

Le politiche del lavoro del Governo Renzi dopo le recenti leggi sull'occupazione

La riforma del mercato del lavoro (c.d. Jobs Act II), anticipata in prima battuta dal c.d. decreto Poletti (c.d. Jobs Act I) sulla liberalizzazione del contratto a tempo determinato



**L'obiettivo è identico:
produrre posti di lavoro**

Il Jobs Act II trae origine, almeno nella sua *ratio*, dalla L. 92/2012 (Riforma Fornero)

La riforma Fornero intendeva affrontare il problema della disoccupazione con misure volte a riequilibrare il rapporto tra flessibilità in entrata e in uscita

In entrata

Obiettivo: contenere le forme contrattuali di lavoro subordinato precario e di lavoro economicamente dipendente

In uscita

Obiettivo: revisione della disciplina dei licenziamenti (specie art. 18, L. 300/1970), riducendo la reintegrazione ad alcuni casi di licenziamento illegittimo ed estendendo la tutela di tipo indennitario

**In una
prospettiva di
“flessicurezza” la
L. 92/2012**

avviava

**una radicale riforma
degli ammortizzatori
sociali**

**trasformando l'indennità di disoccupazione nell'Aspi,
con un ambito di applicazione più ampio (ma non
ancora generale)**

**prevedendo correttivi alla Cig, nonché la cessazione definitiva
di quella in deroga e dell'indennità di mobilità entro il 2016**

Per la nuova legislazione del lavoro si può parlare di una gestazione largamente auto-referenziale



Non si è avviata una previa concertazione quadro, né una forma di dialogo sociale secondo il modello europeo, pur essendo oggetto materie tipicamente soggette alla partecipazione sindacale



Ne è scaturita una legge delega, la quale alterna principi e criteri in bianco e in dettaglio, sì da lasciare una ampia area di manovra discrezionale nella messa a punto dei decreti delegati

In alcune, prime, interpretazioni fornite si evidenzia la possibile violazione dell'art. 76 Cost.,



- **indeterminatezza di principi e criteri direttivi**
- **indefinitezza di oggetti**
- **con conseguente vizi dei decreti delegati**

anche se la giurisprudenza costituzionale risulta piuttosto tiepida al riguardo

Disoccupazione involontaria (D. Lgs 22/2015)



Clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica, che si traduce nell'assenza di risorse finanziarie aggiuntive da parte dello Stato

Strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria (art. 1)



Il Governo introduce la Naspi, una nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, che sostituisce gli attuali sussidi di disoccupazione (Aspi e mini Aspi)

IMPORTO della Naspi

è rapportato alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni

L'indennità mensile è pari al 75% dello stipendio, se pari o inferiore a 1195 euro nel 2015, cifra poi rivalutata annualmente.

Se la retribuzione è superiore, l'importo della Naspi cresce fino a un massimo di 1.300 euro

L'indennità è ridotta progressivamente del 3% al mese dal quinto mese di fruizione. Dal 2016, tale riduzione si applicherà dal quarto mese

Potranno richiedere la Naspi chi

dopo la perdita INVOLONTARIA del lavoro, potrà far valere

almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti

«E» almeno 30 giornate di lavoro effettivo nell'ultimo anno

N.B. Potrà beneficiarne, chi parteciperà alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale

La Naspi durerà



**un numero di settimane pari alla metà delle
settimane di contribuzione degli ultimi 4
anni**



**di conseguenza, sarà erogata per un massimo di
2 anni**

**È confermata l'impostazione contributivo-previdenziale, con la
"RIMODULAZIONE" dell'ASpl, quale unica indennità a portata
tendenzialmente generale per tutti i lavoratori subordinati,
secondo una duplice linea**



**omogeneizzazione
della disciplina relativa ai
trattamenti ordinari e ai
trattamenti brevi", con
una riconduzione
nell'ASpl della mini-ASpl**

**correlazione de "la durata dei
trattamenti alla pregressa storia
contributiva del lavoratore" (art. 1,
co. 2, lett. b, 1 l. 183/2014), cui
segue subito, non senza qualche
problema di coordinamento, poiché
sembrerebbe compresa nella
precedente, la previsione di "un
incremento della durata massima
per i lavoratori con carriere
contributive più rilevanti (art. 1, co.
2, lett. b, 2 l. 183/2014)**

**La
“personalizzazione”
della durata delle
prestazioni in
relazione alla
carriera
contributiva, fino a
garantirne una
durata massima
ulteriore**



**rappresenta una
rottura della
uniformità
prestazionale prevista
dalla legge Fornero**



**“introduzione di massimali in relazione alla contribuzione
figurativa” (art.1, co. 2, lett. b, 4 l. 183/2014), rapportati
non più ai salari ma ai trattamenti, con riduzione dei tempi
già vigenti**

Non mancano aperture alla universalizzazione dei trattamenti

“universalizzazione del campo di applicazione dell’ASpl”

