLINARI →
disciplina valida per imprese con
più di 15 dipendenti

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo

PRIMA

- reintegra in caso di:
 - insussistenza del fatto contestato
 - il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa previste dalla legge o dai CCNL (onere della prova a carico del datore)
- risarcimento per max 12 mensilità pari alla retribuzione dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi diligentemente alla ricerca di una nuova occupazione
- versamento contributi dal licenziamento alla reintegra
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità, fermo restando il risarcimento

DOPO

- NO reintegra, SI indennità (non soggetta a contribuzione) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, da min 4 a max 24 mensilità
- In caso di insussistenza materiale del fatto contestato provata in giudizio : SI reintegra + indennità per max 12 mensilità, pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, con pagamento dei contributi previdenziali
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento

LICENZIAMENTO ECONOMICO: GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

PRIMA

- In caso d'insussistenza del fatto contestato:
SI reintegra + risarcimento per max 12 mensilità pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi diligentemente alla ricerca di una nuova occupazione + versamento contributi dal licenziamento alla reintegra
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità, fermo restando il risarcimento.
- Negli altri casi: NO Reintegra, SI risarcimento min 12 e max 24 mensilità; NO versamento contributi
- Nelle imprese con più di 15 dipendenti il licenziamento è intimato al termine della procedura di cui all'art. 7 l. 604/96 (tentativo obbligatorio di conciliazione)

DOPO

- NO reintegra, SI indennità (non soggetta a contribuzione) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, da min 4 a max 24 mensilità
- Nelle imprese con più di 15 dipendenti non si applica la procedura di cui all'art. 7 l. 604/96 prima del licenziamento

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

PRIMA

- Se manca la forma scritta: SI reintegra + risarcimento non inferiore a 5 mensilità (senza limite massimo) dell'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra + pagamento dei contributi previdenziali, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative
- Inosservanza di comunicazione preventiva, consultazione sindacale o comunicazione elenco lavoratori: NO reintegra, SI risarcimento tra 12 e 24 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto
- violazione dei criteri di scelta: SI reintegra + risarcimento max 12 mensilità pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi diligentemente alla ricerca di una nuova occupazione
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento

DOPO

- Se manca la forma scritta: SI reintegra + risarcimento non inferiore a 5 mensilità (senza limite massimo) dell'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra + pagamento dei contributi previdenziali, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento
- Se il licenziamento è affetto da vizi procedurali o la scelta circa il lavoratore è errata: NO reintegra, indennità non soggetta a contribuzione pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con min 4 e max 24 mensilità

LICENZIAMENTI CON VIZI FORMALI E PROCEDURALI

PRIMA

- NO reintegra
- Risarcimento da 6 a 12 mensilità

DOPO

- NO reintegra
- SI Indennità, non soggetta a contributo previdenziale, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, con min 2 e max 12 mensilità

CONCILIAZIONE VOLONTARIA

Offerta di conciliazione: il datore, in sede protetta, nei 60 giorni successivi al licenziamento offre una somma (assegno), esente da IRPEF e non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, min 2 max 18 mensilità

→ accettazione: il lavoratore perde automaticamente il diritto all'impugnazione in giudizio del licenziamento

→ rifiuto: il lavoratore resta libero d'impugnare in giudizio il licenziamento



2.a NASPI

- Eventi di disoccupazione successivi al 1 maggio 2015
- Beneficiari:
 - lavoratori licenziati che abbiano cumulato almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni pre disoccupazione e almeno 30 giornate effettive di lavoro nei 12 mesi precedenti
 - lavoratori dimessi per giusta causa o in caso di risoluzione consensuale a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (art. 7 L. 604/66)
- Sostituisce ASPI e MINI ASPI
- Domanda all'INPS entro 68 giorni
- Max 24 mesi
- Corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari al 50% di quelle coperte da contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro
- Condizionata alla partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa/riqualificazione professionale
- Importo rapportato alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni. Dopo i primi 4 mesi è ridotto del 3% al mese
- Facoltà di liquidazione anticipata in unica soluzione

2.b DIS-COLL

- Eventi di disoccupazione compresi tra 1.1.15 e 31.12.15
- Beneficiari: co.co.co e co.co.pro iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di p.iva alle seguenti condizioni:
 - almeno 3 mesi di contribuzione dal 1° gennaio dell'anno precedente la perdita di lavoro fino alla data di disoccupazione
 - 1 mese contribuzione o rapporto di collaborazione di 1 mese nell'anno della disoccupazione e che abbia dato luogo a reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione
- Domanda all'INPS entro 68 giorni
- Max 6 mesi
- Corrisposta mensilmente, pari a metà delle mensilità contributive versate. Dopo i primi 4 mesi è ridotto del 3% al mese
- Condizionata a partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa/riqualificazione professionale



2.c ASDI

- In via sperimentale fino ad esaurimento del fondo specificatamente costituito
- Beneficiari: chi ha esaurito la Naspi ed è ancora senza lavoro
- Max 6 mesi
- Condizionata a partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa/riqualificazione professionale
- Riservata in via prioritaria ai nuclei familiari con minorenni o a coloro che hanno un'età prossima al pensionamento



ESONERO CONTRIBUTIVO

L. 190/2014

- Si applica alle assunzioni a tempo indeterminato a partire dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015
- Tutti i rapporti a tempo indeterminato (anche part-time), esclusi apprendistato e lavoro domestico
- Si applica ai datori di lavoro privati imprenditori e non
- Valido per i 36 mesi successivi alla data di assunzione
- Misura pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di € 8.060 su base annua, con esclusione di:
 - Premi e contributi INAIL
 - Contributo al 'fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei TFR'



CONDIZIONI PER L'ESONERO

- Il lavoratore, nel corso dei 6 mesi antecedenti l'assunzione, non abbia avuto rapporti di lavoro a t. indeterminato, di apprendistato, di somministrazione a t. indeterminato o rapporti di lavoro domestico a t. indeterminato
- Il lavoratore, nel corso dei 3 mesi antecedenti l'entrata in vigore della L. 190/2014 (1/10/14 – 31/12/14), non abbia avuto rapporti di lavoro a t. indeterminato con il datore richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o collegate
- Il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato ai sensi della L. 190/2014



CONDIZIONI PER L'ESONERO: CUMULI CON ALTRI INCENTIVI

- NO cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi
- NO cumulo con l'incentivo per l'assunzione di donne prive d'impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi se appartenenti a particolari aree geografiche di cui all'art. 4, L. 92/12
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui alla L. 68/99
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al D.M. 19/11/10
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ASPI di cui all'art. 2, L. 92/2012
- SI cumulo con l'incentivo inerente il 'programma garanzia giovani' di cui al D. Min. Lav 8/10/14 e successive modifiche
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità di cui alla L. 223/91
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione a t. indeterminato di giovani entro i 29 anni di cui al D.L. 76/13

IPOSTESI DI ESCLUSIONE DELL'ESONERO

- Assunzione violi il diritto di precedenza
- Datore/utilizzatore sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga
- Assunzione riguardi lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con datore che assume (rapporti di controllo o collegamento)
- Inoltro tardivo della comunicazione telematica obbligatoria (D.M. 30/10/2007)
- Irregolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e violazione delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (DURC)
- Mancato rispetto dei CCNL

