

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS DICEMBRE 2014 Roma li 03/01/2015

Contrattazione di prossimità e limiti quantitativi contratto a termine

Il Ministero del Lavoro con la risposta a **interpello del 2 dicembre 2014, n. 30**, è intervenuto in materia di derogabilità ai limiti quantitativi di utilizzo del contratto termine, mediante contrattazione di prossimità, chiarendo, in particolare, che **la contrattazione di prossimità non potrà rimuovere del tutto i limiti quantitativi** previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, ma prevederne esclusivamente una diversa modulazione

L'importante chiarimento deve essere letto nel recente quadro delineatosi dopo la recente riforma del contratto a termine (DL n. 34/2014), in base alla quale è stato sostanzialmente liberalizzato fino a 36 mesi, con l'abrogazione delle causali, compensate da una serie di limitazioni quantitative.

In assenza di limiti introdotti dalla contrattazione collettiva, in virtù dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, opera un nuovo limite legale quantitativo per l'utilizzo dei contratti a termine, pari al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ricordiamo infatti che i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, possono individuare, anche in misura non uniforme, limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato, escludendo da limitazioni:

1. la fase di avvio di **nuove attività** (sarà sempre la contrattazione collettiva nazionale a fissare tali periodi);
2. le assunzioni per ragioni di **carattere sostitutivo, o di stagionalità**, ivi comprese le attività previste dal DPR 1525/63;
3. assunzioni per specifici **spettacoli o programmi radiofonici**;
4. con lavoratori di **età superiore a 55 anni**.

Il **dubbio** posto al Ministero mediante istanza di interpello riguarda la **possibilità di deroghe alle limitazioni quantitative attuabili con la contrattazione di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011**. Tale norma consente ai contratti collettivi aziendali o territoriali, purché sottoscritti **per le finalità e le materie previste dalla stessa norma e con una rappresentanza sindacale "qualificata"**, di derogare a norme di legge e ai contratti collettivi nazionali di

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

lavoro con efficacia erga omnes nei confronti di tutti i lavoratori. La possibilità di deroga incontra, poi, **due ulteriori limiti**: il rispetto della **Costituzione** e i vincoli derivanti dalle **normative comunitarie** e dalle **convenzioni internazionali sul lavoro**.

Proprio su quest'ultimo aspetto il Ministero del Lavoro ritiene debba essere prestata estrema attenzione. La normativa del lavoro a termine, il **D.Lgs. n. 368/2001**, nasce infatti come **attuazione della direttiva 1999/70/CE** (a sua volta attuazione dell'Accordo Quadro, a livello comunitario, CES, UNICE e CEEP): tra le disposizioni contenute, trasposta perfettamente nel corpo dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, la direttiva prevede che **"i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori"** (Preambolo).

Da tale presupposto il Ministero del Lavoro ritiene che, se è vero che la direttiva UE ritiene il contratto a tempo indeterminato come la forma comune di lavoro, **"l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma prevederne una diversa modulazione"**.

L'automatismo che sembra emergere dall'interpretazione ministeriale, **"assenza di limiti = perfetto surrogabilità tra contratto a termine e a tempo indeterminato"** sembra eccessiva e, ad ogni modo, **non è applicabile in quei casi di natura temporanea o di intervento mirato**, come per una categoria di lavorazioni (es. ampliamento delle lavorazioni da considerarsi stagionali, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale), oppure per un periodo temporale (es. estensione della fase di start up oppure in caso di nuova commessa o nuova lavorazione.).

Tempo indeterminato: tutele crescenti nel decreto attuativo

[Rapporto di lavoro](#)

Presentato il 24 dicembre 2014 dal Governo lo schema di decreto legislativo centrato sulle modifiche ai licenziamenti, sia individuali che collettivi con l'individuazione delle tutele crescenti del nuovo contratto di **lavoro a tempo indeterminato**.