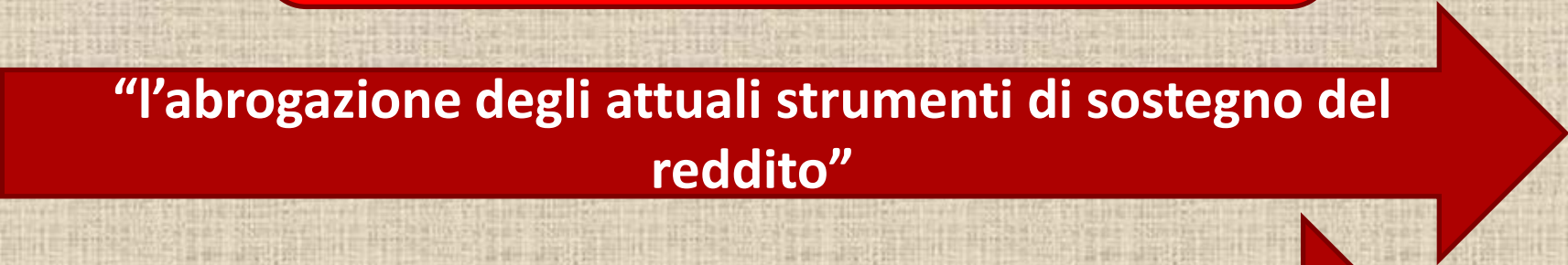
```
graph TD; A["universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpl"] --> B["contempla l'estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento (art.1, co. 2, lett. b, 3 l. 183/2014)"]; B --> C["deciso passo in avanti rispetto alla legge Fornero, che per il solo collaboratore a progetto (art. 61, co. 1, D. Lgs. 276/2003), operante in regime di monocommittenza e con precise condizioni di reddito e di contrazione di lavoro, prevedeva una indennità una tantum, peraltro condizionata dalla effettiva disponibilità finanziaria"];
```

contempla l’“estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa”, “fino al suo superamento”
(art.1, co. 2, lett. b, 3 l. 183/2014)

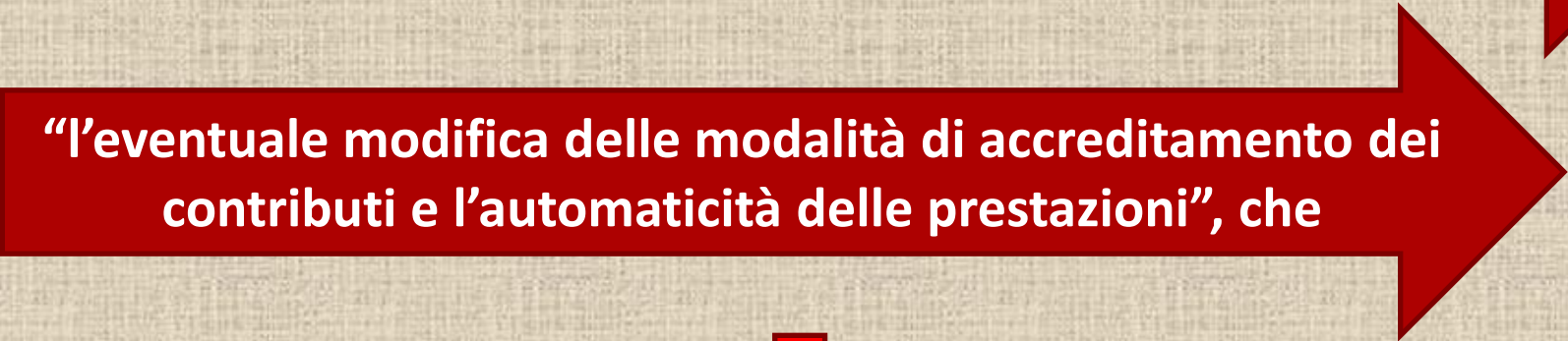
deciso passo in avanti rispetto alla legge Fornero, che per il solo collaboratore a progetto (art. 61, co. 1, D. Lgs. 276/2003), operante in regime di monocommittenza e con precise condizioni di reddito e di contrazione di lavoro, prevedeva una indennità *una tantum*, peraltro condizionata dalla effettiva disponibilità finanziaria

L'estensione in parola comporta

**“l’abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del
reddito”**



**“l’eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei
contributi e l’automaticità delle prestazioni”, che**



**pensate a misura del rapporto di lavoro subordinato, vanno
riadattate al caso ben diverso del lavoro autonomo, qual è il
co.co.co., ivi compreso il lavoro a progetto**

è previsto “un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite”



continuità rispetto all’*una tantum* della legge Fornero, con la preoccupazione di commisurare le aspettative alle risorse e non viceversa (art.1, co. 2, lett. b), 3 l. 183/2014)

**Una significativa novità: dal 1° maggio 2015, l'ASDI
Assegno di disoccupazione in via sperimentale per l'anno
2015**



FUNZIONE: fornire un sostegno a chi abbia esaurito la Naspi per tutta la sua durata, sia senza lavoro e in gravi difficoltà economiche



sarà erogato per una durata massima di 6 MESI, pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della Naspi

Il sostegno economico sarà condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti Servizi per l'impiego

