

DECRETI ATTUATIVI JOBS ACT

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

- **Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti** (artt. 1-12):

In premessa è opportuno chiarire che non siamo di fronte ad un nuovo modello contrattuale, ma al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tradizionalmente inteso, la cui disciplina resta immutata salvo per quanto concerne il regime di tutela in caso di licenziamento ingiustificato.

Si applica solo ai neoassunti – assunzione dopo l'entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015) – del settore privatistico aventi la qualifica di operaio, impiegato o quadro e ai lavoratori in sede di conversione dei contratti a termine e stabilizzazione, ovvero *"anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato"*.

La nuova disciplina trova, altresì, applicazione per piccole imprese (sotto i 15 dipendenti), sindacati, partiti politici e organizzazioni di tendenza (attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto).

D'altro canto, invece, **non trova vigenza per i dirigenti** e per i dipendenti pubblici – questi ultimi in attesa della riforma sulla P.A. - così come per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del presente decreto per i quali restano valide le norme precedenti.

Andando alla sostanza, per i neoassunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti la regola, in caso di licenziamento illegittimo, è la liquidazione di un'indennità economica crescente in base all'anzianità di servizio, laddove, invece la reintegra – c.d. tutela reale – fa da mera eccezione ed è circoscritta ad ipotesi limitate:

- nulla cambia per quanto riguarda i licenziamenti discriminatori (ex art.15 Statuto dei lavoratori), nulli o intimati in forma orale (art. 2) per cui resta fermo il diritto del lavoratore ad ottenere **la reintegra ovvero, in alternativa, su richiesta del lavoratore, il pagamento di un'indennità sostitutiva** alla reintegra pari a 15 mensilità, oltre al risarcimento delle mensilità perdute dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra. Ammessa la reintegra anche in caso di licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica qualora il giudice ne accerti l'effettiva insussistenza.

Si precisa che l'indennità economica cui si fa riferimento è commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, dal giorno dell'estromissione a quello dell'effettiva reintegra, non assoggettata a contribuzione previdenziale.

Il giudice condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto.

- per quanto concerne i licenziamenti per giusta causa, giustificato motivo soggettivo (c.d. disciplinari) e per giustificato motivo oggettivo (art. 3) è previsto il pagamento di un'**indennità**, non soggetta a contribuzione previdenziale, **certa, predeterminabile e crescente** in funzione dell'anzianità di servizio: 2 mensilità per ogni anno di servizio, andando da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

Per i licenziamenti disciplinari la **reintegra è ancora consentita, ma esclusivamente nel caso in cui sia accertata in giudizio l'“insussistenza del fatto materiale contestato”**. Si fa dunque riferimento al fatto oggettivo e materiale, escludendo qualsiasi valutazione giudiziale sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità del licenziamento rispetto ad essa. Per conseguenza anche un inadempimento di modica entità potrebbe essere, per i neoassunti, causa di licenziamento.

Per le piccole imprese (fino a 15 dipendenti) la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di 1 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

- **Revoca del licenziamento** (art. 5):

Il licenziamento **può essere revocato entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo**. In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

- **Offerta di conciliazione** (art. 6):

Si introduce, in via sostitutiva, una procedura di conciliazione definita facoltativa in quanto lasciata alla libera scelta di parte, con l'intenzione di ridurre il contenzioso, con cui si concede al datore di lavoro l'opportunità di formulare al lavoratore, che ritiene di essere stato illegittimamente licenziato, un'offerta di conciliazione.

Il datore di lavoro, entro il termine per l'impugnazione stragiudiziale (60 giorni dalla comunicazione del licenziamento), presso una delle sedi abilitate a convalidare le conciliazioni di lavoro (Dtl, commissioni sindacali, enti di certificazione), offre al lavoratore un importo sotto forma di assegno circolare che ha contenuto economico vincolato: 1 mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di 2 ad un massimo di 18 mensilità - importi dimezzati fino ad un massimo di 6 per le imprese fino a 15 dipendenti. Tale importo risulta esente da contribuzione previdenziale e non costituisce reddito fiscalmente imponibile.

La conciliazione, comunque, si perfeziona e, dunque, produce effetti con la mera accettazione del dipendente che, di conseguenza, decade dal suo diritto di impugnare il licenziamento, anche se si è già proceduto all'impugnazione. Nella medesima sede conciliativa possono essere definite anche altre pendenze relative al rapporto di lavoro, tuttavia gli importi pagati a tale titolo sono sottoposti al regime fiscale ordinario.

Al fine di monitorare l'utilizzo dello strumento della conciliazione agevolata, oltre alla comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto, viene introdotta *"una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione"*.

