

# SPECIALE JOBS ACT

## CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: COS'È?

Non è una nuova tipologia contrattuale, ma semplicemente una nuova regolamentazione, dei licenziamenti e degli incentivi al lavoro



QUALE  
OBIETTIVO?

INCENTIVARE IL LAVORO A TEMPO  
INDETERMINATO



Il decreto legislativo sulle tutele crescenti è ormai legge (D.Lgs. 23/2015) e vale dal 7 marzo. Un altro decreto sui contratti flessibili è in forma di schema e attende di essere emanato in via definitiva dal Governo (ci vorranno circa 2 mesi).



## COSA CAMBIA RISPETTO AL PASSATO?

Il contratto a tutele crescenti non cambia le regole dello svolgimento del lavoro ma solo quelle applicabili in caso di licenziamento. Contestualmente a questa riforma, la legge di stabilità ha varato un piano straordinario di incentivazione, finalizzato a stimolare le assunzioni a tempo indeterminato nel periodo 1 Gennaio/31 Dicembre 2015, mediante l'esonero dall'obbligo di pagamento dei contributi previdenziali per un massimo di 36 mesi.

### IN PARTICOLARE:

L'esonero contributivo non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti risultino occupati a tempo indeterminato, a quei lavoratori per i quali il beneficio è già stato usufruito, ai datori di lavoro che abbiano avuto rapporto indeterminato con lo stesso lavoratore tra ottobre e dicembre 2014.

Gli sgravi contributivi vengono erogati per 3 anni consecutivi dall'assunzione.



NUOVI  
ASSUNTI

L'ambito di applicazione del contratto a tutele crescenti si applica esclusivamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto. Nulla cambia per i dipendenti in servizio prima di tale data. La nuova disciplina si applicherà anche nei casi di conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine o P. Iva, ad eccezione dell'apprendistato che attualmente viene equiparato al contratto a tempo indeterminato

QUALI I PRIMI  
IMPATTI?

Stabilizzazione dei contratti flessibili già presenti in azienda



# SPECIALE JOBS ACT

## CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: COSA CAMBIA?

In caso di licenziamento dichiarato illegittimo in sede giudiziale, il lavoratore ha diritto ad un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio

### LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Confermate le regole vigenti

La sanzione continuerà ad essere la reintegrazione nel posto di lavoro, oltre alla corresponsione delle retribuzioni perse dalla data di recesso a quella di ricostituzione del rapporto. In alternativa alla reintegrazione, il lavoratore potrà optare per un'indennità pari a 15 mensilità.



### LICENZIAMENTO ECONOMICO, PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO O GIUSTA CAUSA

(soppressione di posizione, crisi aziendale, ragioni tecnico-organizzative aziendali)

Nei casi di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa, dichiarato illegittimo in sede giudiziale, il datore di lavoro è condannato a pagare al lavoratore un'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, da un minimo di 4 mesi a un massimo di 24 mensilità. Applicabile solo ai nuovi assunti. Escluso il reintegro.

## IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DA PARTE DELL'AZIENDA CHE TUTELE VENGONO APPLICATE?

### LICENZIAMENTO COLLETTIVO

La reintegrazione sarà dovuta solo in caso di licenziamento orale. Per tutti gli altri casi troveranno applicazione le medesime sanzioni per i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo



### LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Reintegro solo per inesistenza materiale del fatto comprovato. Risarcimento: 2 mensilità per ogni anno di anzianità da un minimo di 4 ad un massimo di 24.



## 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 reintegrazione.

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"

# SPECIALE JOBS ACT

## CONCILIAZIONE VOLONTARIA

### STRUTTURA

- La procedura è volontaria e si svolge dopo che il licenziamento è stato intimato
- Cancellato per i “nuovi assunti” l’obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in DTL per i licenziamenti economici (confermato, invece, per i “vecchi assunti”)
- Restano valide e percorribili le altre forme di conciliazione volontaria esistenti

### OFFERTA

- Il datore di lavoro può offrire formalmente un assegno circolare
- L’offerta deve essere formulata in una sede protetta, entro 60 gg. dal recesso
- L’assegno ha un valore predefinito (1 mensilità per ogni anno di lavoro, min. 2 max. 18, per le piccole 0,5 max. 6)

### ACCETTA

- Se il lavoratore accetta l’assegno, decade automaticamente dal diritto di impugnare in giudizio il licenziamento
- La decadenza non riguarda fatti diversi dal licenziamento
- Le somme percepite sono esenti da tasse e contributi, entro limiti predefiniti

### RIFIUTO

- Se il lavoratore rifiuta l’offerta, resta libero di impugnare in giudizio il licenziamento
- Una volta rifiutata la conciliazione, viene meno l’incentivo fiscale



## 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

### 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

### CONDIZIONI

Non è ancora definita la platea dei beneficiari (il testo attuale delimita ai lavoratori licenziati per procedura collettiva e quelli licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo)

Il lavoratore deve effettuare la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità

### VALORE E PAGAMENTO DEL VOUCHER

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