**Altra importante novità in una prospettiva di universalistica
è la Dis-coll (in via sperimentale per il 2015)**



**interessa i nuovi eventi
di disoccupazione dal
1/1/2015 e sino al
31/12/2015**

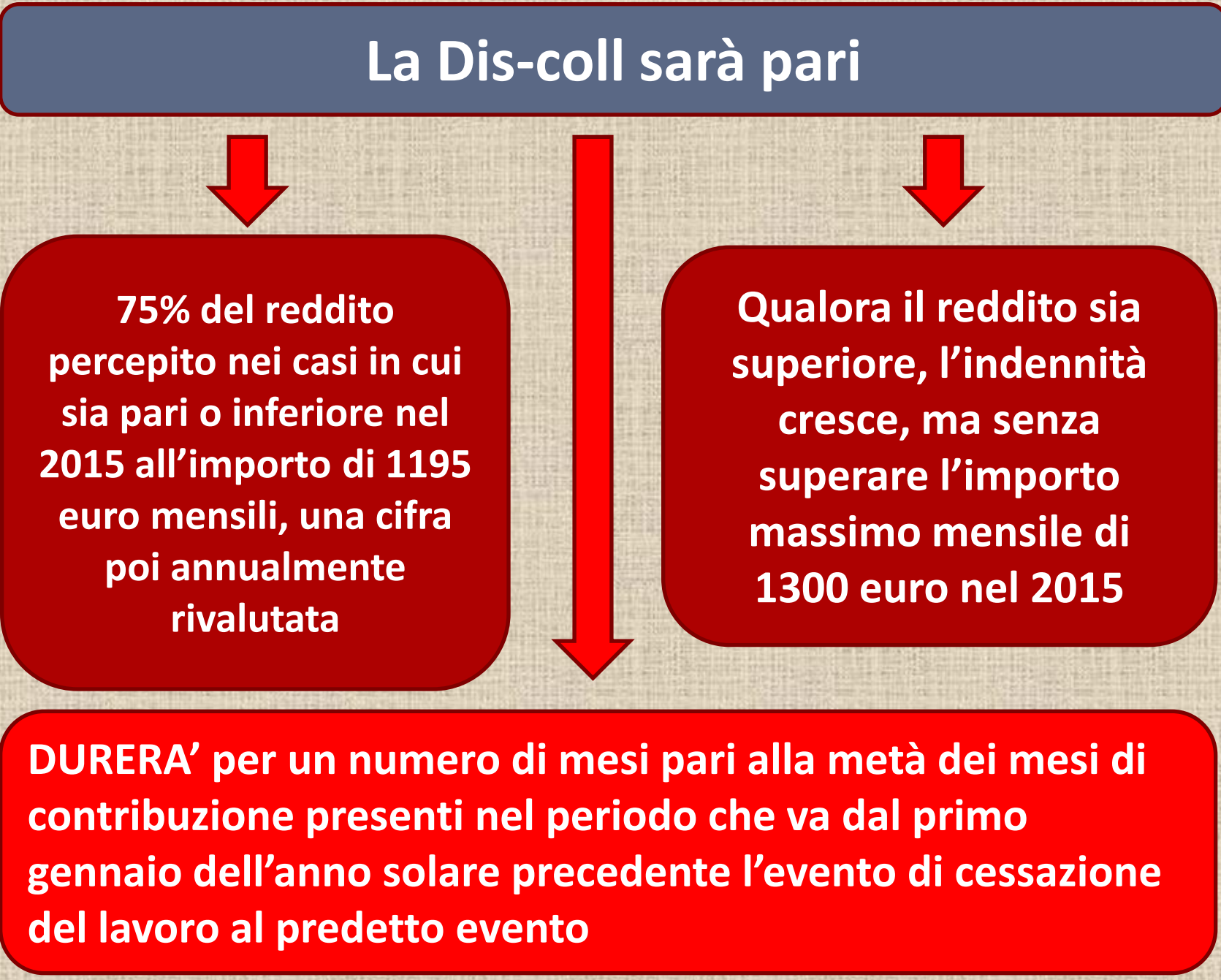


**sarà riconosciuta ai
collaboratori coordinati
e continuativi e a
progetto, iscritti in via
esclusiva alla gestione
separata, non pensionati
e privi di partita Iva**



**L'assegno sarà erogato a chi potrà far valere almeno 3 mesi
di contribuzione dal primo gennaio dell'anno solare
precedente**

La Dis-coll sarà pari



**75% del reddito
percepito nei casi in cui
sia pari o inferiore nel
2015 all'importo di 1195
euro mensili, una cifra
poi annualmente
rivalutata**

**Qualora il reddito sia
superiore, l'indennità
cresce, ma senza
superare l'importo
massimo mensile di
1300 euro nel 2015**

**DURERA' per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di
contribuzione presenti nel periodo che va dal primo
gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione
del lavoro al predetto evento**

Ripresa e conferma di quella “condizionalità” nella fruizione degli ammortizzatori sociali su cui aveva insistito la legge Fornero (L. 92/2012, art. 4, co. 41 ss.)



si prevede dovrà essere accompagnata da «obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti» (art. 7).

**Sistema
sanzionatorio
per rendere
la
condizionalità
più effettiva**



il D. Lgs 22/2015 riprende lo schema della
Riforma Fornero



il beneficiario di sussidio/indennità decadrà dal trattamento se non parteciperà a iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti o non accetterà un'offerta congrua di lavoro

LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

(Schema di decreto legislativo)



Contratti di collaborazione a progetto (co. co. pro.)

Abrogazione dei contratti di associazione in partecipazione

Contratto di somministrazione

Lavoro intermittente

Lavoro accessorio (voucher)

Apprendistato

Part-time in casi di gravi malattie

Contratti di collaborazione a progetto (co. co. pro.)



Dall'entrata in vigore del decreto, non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto



quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza

A partire dal 1°/1/2016



Ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato e verranno trasformati in contratti a tutele crescenti



Sarà possibile stipulare co.co.pro in virtù di **accordi collettivi**, stipulati dalle OO. SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale



che prevedano discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore e pochi altri tipi di collaborazioni

Abrogazione dei contratti di associazione in partecipazione



**Sono superati i
contratti di
associazione in
partecipazione
con apporto di
lavoro e il *job
sharing***



**è confermato il
contratto a
tempo
determinato cui
non sono
apportate
modifiche
sostanziali**

Contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)



***Lavoro
intermittente***



**È confermata
l'attuale
modalità
tecnologica,
sms, di
tracciabilità
dell'attivazione
del contratto**

***Lavoro accessorio
(voucher)***



**Sarà elevato il tetto dell'importo per
il lavoratore fino a 7.000 euro,
restando comunque nei limiti della
no-tax area**



**sarà introdotta la tracciabilità con
tecnologia sms come per il lavoro a
chiamata**

Apprendistato



**Si punta a
semplificare**



**primo livello
(per il diploma e la
qualifica professionale)**



**di terzo livello
(alta formazione e
ricerca)**

**Si riducono anche i costi per le imprese che vi faranno
ricorso, per favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme
sull'alternanza scuola-lavoro.**

Part-time in casi di gravi malattie



Demansionamento

(schema di decreto legislativo)



L'art. 55 dello schema di decreto sui contratti sostituirà l'art. 2103 del c.c.



