

Jobs Act 1 & 2

Confindustria Bergamo

5 febbraio 2015

Le linee generali e il campo di applicazione della riforma

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Bergamo, 5 febbraio 2015

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (cioè la 2° riforma dell'Art. 18)

Avv. Franco Toffoletto

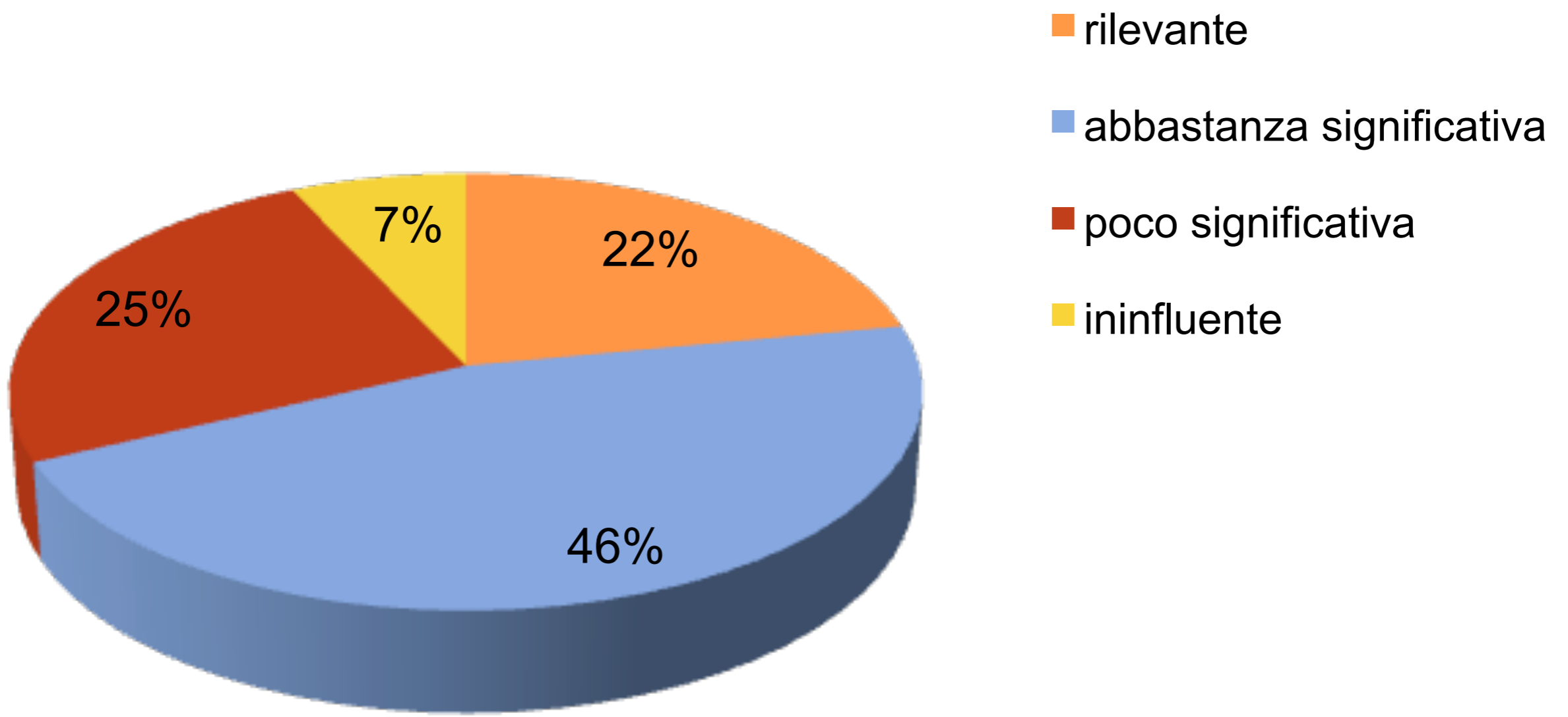
Bergamo, 5 febbraio 2015

Che cosa è il Jobs Act 1 & 2 e di cosa parliamo oggi

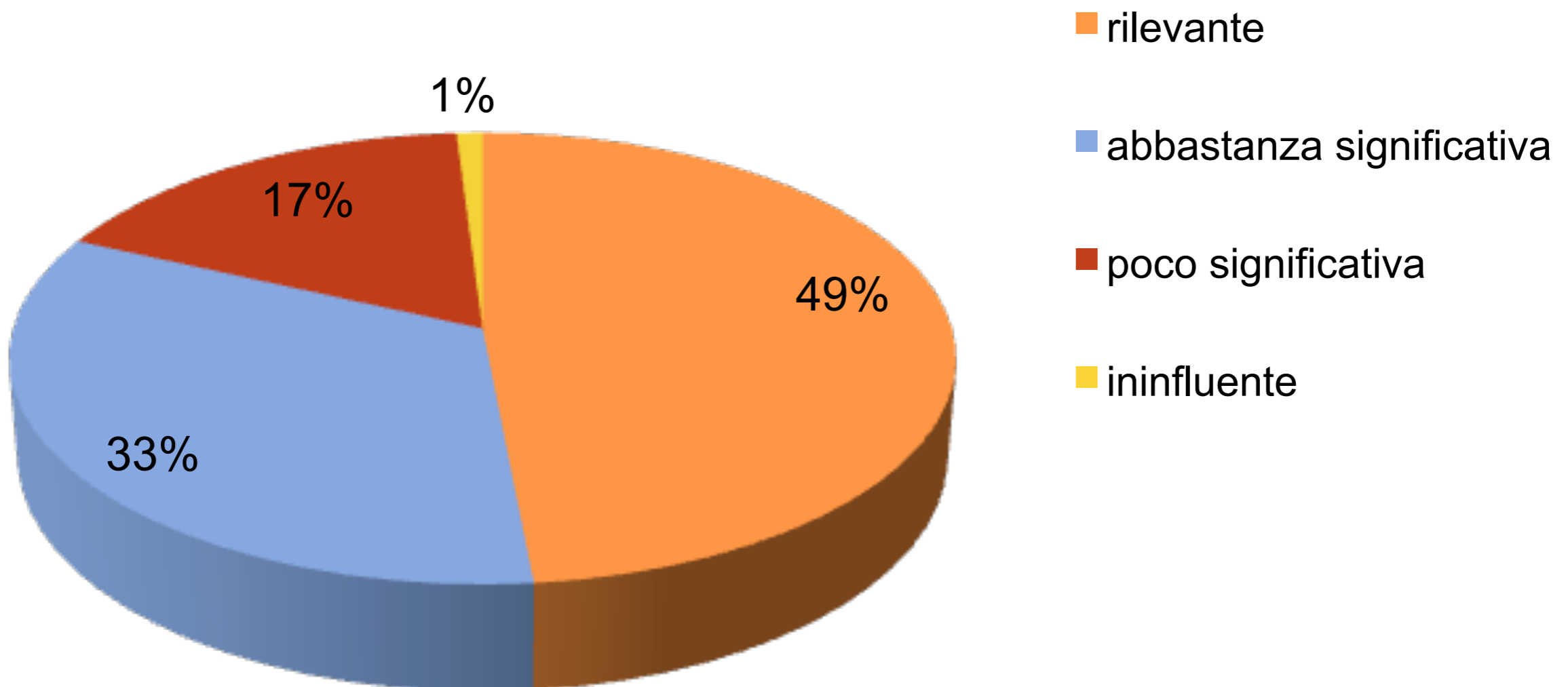
- È un insieme di provvedimenti che hanno come comune denominatore il rapporto di lavoro generalmente inteso.
- Il primo provvedimento è stato il decreto n. 34/2014 (poi convertito in legge n. 78/2014).
- Successivamente il Governo è stato delegato dal Parlamento (legge-delega n. 183 del 10 dicembre 2014) fino al 16 giugno ad emanare norme di legge su molte questioni.
- Infine la legge di stabilità n. 190 del 23 dicembre 2014 sugli sgravi contributivi.
- Il primo atto esecutivo della delega è quello inviato al Parlamento per un parere il 13 gennaio 2015. **Oggi non c'è quindi un provvedimento legislativo.**
- Quindi tutto quanto diremo si riferisce al futuro, **se** il testo resta quello inviato al Parlamento.
- Oggi parliamo di contratto a tutele crescenti, di ammortizzatori sociali e di de-contribuzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

