

## **Jobs Act. Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.**

### **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**

Nell'ambito del riordino delle forme contrattuali, è stato introdotto a decorrere dal 7 marzo 2015, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato "a tutele crescenti".

Non è stato introdotto nel nostro ordinamento una nuova tipologia contrattuale, ma è stato rivisto per i nuovi assunti, il regime di tutela applicabile al lavoratore nei casi di licenziamento illegittimo (art. 18, legge 20 maggio 1970).

Ed infatti il provvedimento in commento ridimensiona ulteriormente, anche rispetto alla cd. Riforma Fornero (legge n.92/2012), il campo di applicazione dell'istituto della "reintegra" nel posto di lavoro che, nel nuovo quadro normativo, diviene residuale ed eccezionale rispetto alla regola, rappresentata dall'indennizzo economico.

La nuova disciplina, è bene sottolinearlo da subito, **si applica alla generalità dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e dunque anche a quelli che instaurati dai datori di lavoro agricolo con operai, impiegati e quadri.**

NB: il dlgs 23/2015 che ha introdotto questa novità è una norma ben distinta dal provvedimento inserito nella Legge di Stabilità 2015 che ha introdotto lo sgravio contributivo triennale fino ad un massimo di € 8.000 per le assunzioni effettuate dal 1/1/2015 con contratto di lavoro a tempo indeterminato

### ***Ambito di applicazione***

#### *Nuove assunzioni*

Le nuove regole si applicano **ai licenziamenti intimati, nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti a far data dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo).**

Sono da considerare nuove assunzioni anche le conversione dei contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, intervenute a far data dal 7 marzo 2015.

Per tutti i rapporti a tempo indeterminato già instaurati al momento della pubblicazione del decreto attuativo continueranno invece a trovare applicazione le vecchie disposizioni in materia di licenziamento, come da ultimo modificate dalla Riforma Fornero" (legge n. 92/2012)

Da ora in avanti esisterà dunque un duplice regime di tutele per il licenziamento illegittimo dei lavoratori a tempo indeterminato: uno per quelli assunti prima del 7 marzo 2015 ed uno per coloro che verranno assunti a partire da tale data.

#### *Imprese con più di 15 dipendenti o più di 5 per i datori di lavoro agricolo*

La nuova disciplina troverà applicazione, come la precedente, nei confronti delle imprese che superano il requisito dimensionale previsto dallo Statuto dei lavoratori (più di 5 dipendenti per i datori di lavoro agricolo e più di 15 per tutti gli altri datori di lavoro) limitatamente ai nuovi assunti.

Per tutti i rapporti a tempo indeterminato già instaurati al momento della pubblicazione del decreto attuativo continueranno invece a trovare applicazione le vecchie disposizioni in materia di licenziamento.

A questa regola è prevista un'eccezione: nel caso in cui il datore di lavoro accresca la propria dimensione occupazionale fino a integrare il requisito di cui all'art. 18, c. 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (più di 5 dipendenti per i datori di lavoro agricolo e più di 15 per tutti gli altri datori di lavoro), esso dovrà applicare le nuove tutele introdotte con il presente decreto a tutti i dipendenti occupati, indipendentemente dalla data di loro assunzione.

Solo in questa seconda e limitata ipotesi, pertanto, il contratto a tutele crescenti troverà eccezionalmente applicazione anche ai rapporti già in essere prima della pubblicazione del decreto attuativo della legge delega.

### *Piccole imprese*

La nuova disciplina in materia di licenziamento, per la parte relativa alle indennità risarcitorie, si applica anche alle cd. piccole imprese e cioè a quelle con meno di 15 dipendenti e con meno di 5 dipendenti in agricoltura, seppure con alcuni correttivi che tengono conto proprio delle particolari condizioni lavorative nelle aziende di dimensioni contenute.

Per tali tipologie di datori di lavoro - come vedremo puntualmente nello schema allegato - è previsto il dimezzamento dell'importo di alcune indennità risarcitorie che non potranno superare comunque le 6 mensilità.

A tali imprese non si applica la reintegra nell'ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore ferma restando invece, come in precedenza, l'applicazione della reintegra nei casi di licenziamento nullo o discriminatorio.

