

**STUDIO ROTA PORTA**  
consulenza del lavoro

### Decreti attuativi del Jobs Act - Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015

Venerdì scorso il CdM ha licenziato in via definitiva i primi due decreti attuativi del Jobs Act: quello riguardante il cosiddetto **contratto a tutele crescenti** (di revisione dell'articolo 18 della legge 300/70) e l'altro in materia di **sussidi per la disoccupazione**.

Questi due provvedimenti **aspettano soltanto la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e saranno in vigore dal giorno successivo**. E' ormai solo più questione di giorni.

Sono poi stati emanati altri due schemi di decreti attuativi del Jobs Act in merito al **riordino dei contratti di lavoro** (che comprende anche la nuova disciplina sul cambio delle mansioni) e alla **conciliazione vita-lavoro**. Queste misure sono allo stato di "schema": devono essere acquisiti i pareri delle Commissioni Lavoro del Parlamento (entro 30 giorni dalla consegna dei testi); quindi saranno pubblicati in Gazzetta Ufficiale. L'entrata in vigore dovrebbe avvenire presumibilmente intorno alla fine di aprile/primi di maggio 2015.

Di seguito illustriamo le principali novità. Non viene presa in esame la disciplina sugli ammortizzatori in caso di perdita del posto di lavoro. Su questa materia sarà disponibile a breve una pubblicazione.

Vi invitiamo a seguire anche il blog [Lavoro&Impresa](#), di cui Alessandro Rota Porta è partner, per avere in tempo reale tutte le informazioni.



**Lavori in corso**

**30 MARZO 2015**

**Sede Il Sole 24 Ore**

**Via Monte Rosa, 91 - MILANO**

**TUTTOLAVORO 2015**

**Non perdetevi l'evento con tutte le novità in materia di lavoro!**



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo [studiorotaporta@tin.it](mailto:studiorotaporta@tin.it) indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

## SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI A TEMPO INDETERMINATO (riforma art. 18 Statuto dei Lavoratori)

La norma dà vita a 3 regimi:

1. **Datori di lavoro fino a 15 dipendenti:** in caso di licenziamento illegittimo, l'indennizzo per il lavoratore non potrà mai superare le 6 mensilità della retribuzione (*come nell'attuale sistema*). Detta indennità (fino al tetto massimo di 6 mesi) cresce a seconda dell'anzianità (da mezza a una mensilità, per ogni anno di servizio, a seconda delle specifiche fattispecie).

2. **Datori di lavoro che sfiorano il limite di 15 dipendenti attraverso assunzioni realizzate dopo l'entrata in vigore del decreto:** a tutti i lavoratori (sia "vecchi" che "nuovi") si applicheranno le nuove regole (v. punto 3).

3. **Datori di lavoro con più di 15 dipendenti:** l'ipotesi della reintegra in caso di licenziamento illegittimo è riservata ad ipotesi specifiche (licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale; insussistenza del fatto materiale nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa; difetto di motivazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore; licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta). In sostituzione dell'eventuale reintegra (su richiesta del lavoratore) è previsto un indennizzo pari a 15 mensilità di retribuzione.

In sostanza la reintegrazione scompare nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cosiddetto licenziamento per motivi economici): qui, se il giudice dichiara il licenziamento illegittimo (ossia quando non ricorrono gli estremi del licenziamento), il lavoratore ha diritto a un'indennità pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, con un tetto di 24 mensilità.

Tranne che nell'ipotesi 2, i lavoratori assunti prima di quando entrerà in vigore questo Decreto, conserveranno invece le tutele dell'articolo 18, nella sua formulazione attuale.

Le nuove regole si applicano anche ai licenziamenti collettivi (ai "neoassunti").

### Conciliazione (quanto esposto di seguito si riferisce sempre solo ai "neoassunti")

La norma introduce un meccanismo nuovo: intanto, scompare l'obbligo di effettuare la procedura di conciliazione preventiva presso la Dtl (aziende con + di 15 dipendenti) per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Poi, per tutti i licenziamenti, al fine di evitare il giudizio (entro i termini previsti per l'impugnativa stragiudiziale e anche se il recesso è già stato impugnato), il datore può offrire un indennizzo, in sede "protetta", pari a 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (minimo 2), fino a un massimo di 18.

Detta somma è esente da contribuzione e non è imponibile ai fini Irpef; va erogata con assegno circolare. **Eventuali somme aggiuntive correlate ad altri capitoli vertenziali saranno assoggettate al regime di tassazione "ordinario"**.