**Vediamo che effetto fa
sui responsabili HR...**

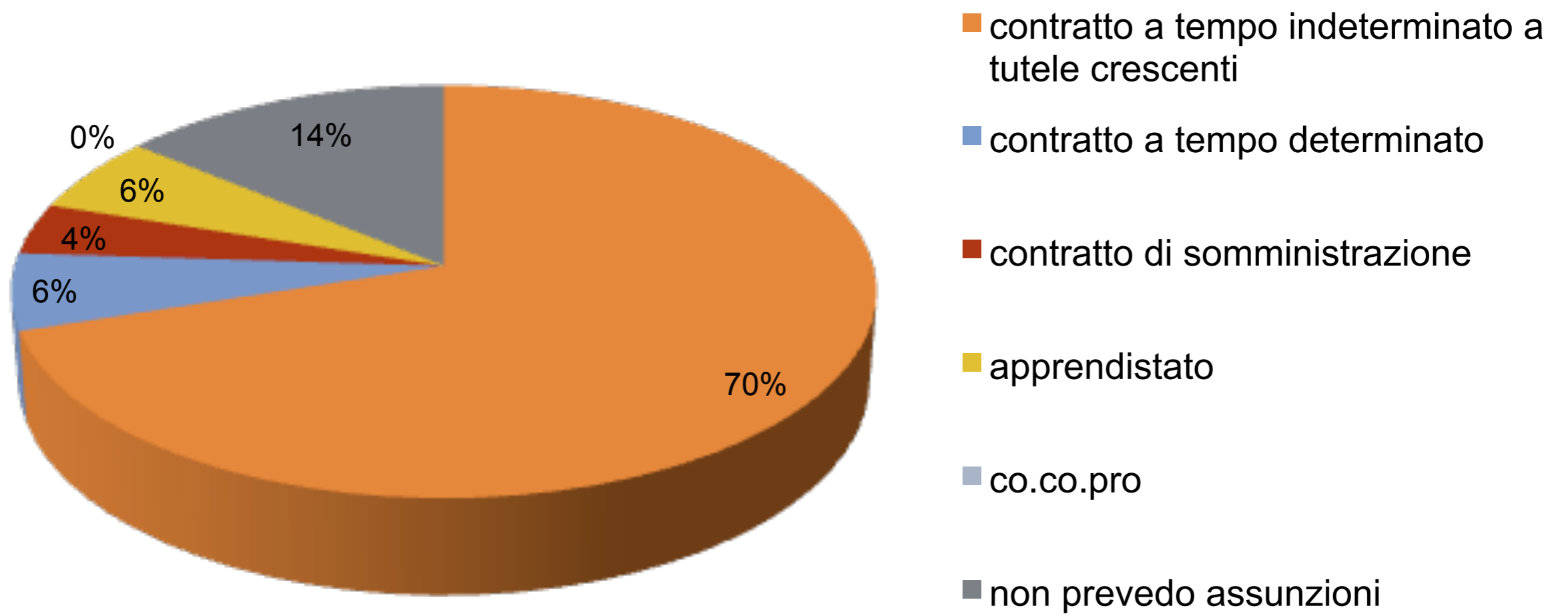
In che misura le nuove norme dei decreti delegati sin qui emanati e dalla Legge di Stabilità negli aspetti collegati, favoriranno l'incremento dell'occupazione?



In che misura il contratto di lavoro a tutele crescenti e la Legge di Stabilità favoriscono l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato rispetto alle altre tipologie contrattuali?



Se ha in programma assunzioni nei prossimi sei mesi quale tipologia contrattuale pensa di utilizzare?



Il Decreto Poletti



Il contratto a termine

1. **Sempre possibile** stipulare contratti a tempo determinato **senza giustificare l'apposizione del termine**;
2. **Max 36 mesi** comprensivi di proroghe;
3. **Proroga** sempre ammessa, fino ad un massimo di **5 volte** nel limite di durata complessiva del rapporto pari a **36 mesi**, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Unica condizione: deve riferirsi alla **stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato;
4. Tetto massimo di contratti a termine pari al **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato **in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione**. Resta ferma la possibilità da parte della contrattazione collettiva nazionale di modificare tale limite quantitativo.
5. Non si applica ai dirigenti (come prima);

Somministrazione

Anche la somministrazione a tempo determinato
diventa **acausale**



Apprendistato

-  Piano formativo **scritto** in forma **sintetica**, definito anche sulla base di formulari elaborati dai contratti collettivi o dagli enti bilaterali.
-  Stabilizzazione del 20% degli apprendisti inseriti nei 36 mesi precedenti per poter assumere nuovi apprendisti (datori con almeno 50 dipendenti).