Le modifiche in tema di mansioni sono diverse

1) il lavoratore potrà essere adibito a mansioni equivalenti, ma ora l'**equivalenza** non sarà più data dalla professionalità, ma solo dal **livello retributivo**;

... continua

2) il lavoratore potrà essere demansionato in caso di modifiche organizzative, decise dal datore, il quale sarà libero di provvedere alle une per ottenere la facoltà di demansionare;

3) sarà sufficiente il consenso di una qualunque organizzazione sindacale rappresentativa per introdurre il demansionamento anche senza modifiche organizzative;

... continua

4) la definitività dell'assegnazione a mansioni superiori sarà condizionata alla volontà del lavoratore;

5) la definitività dell'assegnazione a mansioni superiori non sarà più dopo 3 mesi o il periodo più breve stabilito dai contratti collettivi

ma dopo il periodo stabilito dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da una qualunque organizzazione rappresentativa. In mancanza di specifiche discipline contrattuali, sarà, comunque dopo 6 mesi, con un raddoppio rispetto alla situazione attuale

Una primissima osservazione

È prevista la possibilità di accordi individuali, “in sede protetta”, tra datore di lavoro e lavoratore



prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione per conservare l'occupazione, acquisire una diversa professionalità o migliorare le condizioni di vita

Sarà possibile stipulare accordi individuali di demansionamento senza conservazione dell'inquadramento e della retribuzione precedenti, «nell'interesse del lavoratore»,



che, secondo il Governo, consisterebbe nella «conservazione dell'occupazione», nella «acquisizione di una diversa professionalità», o nel «miglioramento delle condizioni di vita».

Contratto a tutele crescenti (D. Lgs. 23/2015)



non è un nuovo tipo legale di contratto di lavoro, ma più semplicemente



rapporto di lavoro subordinato classico per il quale, **solo per i nuovi assunti**, è prevista una diversa disciplina dei licenziamenti



con tutele molto meno intense rispetto al passato (almeno per i lavoratori ai quali si applicava – e continuerà ad applicarsi, per quelli già in servizio – l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori)

l'intenzione del legislatore è di fare in modo che per i lavoratori nuovi assunti operi un regime del licenziamento per cui

ove il recesso venga ritenuto illegittimo dal giudice

ne consegua di regola non la ricostituzione del rapporto di lavoro ma solo un indennizzo



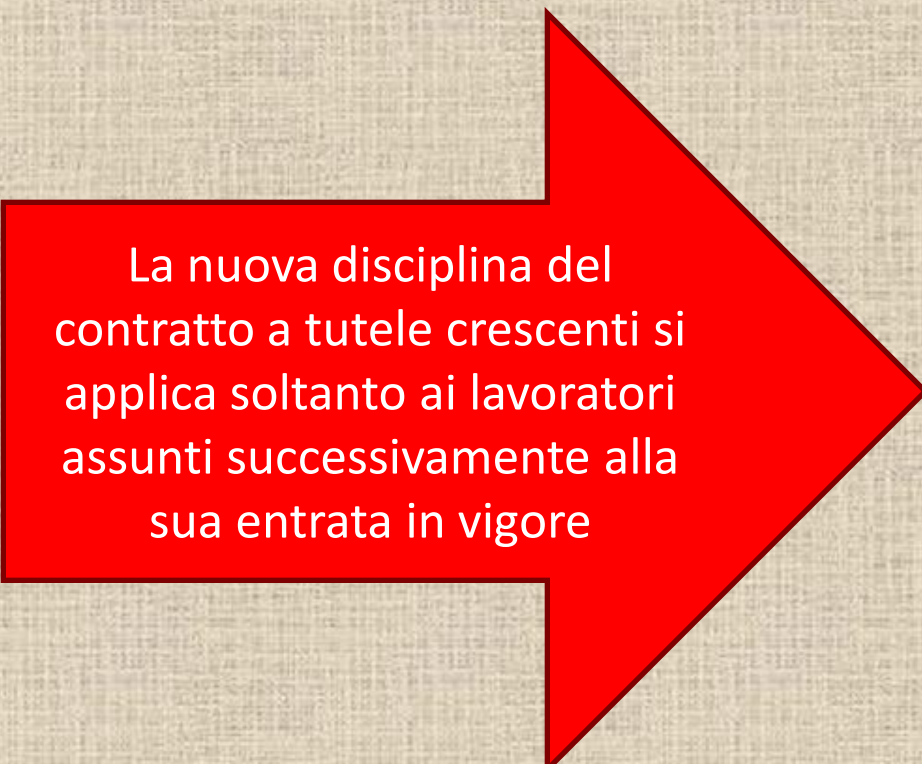
misura predeterminata dal legislatore ed è (almeno per i lavoratori con anzianità di servizio non elevata) molto più limitata