- **Licenziamento collettivo** (art. 10):

Ai licenziamenti collettivi – ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 – con almeno 5 dipendenti nell’arco di 120 giorni nell’ambito della stessa unità produttiva, si applicano le nuove regole: **l’indennità economica crescente**, con le regole su esplicitate, **in ipotesi di violazione dei criteri di scelta e mancato rispetto della procedura; la reintegra è prevista nel solo caso di licenziamento intimato in forma orale.**

Per i dirigenti, cui tale nuova disciplina non si applica, come già ricordato, **resta ferma l’indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità** dell’ultima retribuzione globale di fatto, in caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta, introdotta dalla Legge 30 ottobre 2014, n. 161.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 22

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

- **NASpI** - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (artt. 1-14):

In vigore dal primo maggio 2015 per coloro che a tale data versino in stato di disoccupazione involontaria, unifica le "vecchie" Aspi e mini-ASpI, sostituendo tutti gli ammortizzatori sociali già esistenti, fatta eccezione per la cassa integrazione e l'indennità di mobilità che verrà meno alla fine del 2017.

Aventi diritto:

I dipendenti privati, a tempo indeterminato e a termine, oltre ai dipendenti pubblici assunti a termine (sono esclusi i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle pubbliche amministrazioni di cui al Dlgs 165/2001 e gli operai agricoli per i quali continua a operare la specifica normativa a loro riservata), che possano far valere 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti e 30 giornate effettive di lavoro nell'ultimo anno.

Ammontare e modalità di erogazione:

L'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione mensile - media della retribuzione degli ultimi 4 anni di lavoro (anche non continuativi), divisa per il numero di settimane e moltiplicata per 4,33 - se questa è pari o inferiore a 1.195 euro nel 2015; se la retribuzione, invece, è superiore a tale importo, l'indennità è pari al 75% di 1.195 più il 25% della differenza tra 1.195 e la retribuzione stessa. La NASpI non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo. L'indennità è ridotta progressivamente, ogni mese, del 3% dal quarto mese di fruizione.

Durata del trattamento:

Un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni di lavoro, fino ad un massimo di 24 mesi fino al 2016, ridotti a 18 mesi nel 2017.

- **Dis-coll** - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 15):

Altra misura sperimentale per il 2015, pensata come sussidio per i collaboratori coordinati e continuativi (esclusi amministratori e sindaci) e a progetto (Co.co.co. e Co.co.pro.), iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita Iva.

Ne ha diritto chi può far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione.

La Dis-coll è pari al 75% della retribuzione mensile percepita nei casi in cui sia pari o inferiore, nel 2015, all'importo di 1.195 euro mensili, cifra che poi sarà annualmente rivalutata; nelle ipotesi in cui sia superiore, l'indennità sarà incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo, senza, tuttavia, poter superare il limite dei 1.300 euro mensili. Anche la Dis-coll si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese

di fruizione. La durata sarà pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro fino al predetto evento, con un tetto massimo di 6 mesi.

- **Asdi** - Assegno di disoccupazione (art. 16):

Sarà introdotto il 1° maggio in via sperimentale per tutto il 2015.

Aventi diritto:

Al termine della Naspi, i beneficiari di tale trattamento che siano ancora privi di occupazione e in condizione economica di bisogno - famiglie con minori a carico, lavoratori prossimi alla pensione - avranno diritto all'Asdi. I requisiti di accesso a tale trattamento saranno fissati con decreto interministeriale da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto.

Ammontare e Durata:

L'Asdi ha durata semestrale ed pari al 75% dell'ultima indennità Naspi percepita, non potendone superare l'ammontare.

Le risorse sono state stanziare in uno specifico Fondo e la loro erogazione sarà subordinata all'adesione ad un progetto personalizzato elaborato dai competenti servizi per l'impiego. Dunque tale indennità è condizionata alla ricerca attiva di lavoro, alla disponibilità a partecipare a iniziative di orientamento e formazione e all'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

- **Contratto di ricollocazione** (art. 17):

Il contratto di ricollocazione prevede:

- a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
- b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
- c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

La platea dei destinatari ricomprende tutti i lavoratori in stato di disoccupazione ex art. 1, comma 2, lett. c), D.lgs. n. 181/2000.

In sostanza, il lavoratore disoccupato può rivolgersi sia ai centri per l'impiego che a soggetti privati accreditati per essere coadiuvato nella ricerca intensiva di lavoro di cui al contratto di ricollocazione, presso i quali verrà effettuata la rilevazione del profilo personale di occupabilità. All'esito di tale procedura al disoccupato viene dato un **voucher** - c.d. dote di ricollocazione - che consiste in un pacchetto di servizi per la ricollocazione, proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità, da poter "spendere" presso gli operatori accreditati a livello regionale. L'operatore potrà incassare la dote individuale solo al raggiungimento del risultato occupazionale.

Cause di decadenza dal beneficio riguardano: l'ipotesi in cui il beneficiario non partecipi alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale, proposte dal soggetto accreditato e commisurate al fabbisogno; il rifiuto ingiustificato di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo; ovvero in caso di perdita dello stato di disoccupazione.