Il nuovo incentivo alle assunzioni per il 2015

Premessa





La **L. 190 del 2014 (Legge di stabilità 2015)** ha introdotto due significative novità in materia di agevolazioni fiscali e contributive sulle nuove assunzioni:

-  La **soppressione**, con effetto dal 1 gennaio 2015, **degli sgravi** contributivi previsti dalla **L. 407 del 1990** per le assunzioni di lavoratori **disoccupati** o **cassaintegrati di lungo periodo**
-  L'introduzione di un **nuovo sgravio contributivo** per i datori di lavoro che procedono a **nuove assunzioni a tempo indeterminato**




Il campo di applicazione del nuovo incentivo

-  **Datori di lavoro privati** (a prescindere dalla natura di **imprenditore**) quindi anche studi professionali, società sportive e/o di spettacolo, enti e consorzi, associazioni, partiti politici, sindacati, fondazioni...
-  **Nuove assunzioni a tempo indeterminato**, (non intermittente anche se a tempo indeterminato) senza necessità di incremento della base occupazionale
-  Assunzioni avvenute **tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre 2015**
-  **La durata massima** dello sgravio è di **36 mesi** (a partire dalla **data di assunzione**)




L'entità dello sgravio

-  **Esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali** a carico del datore fino ad un **massimo di euro 8.060 annui**
-  **Sono dovuti** nella misura ordinaria **i premi ed i contributi INAIL** a carico del datore
-  **Al lavoratore** è comunque riconosciuta **la copertura delle prestazioni pensionistiche**
-  L'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni** delle aliquote previste da altre norme di legge

Esclusioni dal nuovo incentivo

-  **I lavoratori occupati presso qualsiasi datore a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione** (anche se con contratto di apprendistato o di somministrazione a tempo indeterminato o job on call indeterminato o rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato).
-  I lavoratori che **nei tre mesi che precedono l'entrata in vigore della norma**, avevano in essere un **contratto a tempo indeterminato con il datore che procede alla nuova assunzione o con impresa ad esso collegata/controllata**
-  I Lavoratori assunti con contratto di **apprendistato** o contratto di **lavoro domestico** (neppure con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché a tempo indeterminato)

Primi interrogativi applicativi

-  **L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni: in particolare non è cumulabile con il beneficio economico ex L. 223/1991** per le assunzioni a tempo indeterminato e full time di lavoratori in mobilità.
-  Il nuovo incentivo è escluso solo in presenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato (nei 6 o 3 mesi), dunque **nessuna preclusione** in caso di **precedente rapporto** di lavoro **a termine, Co.Co.Co., Co.Co.Pro.** (o con contratto di somministrazione a tempo determinato)
-  L'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 6 mesi che precedono la nuova assunzione? (**Autocertificazione del lavoratore? Certificazione INPS?**)