Il carattere "crescente" delle tutele sarebbe assicurato dal fatto che

più cresce l'anzianità di servizio e più elevata è la misura dell'indennizzo (ma solo fino a un certo punto, visto che la legge fissa un tetto oltre il quale le "tutele" smettono di crescere)

Solo in casi eccezionali, come si vedrà, sarà possibile la reintegrazione nel posto di lavoro

Vecchi e nuovi assunti



La nuova disciplina del contratto a tutele crescenti si applica soltanto ai lavoratori assunti successivamente alla sua entrata in vigore

(salvo i dirigenti, che anche nel futuro manterranno l'attuale autonomo statuto del recesso, legato soprattutto alle tutele contrattuali e di recente integrato da specifiche disposizioni di legge per il caso del dirigente licenziato nell'ambito di una riduzione di personale)

Il decreto precisa

```
graph TD; A[Il decreto precisa] --> B[si considerano nuove assunzioni anche i casi di conversione...]; B --> C[scopo di evitare che le imprese rinuncino a confermare...]; C --> D[almeno per gli apprendisti, appare di dubbia legittimità costituzionale...];
```

si considerano nuove assunzioni anche i casi di conversione (successiva all'entrata in vigore del decreto) di contratti a tempo determinato e di conferma in servizio degli apprendisti

scopo di evitare che le imprese rinuncino a confermare in servizio i lavoratori oggi in servizio come lavoratori a termine o in periodo di apprendistato, in quanto, se il decreto non fosse stato corretto, gli stessi sarebbero diventati lavoratori a tempo indeterminato soggetti alla vecchia disciplina dei licenziamenti (quindi, anche all'art. 18, dove si applica)

almeno per gli apprendisti, appare di dubbia legittimità costituzionale, poiché la legge delega imponeva di riservare la disciplina solo alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, mentre gli apprendisti devono considerarsi tali fin dall'avvio del rapporto

conversioni dei contratti a termine



il lavoratore che ritenga che
l'assunzione a termine sia avvenuta al
di fuori delle regole di tale contratto, e
dunque il termine illegittimo



potrà far valere le
sue ragioni anche
per essere
considerato un
“vecchio” assunto,
soggetto perciò alla
precedente
disciplina dei
licenziamenti

Gli effetti difficilmente prevedibili del sistema

UN PROBLEMA DI
RAGIONevolezza
nel differente grado di
tutela tra lavoratori
della stessa condizione
(e assoggettati a un
licenziamento per
motivi analoghi)



carattere maggiore ad es. nel
caso dei licenziamenti collettivi,
dove potrà verificarsi che due
lavoratori coinvolti nella stessa
procedura e licenziati sulla
base degli stessi criteri di scelta
si trovino – nell'ipotesi in cui
tali criteri siano applicati
scorrettamente ad entrambi –
a godere l'uno della tutela
reintegratoria (il vecchio
assunto) e l'altro di un modesto
indennizzo economico

... continua

dovranno misurarsi gli effetti di sistema provocati dalla nuova disciplina sulla CONDOTTA DEGLI OPERATORI ECONOMICI



la notevole convenienza dei nuovi rapporti di lavoro (per l'effetto combinato tra incentivi economici e regime dei licenziamenti meno oneroso) potrebbe indurre le imprese a porre in essere strategie miranti alla più rapida sostituzione dei vecchi con i nuovi assunti



imprese già consolidate potrebbero trovarsi, soprattutto nei cosiddetti servizi ad alta intensità di lavoro, esposte a pratiche distorsive della concorrenza, da parte di imprese di nuova costituzione che puntino sul vantaggio competitivo di avvalersi soltanto di nuovi assunti.

... continua



Nei settori dove si lavora soprattutto per APPALTI o RAPPORTI SIMILI (di nuovo i servizi alle imprese e alle persone, l'edilizia, i trasporti, ecc.), caratterizzati dal frequente mutamento del cantiere o dell'appalto



le nuove regole costituiscono una minaccia all'effettività delle clausole sociali, miranti a garantire la stabilità dei lavoratori con la successione da un appalto all'altro proprio per il rischio di rimanere esposti a imprese concorrenti che impieghino soltanto nuovi assunti, e perciò possano offrire al committente offerte ancora più basse del consueto

... continua

le CESSIONI ed ESTERNALIZZAZIONI di attività da parte delle imprese, che da anni costituiscono una tendenza stabile di riorganizzazione della produzione mediante le cessioni dei cosiddetti rami d'azienda



potranno diventare d'ora in poi meno convenienti, in quanto i lavoratori interessati, e che passano in capo al soggetto cessionario dell'attività in forza dell'art. 2112 codice civile, mantengono lo *status* di "vecchi assunti" esclusi dal nuovo regime, e sono dunque meno appetibili per l'impresa interessata a subentrare nell'attività

rischio

esternalizzazioni effettuate, cedendo, dove possibile, la sola attività, priva di una organizzazione economica, a un nuovo soggetto imprenditoriale: fenomeno che creerà inevitabilmente nuovi problemi di gestione di eccedenze di personale

... un problema specifico riguarda le organizzazioni sindacali

La diversificazione, introdotta oggi dalla legge anche all'interno delle grandi imprese, tra lavoratori tutti assunti a tempo indeterminato



Potrebbe creare mutamenti in merito a un'equilibrata rappresentanza degli interessi generali dei lavoratori

... continua

i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti sono meno tutelati anche sul PIANO PROCESSUALE



non sono loro applicabili le regole del cd. “rito Fornero” introdotto dalla L.92/2012



garantiscono un procedimento giudiziario molto rapido del quale i nuovi assunti non potranno avvalersi, rimanendo affidati ai tempi delle ordinarie cause di lavoro (che purtroppo, in alcuni territori del Paese, sono molto lunghi)