In breve si indicano le principali novità che sono applicate ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto:

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

- **Licenziamenti individuali:** si esclude nei casi di licenziamenti economici la possibilità del **reintegro** del lavoratore, prevedendo un **indennizzo** economico certo e crescente con l'anzianità di servizio. Il diritto al **reintegro** ai licenziamenti discriminatori, nulli e intimati in forma orale, nonché ai licenziamenti disciplinari ingiustificati viene **limitato** ai casi in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. La riassunzione scatta anche quando il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivi legati all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore. Nel caso in cui il giudice preveda il reintegro del lavoratore, non ci sarà così la possibilità, per le imprese, di evitare la **riassunzione** pagando un maxi-indennizzo.

- **Risarcimento del danno.** E' previsto che il giudice condanni il datore di lavoro 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 globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In tutti i casi di indennizzo per i **licenziamenti ingiustificati** di tipo economico e per parte di quelli **disciplinari**, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro.

Per le imprese fino a 15 dipendenti l'indennizzo è dimezzato e non può in ogni caso superare il tetto delle sei mensilità.

- **Licenziamenti collettivi:** La disciplina del Jobs act si estende anche ai casi di crisi aziendali prevedendo che per i licenziamenti collettivi intimati in forma orale è previsto il **reintegro**, per quelli che presentano un vizio di procedura o di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da mettere in uscita scatta l'**indennizzo** sulla base di due mensilità per anno, con un minimo di 4 mensilità.

- **contratto di ricollocazione:** viene istituito un Fondo per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria per cui, il lavoratore licenziato illegittimamente avrà diritto di ricevere un **voucher**, che presentato a un'agenzia per il lavoro porterà alla sottoscrizione di un contratto di ricollocazione.

Nuova Naspl, ASDI e DIS-COLL a partire dal 1° maggio 2015

A decorrere dal 1 maggio 2015 è istituita una indennità mensile di disoccupazione, denominata **Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)**, avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei dipendenti pubblici e degli

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, che abbiano perduto **involontariamente** la propria occupazione.

Altri **requisiti** previsti sono:

- **disoccupazione di lunga durata**, identificata nella ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi;
- almeno **tredecim settimane di contribuzione** nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- **diciotto giornate di lavoro effettivo** o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI sarà rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Sarà corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

La domanda deve essere presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di **sessantotto giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro e spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il decreto prevede inoltre i casi di condizionalità, incompatibilità, decadenza, cumulabilità.

Sempre a decorrere dal **1 maggio 2015** sono istituite inoltre, in via sperimentale per l'anno 2015, altre forme di sostegno del reddito:

- **Assegno di disoccupazione (ASDI)**, avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori che abbiano fruito per l'intera sua durata della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego NASpI, senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

Nel primo anno di applicazione gli interventi saranno prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e quindi ai lavoratori in età vicina al pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza.

- **Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto (DIS-COLL)** riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Nella fase successiva a quella sperimentale, saranno successivi provvedimenti legislativi a stanziare le occorrenti risorse finanziarie.

Restyling degli incentivi -

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Legge di Stabilità 2015: agevolazioni per l'assunzione di lavoratori

Con l'approvazione della legge di Stabilità 2015 diventano definitive le diverse misure introdotte anche in materia di lavoro.

Tra le tante, il **restyling degli incentivi**: un intervento che nei fatti anticipa una delle deleghe contenute nella Legge n. 183/2014, **Jobs Act**, sulla quale il Governo è chiamato ad intervenire entro sei mesi.

Le novità che la Legge di Stabilità 2015 introduce in materia di **agevolazioni per l'assunzione** sono sostanzialmente due: l'introduzione dello "sgravio Renzi" e la soppressione dell'esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati e cassaintegrati di lunga durata.

La struttura del nuovo incentivo rispetto al disegno di legge originario presentato dall'Esecutivo in autunno, dopo i passaggi parlamentari che hanno portato all'approvazione definitiva sostanzialmente non cambia; l'unica modifica introdotta con il **maxiemendamento** approvato dal Senato il 19 dicembre scorso, riguarda la possibilità di usufruire dell'incentivo, ma a determinate condizioni, **anche nel settore agricolo**.