Incentivi a confronto

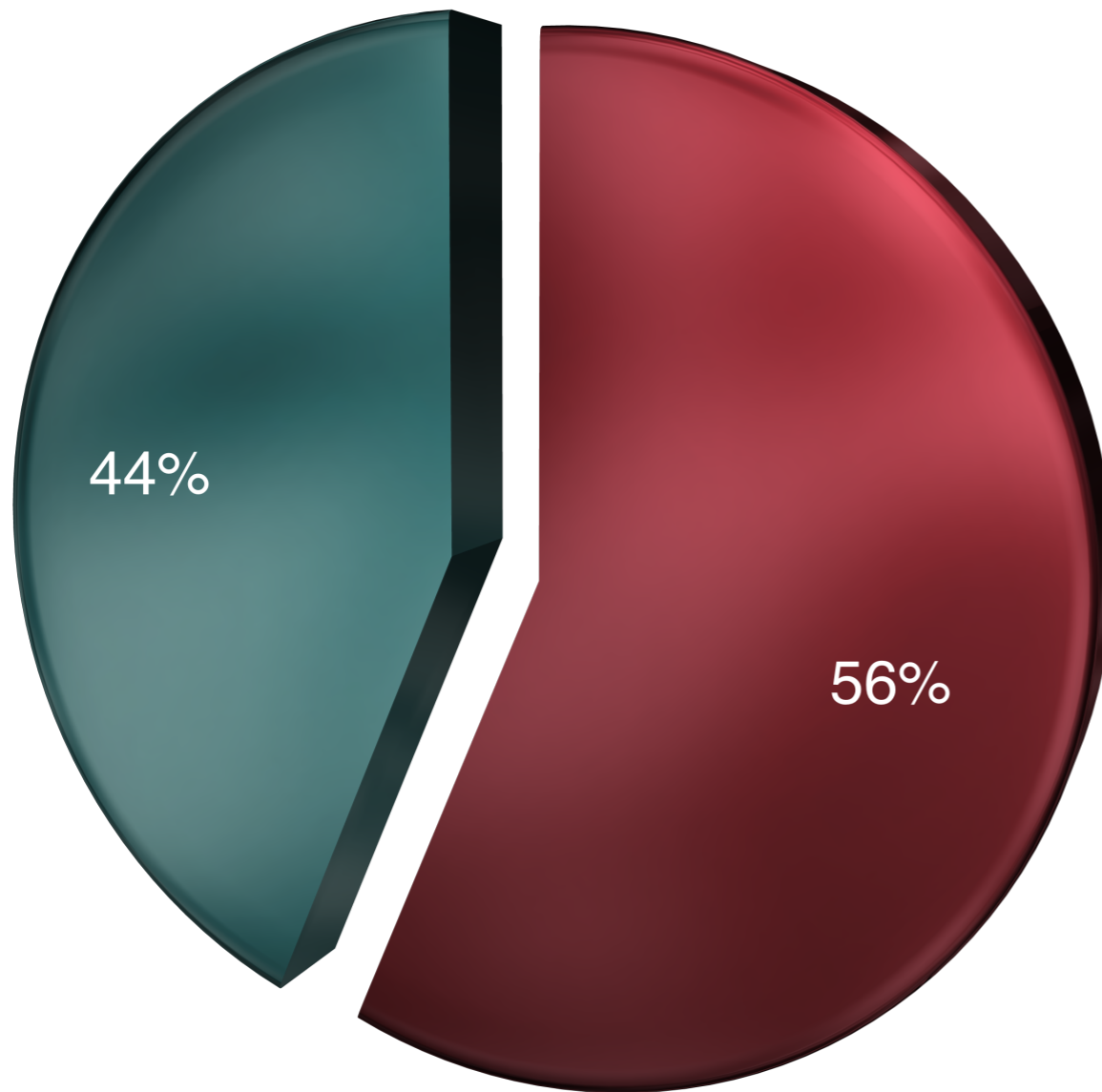
L. 407/1990

Legge di stabilità 2015

SGRAVI CONTRIBUTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • 50% altri • 100% Mezzogiorno e artigiani 	<ul style="list-style-type: none"> • 100%
DURATA	3 anni	3 anni
APPLICAZIONE	Fino al 31.12.2014	Dal 1.01.2015 al 31.12.2015
IMPORTO DELLO SGRAVIO	Senza limiti	Max € 8.060 annui
PRESUPPOSTO SOGGETTIVO DEL LAVORATORE	Disoccupazione (o CIGS) da almeno 24 mesi	No contratto di lavoro a tempo indeterminato negli ultimi 6 mesi
RIPETIBILE	SI	NO