Resta la possibilità, in particolare nei casi in cui il lavoratore intenda chiedere la tutela reintegratoria conservata per i licenziamenti nulli e discriminatori, di avvalersi degli strumenti per procedimento d’urgenza ovvero, per i casi di licenziamento discriminatorio, del procedimento sommario di cognizione

Il fatto che il decreto si applichi solo ai nuovi assunti significa dunque che, per i LAVORATORI GIÀ IN FORZA



se essi operano presso datori di lavoro che raggiungono le soglie previste dalla legge (unità produttiva con più di 15 lavoratori, datori di lavoro con più di 60 dipendenti nel loro complesso)



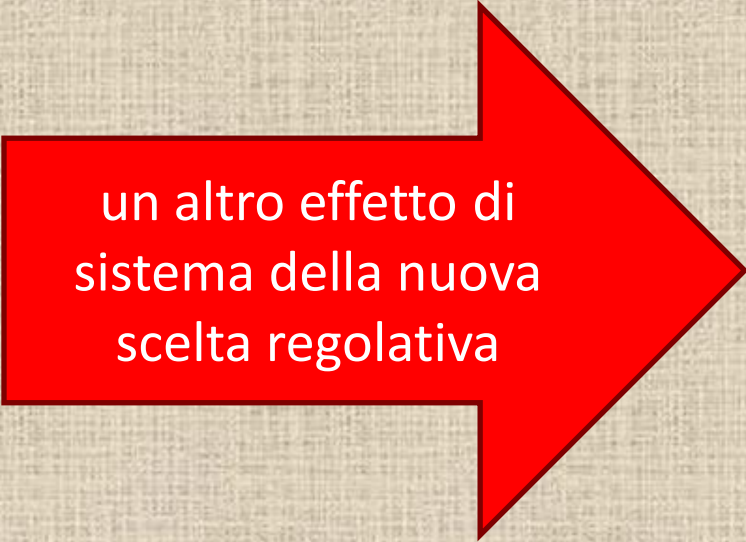
continueranno a vedersi applicare, ove subiscano un licenziamento non giustificato, l'art. 18



Anche un lavoratore oggi già in servizio, tuttavia, potrà vedersi applicare la nuova disciplina in un futuro rapporto di lavoro per effetto di un cambio di lavoro



... continua



un altro effetto di
sistema della nuova
scelta regolativa

probabile maggiore rigidità
delle transizioni sul mercato
del lavoro



conseguenze anche sulle frequenti vicende di trattativa per la
risoluzione dei rapporti di lavoro, alternativa volontaria
spesso praticata dalle imprese invece dei più rischiosi
licenziamenti

... continua

Per i lavoratori contrattualmente più forti, perché più ricercati in forza della loro professionalità

possibile inserire tra le condizioni di lavoro oggetto di trattativa con l'aspirante futuro datore di lavoro una specifica clausola di maggior tutela della stabilità



è pacifico che una maggiore protezione contro i licenziamenti, e la stessa applicazione dell'art. 18 possa derivare:

- da un accordo negoziale tra le parti
- da accordi sindacali

Il licenziamento nullo o discriminatorio



art. 2: regime sanzionatorio dei licenziamenti discriminatori, o nulli per altri motivi (ad esempio, per contrasto con specifici divieti di legge, come quello a tutela della maternità)



tutele – che si applicano in tutti i casi, senza distinzione di dimensione del datore di lavoro



analoghe a quelle dettate dall'art. 18 per i lavoratori già in servizio (reintegrazione nel posto di lavoro, tutela risarcitoria per il periodo dal licenziamento alla reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità di retribuzione, versamento per tale periodo dei contributi previdenziali, diritto del lavoratore a scegliere tra reintegrazione e una indennità aggiuntiva di 15 mensilità di retribuzione)

... continua

L'art. 2, innovando in senso migliorativo rispetto all'art. 18, fa rientrare nel regime del licenziamento nullo

l'ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento "per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68".



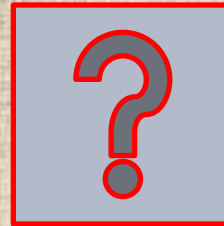
licenziamenti intimati per sopravvenuta inidoneità del lavoratore, quando il giudice ritenga non fondato tale giudizio di inidoneità o quando il lavoratore avrebbe potuto e dovuto essere mantenuto in servizio, su altre mansioni o adottando accorgimenti tali da rendere il lavoro compatibile con le mutate condizioni di salute

... continua

La formula utilizzata dal decreto, che fa riferimento alla disabilità fisica o psichica, non può essere intesa in senso tecnico (le condizioni di disabilità indicate dall'art. 1 della L. 68/1999, accertate da apposite commissioni amministrative)



sinonimo di inidoneità, quando il licenziamento sia stato motivato per una (presunta) sopravvenuta "non abilità" per lo svolgimento del lavoro



In tale formula può rientrare anche il caso, assai importante e diffuso, del licenziamento del lavoratore per superamento del comporta di malattia, quando il recesso sia giudicato invalido (p.es., per lo scorretto computo delle assenze, o per la non computabilità di parte di esse in quanto malattie imputabili a colpa dello stesso datore di lavoro)?