Ma vediamo come funziona il nuovo sgravio, la cui disciplina è contenuta all'articolo 1, commi da 118 a 121.
[Il nuovo sgravio triennale](#)

Per i **nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati** effettuate con decorrenza 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre dello stesso anno, ai datori di lavoro viene concesso l'esonero per trentasei mesi dal versamento dei complessivi contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL

È previsto un massimale pari a 8.060 euro su base annua, da rapportarsi al pro rata in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'arco temporale considerato.

Abbiamo detto lavoratori svantaggiati, ma in realtà il legislatore individua un requisito specifico al fine dell'individuazione dei soggetti la cui assunzione consente di usufruire dell'esonero: deve trattarsi di lavoratori che nei sei mesi precedenti **non siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro**.

Un requisito mobile che il datore di lavoro dovrà verificare conseguentemente all'atto dell'assunzione.

La norma è chiara, solo i contratti a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti.

Pertanto, **eventuali altre tipologie contrattuali**, quali ad esempio i contratti a termine, non impediscono nel caso di successiva assunzione a tempo indeterminato di usufruire dell'esonero.

È necessario tuttavia che lo stesso lavoratore non sia stato già assunto con l'analogo incentivo da parte di altri datori di lavoro.

In buona sostanza, ogni lavoratore è portatore della dote dell'esonero **per una sola assunzione**, anche se non è chiaro se, nel caso di assunzioni che non abbiano avuto una durata tale da consentire il godimento dell'esonero per l'intero periodo (36 mesi), si possa godere della riduzione in misura ridotta in caso di nuova assunzione.

Il legislatore prevede infatti che l'impossibilità di fruirne riguarda i casi "per i quali il beneficio di cui al presente comma sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato", una previsione che, se interpretata rigidamente, porta ad escludere l'esonero nel caso di assunzione di un lavoratore per il quale un altro datore di lavoro abbia già goduto dello stesso incentivo a prescindere dalla durata.

Tuttavia, una simile interpretazione, che non tenga cioè conto che un soggetto svantaggiato può vedere risolto il contratto di lavoro agevolato senza sua colpa, magari per il mancato superamento del periodo di prova o a seguito di licenziamento magari dopo breve periodo, rischia di causare evidenti danni al lavoratore interessato che vedrebbe ridotte le sue chance di ricollocazione.

Regole particolari riguardano i **datori di lavoro** ed i **rapporti con le società controllate e collegate**.

In particolare, è previsto che l'esonero non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge.

In buona sostanza, chi nell'ultimo trimestre 2014 ha lavorato alle dipendenze di datori di lavoro collegati a chi dovesse assumerli successivamente, non potrà consentire la fruizione dell'esonero.

Anche in tal caso la causa ostativa riguarda i contratti a tempo indeterminato.

Il campo di applicazione è costituito dai datori di lavoro privati, **con esclusione dei contratti di lavoro domestico**, mentre nel **settore agricolo** non si applica la disciplina generale ma sono previste regole ad hoc contenute nei commi 119 e 120 dell'articolo 1.

L'agevolazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

La misura dell'incentivo è uguale per tutti i datori di lavoro, mentre va ricordato che **non sono ammessi allo sgravio i contratti d'apprendistato** i quali peraltro risultano agevolati da altre disposizioni già in vigore che non vengono toccate dalla legge di Stabilità.

[Il settore agricolo](#)

Per i datori di lavoro del settore agricolo sono previste regole particolari che, in determinati casi, possono consentire di fruire dello sgravio nel caso di stipula di **contratti di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato**, sempre decorrenti dal 1° gennaio 2015 e non oltre il 31 dicembre 2015.

Questa volta i requisiti sono differenti rispetto agli altri datori di lavoro.