Le statistiche sulla Riforma Fornero

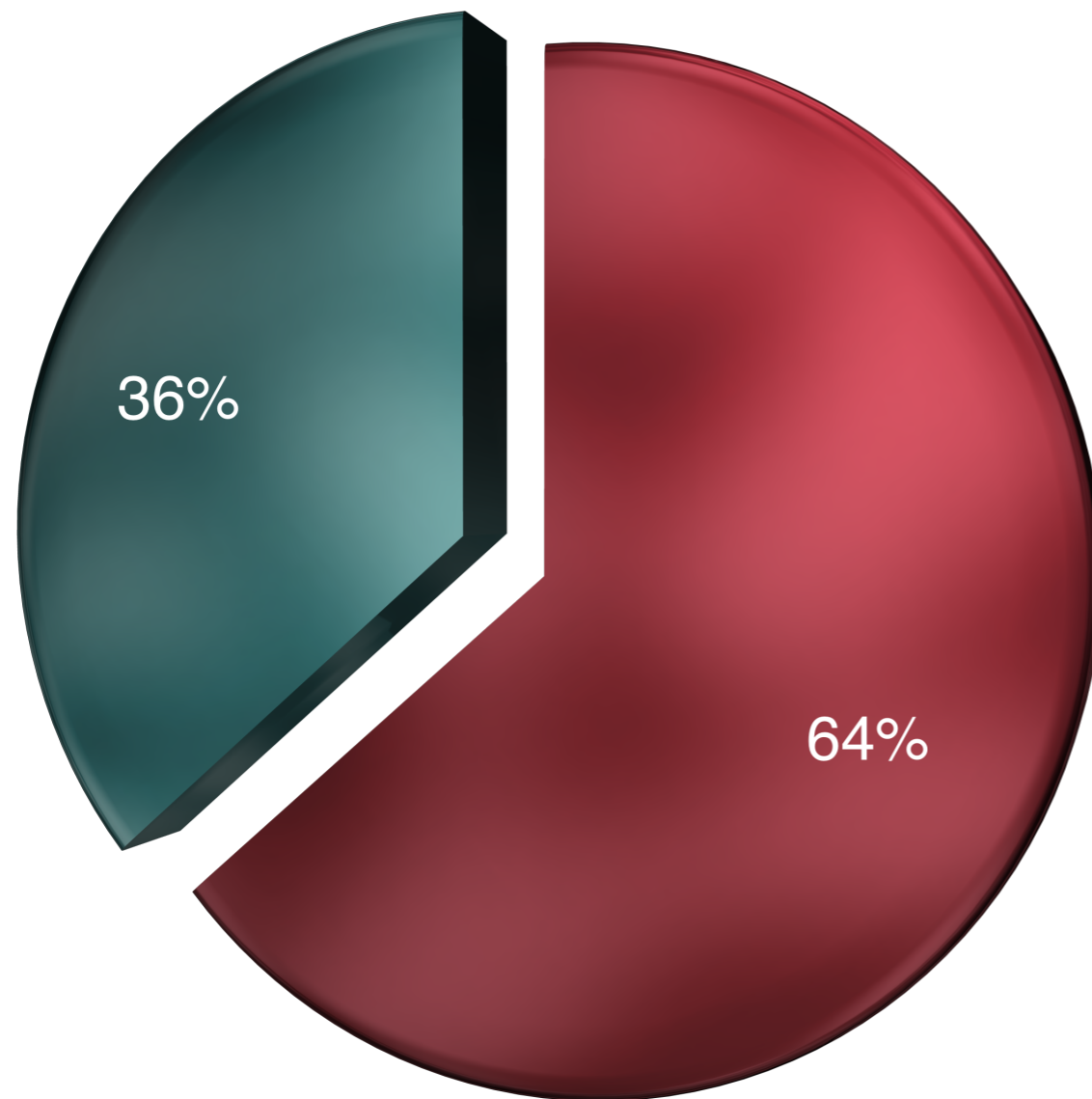
Pronunce del Tribunale di Milano - periodo maggio/ottobre 2013 -



N. B. Comprese le reintegrazioni disposte per licenziamento orale, o per matrimonio o gravidanza ed esclusi i rigetti per motivi processuali



Pronunce di accoglimento del Tribunale di Milano - periodo maggio/ottobre 2013 -



N.B. Sono escluse le reintegrazioni disposte ex art. 18, 1° comma (licenziamento orale, intimato in costanza di matrimonio e di gravidanza) e quelle relative alla violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi.




- Reintegrazione
- Solo risarcimento

Cosa cambierà con il Jobs Act 2

Il contratto a tutele crescenti

- Non è un tipo di contratto che si affianca ad altri
- E' la nuova disciplina sanzionatoria per i licenziamenti (esclusi i dirigenti)
- Si applica a tutti i datori di lavoro (anche alle organizzazioni di tendenza)
- Ma solo ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, quindi non oggi!
- Per decidere se un licenziamento è legittimo o illegittimo valgono le solite definizioni (giusta causa e giustificato motivo)

L'indennizzo economico: rimedio generale

-  **Certo** (NO discrezionalità del giudice nella determinazione del quantum)
-  **Crescente** con l'anzianità di servizio
-  **Unico rimedio** per i licenziamenti individuali per GMO (NO reintegrazione)