... continua

Tesi restrittive

dirette a sostenere che il superamento del
comporto sia un caso di giustificato motivo
oggettivo soggetto alla minore protezione

anche la malattia può considerarsi un caso di (temporanea)
disabilità fisica o psichica del lavoratore

Tesi confutabili

il decreto cita la L. 68/1999 solo in via esemplificativa

la tutela della salute (e il relativo diritto alla conservazione
del posto di lavoro, nei limiti stabiliti dai contratti collettivi)
ha rilevanza costituzionale (art. 32 Cost.), tale da rendere
più coerente la riconduzione delle sue violazioni al regime
della nullità del licenziamento

il licenziamento ingiustificato, economico e disciplinare:
la regola della sola indennità

rimane ancora ferma la configurazione del giustificato motivo e della giusta causa, così come offerta dagli articoli 3, legge n. 604/1966, e 2119 c.c.



La prima novità



viene meno la considerazione distinta
del licenziamento disciplinare ed
economico

... continua

L'art. 3, co. 1, prevede che per tutti gli altri licenziamenti per motivi disciplinari, per motivi economici individuali, per licenziamento collettivo per riduzione del personale



l'accertamento dell'eventuale difetto di giustificazione dà luogo (salvo quanto si dirà tra poco sul disciplinare) a una tutela meramente economica



un indennizzo che cresce progressivamente con il maturare di una maggiore anzianità di servizio (in proporzione di 2 mensilità per ogni anno di anzianità), e con la fissazione di un minimo (4 mensilità) e di un massimo (24 mensilità)

Sanzione del pagamento della indennità

nel licenziamento disciplinare ed economico ingiustificato che non diano luogo a reintegra

Con la Fornero era prevista la condanna del datore di lavoro

Dall'articolo 3, comma 1, D.Lgs 23/2015 è prevista la condanna del datore di lavoro

«al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo» (comma 5)

«al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità»

... continua

riduzione e una predeterminazione rigida dell'indennità risarcitoria

da 12/24 in relazione a vari criteri
rimessi alla valutazione del giudice

a 4/24 mensilità in ragione di
incrementi annuali di 2 mensilità

il minimo di 12 previsto dall'articolo 18, comma 5, Stat. lav., *ex lege* Fornero
verrebbe raggiunto in 6 anni e il massimo di 24 mensilità in dodici anni

la esplicita sottrazione alla contribuzione
previdenziale

Sanzione della reintegrazione

Il comma 2 dell'art. 3
prevede tuttavia
un'eccezione, per la quale è
prevista ancora la sanzione
della **reintegrazione**

"sia direttamente dimostrata
in giudizio l'insussistenza del
fatto materiale contestato al
lavoratore, rispetto alla quale
resta estranea ogni
valutazione circa la
sproporzione del
licenziamento"

il giudice annullerà il licenziamento e condannerà il datore di lavoro
alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno,
con un massimo di dodici mensilità (regime in questo caso analogo a
quello previsto dall'art. 18, comma quarto)

... continua

la disciplina del decreto (a differenza di quanto accade nell'art. 18)
esclude la possibilità della reintegrazione



quando il licenziamento è
giudicato ingiusto per un
difetto di proporzionalità tra
la condotta contestata (ed
effettivamente tenuta dal
lavoratore) e la sanzione
espulsiva



per quella condotta il codice
disciplinare applicato nell'impresa,
sulla base di quanto previsto dal
contratto collettivo, preveda
espressamente che il datore di
lavoro debba applicare una
sanzione conservativa (una multa o
una sospensione dal lavoro e dalla
retribuzione)

... continua

potrebbe consentire al datore di lavoro di licenziare anche per condotte (come il ritardo nell'arrivo al lavoro, o l'assenza ingiustificata di un solo giorno) per le quali il contratto collettivo preveda una tenue sanzione disciplinare



il ricorso a istituti civilistici
come la frode alla legge

In simili ipotesi si
potrebbe ragionare
sull'utilizzabilità di
tecniche alternative di
tutela

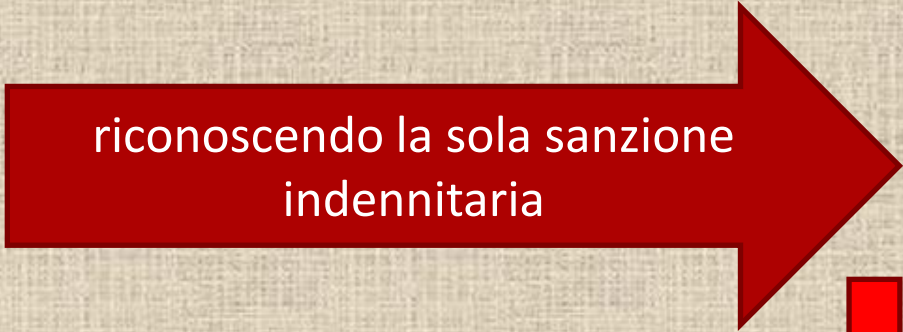


possibilità di
innestare sulla
palese violazione del
codice disciplinare
una autonoma
azione risarcitoria
per violazione di un
impegno di carattere
negoziale

... continua

nell'ipotesi in cui il giudice ritenga assente la giusta causa di licenziamento

riconoscendo la sola sanzione
indennitaria



il lavoratore avrà anche diritto al
pagamento dell'indennità
sostitutiva del preavviso



autonomo fondamento sta nell'obbligo previsto dall'art. 2118 codice civile

I licenziamenti collettivi

Lo stesso indennizzo del licenziamento individuale è previsto dall'art. 10 D.Lgs 23/2015



ove il giudice accerti l'invalidità del recesso adottato nell'ambito di una procedura di riduzione del personale