Sono infatti esclusi i contratti relativi ai lavoratori che nell'anno 2014 risultino occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno solare 2014.

Inoltre, mentre per la generalità dei datori di lavoro non risultano previste particolari procedure o richieste, per usufruire dell'esonero i datori di lavoro agricolo dovranno **presentare apposita domanda all'INPS**.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

L'istituto riconoscerà la possibilità di fruire dell'esonero in relazione alle risorse assegnate a valere per il finanziamento dell'agevolazione, in base all'**ordine cronologico di presentazione**.

In caso di insufficienza delle risorse l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

[Soppressione della legge 407/90](#)

Relativamente alle **assunzioni con decorrenza 2015** vengono soppresse le agevolazioni previste dall'articolo 8, comma 9, della legge n. 407/1990 che consentivano l'esonero, parziale o totale, dei contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi, nel caso di assunzione di disoccupati o cassaintegrati da almeno 24 mesi.

Potranno proseguire invece gli esoneri relativi ai contratti di lavoro stipulati con decorrenza anteriore al 2015.

Copyright © - Riproduzione riservata

Nei nuovi contratti a tutele crescenti cambia la disciplina dei licenziamenti

Con l'approvazione dello schema dei primi due decreti delegati, il Consiglio dei Ministri inizia l'attuazione del «Jobs Act»

Lo scorso 24 dicembre, il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema dei primi due **decreti legislativi di attuazione** delle **deleghe** contenute nella L. [183/2014](#) ("Jobs Act"): uno, recante disposizioni in materia di **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**, l'altro, sulla disciplina della "Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)".

Limitando l'analisi al [primo](#) dei citati decreti attuativi (entrambi da sottoporre al parere delle competenti Commissioni parlamentari), esso si propone di restituire **appetibilità** al lavoro subordinato **a tempo indeterminato**, rendendolo:

- non soltanto **più conveniente** rispetto ad altri tipi contrattuali (si pensi allo **sgravio contributivo triennale** introdotto dalla **legge di stabilità 2015** per i neoassunti a tempo indeterminato, a fronte del mantenimento di una contribuzione maggiorata per i contratti a termine e del nuovo aumento contributivo che scatterà, dal 2015, per i parasubordinati);
- ma anche **più flessibile**. E ciò, non soltanto attraverso la revisione della disciplina delle mansioni e dei controlli a distanza, ma anche, e soprattutto, attraverso l'introduzione del "contratto a tempo interminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità".

Non si tratta, tuttavia, di un **nuovo tipo contrattuale**, frutto della riforma organica dei contratti di lavoro, bensì, del normale contratto di lavoro a tempo indeterminato "a disciplina del licenziamento rivisitata".

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

È, dunque, più che altro, un intervento sulla flessibilità **“in uscita”**, che prosegue nel **“depotenziamento” della reintegrazione** quale rimedio tipico in caso di licenziamento illegittimo, già messo in atto dalla riforma Fornero (L. [92/2012](#)).

Il decreto del 24 dicembre prevede come **rimedio generale**, a fronte di un licenziamento illegittimo, la corresponsione di un indennizzo economico certo e, appunto, **“crescente”** in relazione all'aumentare dell'anzianità di servizio del lavoratore. Più precisamente, l'art. 3, al comma 1, prevede che, nei casi di **licenziamento ingiustificato**, il giudice dichiari **estinto** il rapporto di lavoro (il recesso, dunque, è efficace, pur se privo di giustificazione) e condanni il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità**, non soggetta 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**.

La tutela è sempre esclusivamente monetaria: e ciò indipendentemente dal fatto che si tratti di licenziamento illegittimo intimato per motivi inerenti all'azienda o per motivi disciplinari e a prescindere dalle **dimensioni aziendali**.

Queste ultime continuano, peraltro, a rilevare in sede di **quantificazione dell'indennità**, essendo previsto (art. 9) che, ove il datore di lavoro (imprenditore o non) **non presenti i requisiti occupazionali** dell'[art. 18](#) della L. 300/1970, l'indennizzo di cui sopra **“è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità”**.