I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: l'esclusione della reintegrazione

Se non c'è il giustificato motivo

Estinzione del rapporto

+

indennità (non soggetta a contribuzione) pari a **2 mensilità**
per ogni anno di servizio, con un **minimo** di **4** e un
massimo di **24** mensilità

Novità in materia di conciliazione

Il tentativo preventivo di conciliazione per i licenziamenti per GMO (comunicazione e procedura avanti la DTL) **è abolito**

Rimane per chi è assunto prima dell'entrata in vigore del decreto

I licenziamenti disciplinari: il confine tra reintegrazione e indennizzo

In tutti i casi
(compresa la sproporzione)

Estinzione del rapporto
+
indennità (non soggetta a contribuzione) pari
a **2 mensilità per ogni anno di servizio**, con
un **minimo** di **4** e un **massimo** di **24** mensilità

I licenziamenti disciplinari: il confine tra reintegrazione e indennizzo



Insussistenza del fatto materiale contestato
(direttamente dimostrata in giudizio)

Reintegrazione

+

indennità fino ad un **massimo** di **12** mensilità
+ contributi previdenziali e assistenziali

Altri casi di reintegrazione

-  Licenziamenti orali, discriminatori o nulli
-  Licenziamenti per inidoneità fisica o psichica

Cosa cambia rispetto alla legge Fornero del 2012 (Solo su flessibilità in uscita)

	Legge Fornero	Job Act 1
Contratto a termine Senza motivazione	12 mesi fissi	36 mesi (con 5 proroghe)
Licenziamenti indennizzo	12/24 mesi	4/24 mesi
Licenziamento Reintegrazione	Molti casi	Tre casi
Licenziamento Processo	Introdotta	Abrogata
Licenziamento GMO	Procedura introdotta	Abrogata
Applicazione	A tutti	Solo ai nuovi assunti

Il licenziamento collettivo

Tutele

VIOLAZIONI PROCEDURALI E VIOLAZIONE DEI CRITERI DI
SCELTA

Estinzione del rapporto

+

indennità (non soggetta a contribuzione) pari a **2**
mensilità per ogni anno di servizio, con un **minimo** di **4**
e un **massimo** di **24** mensilità

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Avv. Andrea Morone

Bergamo, 5 febbraio 2015

I licenziamenti orali, nulli o discriminatori: rimane la vecchia disciplina

Reintegrazione

+

indennità non inferiore a **5 mensilità**
(retribuzioni dal licenziamento alla reintegrazione)

+

contributi previdenziali e assistenziali

Rimane l'opzione per il lavoratore

In sostituzione della reintegrazione il (solo) lavoratore può richiedere (entro 30 giorni dal deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro) **un'indennità pari a 15 mensilità** di retribuzione

Difetto di motivazione e vizi procedurali

Estinzione del rapporto di lavoro
+
indennità (non soggetta a contribuzione previdenziale)
pari a **1 mensilità per ogni anno di servizio**, con un
minimo di **2** e un **massimo** di **12** mensilità

Se il licenziamento risulta infondato nel merito
si applicano i rimedi generali

Revoca del licenziamento

se entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento



Ripristino del rapporto di lavoro
+
retribuzione maturata nel periodo precedente alla
revoca

La conciliazione agevolata

Possibilità di offrire al lavoratore, in sede protetta ed entro 60 giorni dal licenziamento, un assegno circolare di importo pari a **1 mensilità per ogni anno di servizio**, con un **minimo** di **2** e un **massimo** di **18**, che non costituisce reddito imponibile

↓
se il lavoratore accetta

↓
Decade dall'impugnazione anche se già proposta

Le piccole imprese (fino a 15 dipendenti)

- NO reintegrazione, salvo il caso di discriminazione o nullità
 - Indennità dimezzate
 - in causa: **1 mensilità per anno di servizio (minimo 2)**
 - nella conciliazione: **0,5 mensilità per anno di servizio (minimo 1)**
- Massimo 6 mensilità**

In caso di **superamento della soglia** per effetto di nuove assunzioni dopo il decreto, le nuove regole si applicano anche al licenziamento dei "vecchi assunti"

**Nuove regole anche per il processo:
niente più rito Fornero per i nuovi assunti**

Le cause di impugnazione dei licenziamento
seguiranno il rito ordinario del lavoro

Q&A

Grazie