... continua

LAVORATORI GIÀ IN SERVIZIO
L'art. 5 della L. 223/1991 prevede due
differenti regimi sanzionatori



meramente
economico per il
caso di violazione
della procedura
sindacale prevista
dall'art. 4 della
stessa legge (con un
indennizzo da 12 a
24 mensilità)

la reintegrazione per il caso
di violazione dei criteri di
scelta

NEO ASSUNTI il decreto
prevede solo il regime
indennitario



nelle misure più modeste
prima dette (da 4 a 24
mensilità, queste ultime
ottenibili solo al
raggiungimento di
un'anzianità aziendale di ben
dodici anni)

... continua

differenza di trattamento tra vecchi e nuovi assunti, che si troveranno ad avere tutele assai diverse di fronte allo stesso vizio e nell'ambito della stessa procedura di riduzione del personale

Resta la possibilità di una tutela unitaria dei lavoratori coinvolti nella procedura quando le violazioni della legge assumano rilevanza come condotte antisindacali

nei casi di violazione di criteri di scelta fissati da uno specifico accordo sindacale

potendo qui agire il sindacato interessato, ex art. 28 St. lav., e chiedere la rimozione degli effetti della condotta con il ripristino del rapporto di tutti i lavoratori licenziati

possibilità, per il lavoratore licenziato in violazione di tali criteri, di fondare un'autonoma azione risarcitoria (secondo le regole del diritto civile) per la violazione da parte del datore di lavoro di tali impegni negoziali

Tutela dimezzata per i vizi procedurali (art. 4)

laddove il licenziamento sia viziato soltanto sul piano formale o procedurale (violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970)



la sanzione sia esclusivamente indennitaria, col pagamento di un'indennità equivalente a 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un tetto di 12 mensilità



ove il lavoratore non possa far valere i vizi sostanziali di giustificazione

il vizio radicale di forma del recesso (licenziamento orale) determina sempre la reintegrazione con tutela risarcitoria piena, ai sensi dell'art. 2 del decreto

L'apparato sanzionatorio nelle imprese di minore dimensione

Per i lavoratori nuovi assunti nelle unità produttive di dimensioni minori, alle quali oggi non si applica l'art. 18



il decreto sul contratto a tutele crescenti prevede che si applichi il regime sin qui descritto, ma con due importanti differenze



1) è esclusa la reintegrazione nel posto di lavoro per i licenziamenti disciplinari, anche quando sia ritenuto del tutto insussistente il fatto contestato



2) l'indennizzo è dimezzato, né può superare le 6 mensilità (dunque da 2 a 6 mesi di retribuzione, crescendo di una mensilità per anno di servizio, a partire dal terzo e fino al sesto anno di anzianità aziendale)

... continua

Per i lavoratori già impiegati nelle unità produttive di dimensioni minori, l'art. 1 del decreto, comma 3

continua ad applicarsi il regime di tutela "obbligatoria" già previsto dall'art. 8 della L. 604/1966 (risarcimento deciso dal giudice tra 2,5 e 6 mensilità)

Novità nel caso per nuove assunzioni si raggiunga la soglia per applicazione regole generali

tutti i lavoratori saranno a quel punto soggetti alla disciplina del contratto a tutele crescenti, sopra descritta

la norma potrebbe incorrere in incidenti di costituzionalità

La procedura conciliativa post-licenziamento (art. 6)

azionabile da parte del solo datore di lavoro, per evitare il contenzioso sul licenziamento



entro i termini di impugnazione del licenziamento (60 giorni), invitare il lavoratore presso una delle sedi conciliative previste dall'art. 2113 codice civile (tra cui le commissioni di conciliazione sindacale, quelle presso le direzioni provinciali del lavoro, ecc.)



offrendogli, mediante consegna di un assegno circolare, una somma equivalente a 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (calcolata sempre nel modo sopra detto), con un minimo di 2 e un massimo di 18, in cambio della rinuncia all'impugnazione

... continua

vantaggio

la somma così determinata gode di un regime di esenzione sia dai contributi previdenziali, sia dall'imposizione fiscale



tale regime è riconosciuto solo alla somma esattamente determinata nel modo sopradetto, né si estende a eventuali erogazioni aggiuntive (previste, ad esempio, per transigere su titoli diversi da quello del licenziamento)

I vantaggi rispetto al contenzioso

La differenza rispetto all'indennizzo previsto in sede giudiziaria (formalmente di misura doppia) è in realtà ridotta dal fatto che solo il secondo è da assoggettare a tassazione, sia pure con le regola della tassazione separata

tale differenza diventa in proporzione meno significativa quanto più elevata sia la misura della retribuzione del lavoratore (per effetto delle aliquote)

Alea del giudizio

si riduce nell'ipotesi in cui il lavoratore possa prospettare un'azione di impugnazione diretta a ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, nei casi in cui la stessa è ancora prevista

la procedura disciplinata dal decreto ha ad oggetto la sola rinuncia all'impugnazione del licenziamento

Ove il datore di lavoro voglia inserire nell'accordo anche altre rinunce, e in particolare rinunce generali a ogni pretesa relativa al rapporto di lavoro intercorso tra le parti

dovranno essere oggetto di un autonomo approfondimento diretto a valutare ogni possibile profilo di pretesa e il suo valore (ad es., retribuzioni arretrate, riqualificazione di periodi di lavoro precedenti all'assunzione a tempo indeterminato, eventuali danni alla salute, ecc.)

una volta effettuati da parte del datore di lavoro l'invito all'ex dipendente e l'offerta di conciliazione sul licenziamento, il lavoratore abbia diritto di concluderla anche soltanto su tale oggetto, rifiutandosi di sottoscrivere altre transazioni (o riservandosi di farlo in un momento diverso)