### ***Disciplina del licenziamento***

La nuova disciplina del licenziamento si fonda sui seguenti principi:

- estensione dell'ambito di applicazione della tutela economica che diviene, oramai, la vera e propria tutela di riferimento in caso di licenziamento illegittimo;
- limitazione della tutela della reintegrazione nel posto di lavoro ad ipotesi residuali e tassative;
- predeterminazione della misura dell'indennizzo, nelle ipotesi in cui trova applicazione la tutela economica, sulla base dell'anzianità di servizio del lavoratore con conseguente possibilità di prevedere la misura della sanzione.

Ed infatti il contratto a tutele crescenti prevede, come regime ordinario in caso di licenziamento illegittimo, una tutela indennitaria, ossia un indennizzo economico che viene commisurato all'anzianità di servizio del lavoratore in azienda con applicazione di un tetto massimo (24 mensilità).

La tutela della reintegrazione nel posto di lavoro per il lavoratore ingiustificatamente licenziato rimane invece circoscritta alle sole seguenti fattispecie:

1. licenziamento discriminatorio o nullo per altri casi espressamente previsti per legge
2. licenziamento inefficace perché intimato in forma orale
3. licenziamento ingiustificato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore invalido
4. licenziamento disciplinare fondato su una contestazione di un fatto materiale che poi risulti insussistente

Pertanto in ogni caso di licenziamento economico (ossia di recesso individuale o collettivo per motivi che non riguardano il comportamento del dipendente) troverà applicazione esclusivamente la tutela indennitaria.

Ed anche nei casi di licenziamento disciplinare la reintegrazione opera esclusivamente in caso di contestazione di un fatto non commesso dal lavoratore, rimanendo irrilevante qualunque valutazione in ordine alla proporzionalità tra l'inadempimento commesso dal lavoratore e l'adozione del massimo provvedimento disciplinare (licenziamento).

Al fine di fornire un quadro riassuntivo delle varie ipotesi di licenziamento e delle relative tutele, si rappresentano qui di seguito sinteticamente le previsioni degli articoli 2, 3 e 4 del decreto legislativo in commento (di cui comunque si raccomanda attenta lettura).

## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

	LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti AGRICOLTURA meno di 5</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti AGRICOLTURA più di 5</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.

## LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA E LICENZIAMENTO "ECONOMICO"

	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA O "ECONOMICO"	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti AGRICOLTURA meno di 5</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di servizio.
		Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti o di 5 in agricoltura.
<b>Azienda con più di 15</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 2 mensilità per ogni

<b>dipendenti AGRICOLTURA più di 5</b>	In presenza di “manifesta insussistenza della causa”, reintegra e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità.	anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.
--	--	--

## LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI

	LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti AGRICOLTURA meno di 5</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti o di 5 in agricoltura.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti AGRICOLTURA più di 5</b>	Assenza di reintegra e risarcimento del danno da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità.

### **Offerta di conciliazione**

Un'altra importante innovazione contenuta è la previsione di un meccanismo volto a risolvere le controversie relative al licenziamento attraverso l'offerta di un importo già definito dalla legge, a titolo conciliativo, che il datore di lavoro potrà effettuare entro i termini di impugnazione del licenziamento stesso (60 giorni).

Si tratta di un innovativo strumento di risoluzione stragiudiziale delle controversie sul licenziamento che può svolgersi in tutte le sedi di conciliazione previste dalla legge e, quindi, anche in sede sindacale.

L'ammontare dell'offerta di conciliazione - che si concretizza nella consegna al lavoratore di un assegno circolare - è pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio del lavoratore con una misura minima di 2 mensilità e una massima di 18 mensilità. Tali importi non costituiscono reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e della contribuzione previdenziale.

L'accettazione dell'offerta comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia ad ogni questione attinente al licenziamento, compresa l'eventuale impugnazione già proposta.

Per verificare l'utilità di questo nuovo strumento, è stato introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare l'avvenuta (o non avvenuta) conciliazione ai sensi delle predette norme, integrando (entro 65 giorni) la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro (che deve essere effettuata entro i consueti 5 giorni).

Tale obbligo - stando al tenore letterale della norma - è sanzionato con le ordinarie penalità previste per l'omessa comunicazione di cessazione.

### ***Revoca del licenziamento***

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione da parte del lavoratore.

In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità ed al lavoratore spettano le retribuzioni medio tempore maturate. Viene inoltre precisato che in caso di revoca non si applicano le sanzioni previste dalla normativa in commento.