Le dimensioni dell'azienda incidono anche sull'ampiezza dell'ambito in cui, anche in base al nuovo decreto delegato, permangono le “vestigia” della **reintegrazione**.

Secondo l'impostazione classica, seguita anche dalla L. 92/2012, infatti, tale tutela **viene mantenuta** per tutte le aziende, quale che sia il numero di occupati, nelle ipotesi in cui il giudice dichiari la **nullità** (perché discriminatorio o comunque “*contra legem*”) o l'**inefficacia** (perché intimato in forma orale) **del licenziamento**.

In tali ipotesi, viene confermato il diritto del lavoratore ad essere **reintegrato** nel posto di lavoro (o a optare per l'**indennità sostitutiva**) e ad essere **risarcito del danno** con un'**indennità** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione, di importo non inferiore, dedotto l'*“aliunde perceptum”*, a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.

È, invece, solo nelle aziende di maggiori dimensioni, *ex art. 18* della L. 300/1970, che la reintegrazione continua ad essere prevista anche con riferimento ad alcune **specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato** – ossia quelle in cui sia dimostrata in giudizio l'**insussistenza “materiale” del fatto** contestato – nonché con riferimento alle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore *ex L. [68/99](#)*.

Anche in queste ipotesi continuerà, dunque, a scattare l'ordine di procedere alla **reintegra** del lavoratore (salvo opzione di quest'ultimo per l'**indennità sostitutiva**), accompagnata

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

dal pagamento di un'**indennità risarcitoria**, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, di importo non superiore, dedotto l'*"aliunde perceptum"* e l'*"aliunde percipiendum"*, a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Tempo indeterminato: tutele crescenti nel decreto attuativo

Il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto attuativo delle legge delega al Governo in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 (jobs act).

Presentato il 24 dicembre 2014 dal Governo lo schema di decreto legislativo centrato sulle modifiche ai licenziamenti, sia individuali che collettivi con l'individuazione delle tutele crescenti del nuovo contratto di **lavoro a tempo indeterminato**.

In breve si indicano le principali novità che sono applicate ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto:

- **Licenziamenti individuali:** si esclude nei casi di licenziamenti economici la possibilità del **reintegro** del lavoratore, prevedendo un **indennizzo** economico certo e crescente con l'anzianità di servizio. Il diritto al **reintegro** ai licenziamenti discriminatori, nulli e intimati in forma orale, nonché ai licenziamenti disciplinari ingiustificati viene **limitato** ai casi in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. La riassunzione scatta anche quando il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivi legati all'invalidità fisica o psichica del lavoratore. Nel caso in cui il giudice preveda il reintegro del lavoratore, non ci sarà così la possibilità, per le imprese, di evitare la **riassunzione** pagando un maxi-indennizzo.

- **Risarcimento del danno.** E' previsto che il giudice condanni il datore di lavoro 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 globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In tutti i casi di indennizzo per i **licenziamenti ingiustificati** di tipo economico e per parte di quelli **disciplinari**, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro.

Per le imprese fino a 15 dipendenti l'indennizzo è dimezzato e non può in ogni caso superare il tetto delle sei mensilità.

- **Licenziamenti collettivi:** La disciplina del Jobs act si estende anche ai casi di crisi aziendali prevedendo che per i licenziamenti collettivi intimati in forma orale è previsto il **reintegro**, per quelli che presentano un vizio di procedura o di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da mettere in uscita scatta l'**indennizzo** sulla base di due mensilità per anno, con un minimo di 4 mensilità.

- **contratto di ricollocazione:** viene istituito un Fondo per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria per cui, il lavoratore licenziato illegittimamente avrà diritto di ricevere un **voucher**, che presentato a un'agenzia per il lavoro porterà alla sottoscrizione di un contratto di ricollocazione.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it