**Entro 65 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il datore dovrà comunicare (attraverso il sistema telematico delle comunicazioni obbligatorie) se la conciliazione è avvenuta o meno.**

## Considerazioni conclusive

In sede di emanazione è stato precisato che il contratto a tutele crescenti è applicabile anche nei confronti dei lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore della legge, nei confronti dei quali sarà trasformato a tempo indeterminato un contratto a termine in corso ovvero che verranno "qualificati" alla fine del periodo di apprendistato.

	LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI PRIMA DEL JOBS ACT	LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI DOPO IL JOBS ACT
Licenziamento "economico"	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di "manifesta insussistenza del licenziamento", reintegra sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24, senza reintegra
Licenziamento disciplinare o legato all'inidoneità fisica	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di inesistenza del fatto, o qualora il Ccnl preveda una sanzione più lieve per il fatto contestato, e per i recessi intimati per motivi fisici, reintegrazione sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra ( <b>reintegra nei licenziamenti intimati per inidoneità fisica o psichica quando il giudice accerti che la prospettata inidoneità non sussiste</b> ). In caso di inesistenza materiale del fatto contestato, provata in giudizio, reintegrazione sul posto di lavoro e indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro
Licenziamento discriminatorio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio

Licenziamento collettivo	<p>Risarcimento in misura variabile tra 12 e 24 mesi.</p> <p>Reintegrazione sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità, in caso di violazione dei criteri di scelta</p>	<p>Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra</p>
Licenziamento viziato da errori formali	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegra</p>	<p>Risarcimento del danno in misura pari a una mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di due a un massimo di 12, senza reintegra</p>
Disciplina per le piccole imprese	<p>Risarcimento da 2,5 a 6 mensilità</p>	<p>Risarcimento variabile da una a sei 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</p>
Disciplina per partiti, sindacati e associazioni di tendenza	<p>Non si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori</p>	<p>Si applicano per intero le regole comuni, senza eccezioni</p>
Conciliazione in Direzione territoriale lavoro (Dtl) per i recessi economici	<p>Si applica</p>	<p>Non si applica la procedura in Dtl. Possibilità di fruire della conciliazione incentivata: il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari a un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due sino a un massimo di 18: se il lavoratore accetta, perde il diritto di fare causa</p>

Di seguito Vi illustriamo le principali novità relative agli schemi di decreto riferiti al riordino delle tipologie contrattuali e alla revisione del sistema dei congedi.

## SCHEMA DI DECRETO SUL RIORDINO DEI CONTRATTI

### PART-TIME

In sostituzione del congedo parentale, i lavoratori potranno chiedere (una sola volta e per il periodo corrispondente) la trasformazione da Full-Time a Part-Time con riduzione d'orario non superiore al 50%.

### CONTRATTO A CHIAMATA

Sostanzialmente immutato.

### CONTRATTO A TERMINE

E' precisato che l'eventuale sfioramento dei limiti percentuali di contingentamento non dà luogo alla trasformazione a tempo indeterminato; la sanzione amministrativa introdotta dal DI 34/2014 (si vedano le Newsletter in questione) risulta, dunque, omnicomprensiva.

Le proroghe sono ammesse anche per mansioni diverse rispetto all'iniziale contratto o alla precedente proroga.

Sono state precisate alcune particolarità derivate da orientamenti già delineati negli interventi di prassi.

### SOMMINISTRAZIONE

Viene rafforzato lo staff-leasing.

### APPRENDISTATO

Potenziati i contratti che prevedano l'alternanza tra scuola e lavoro.

### CONTRATTI DI COLLABORAZIONE A PROGETTO

A far data dal 2016, abrogata la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, fatte salve: co.co.pro disciplinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro (es. Unirec) - collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali svolte da iscritti agli ordini - consiglieri di amministrazione/revisori - prestazioni rese in favore di associazioni sportive.

I contratti in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza.

Sarà possibile sanare entro il 2015 i contratti irregolari, a particolari condizioni.

Rimangono in vigore le collaborazioni occasionali.

### ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (prestazione di lavoro)

Abrogata.

I contratti in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza.

### VOUCHER

Aumentato a 7000 euro (3000 per i percettori di sussidi/ammortizzatori sociali) il limite massimo di utilizzo nel corso di ciascun anno civile, in capo al singolo prestatore.

In agricoltura: possibile l'utilizzo solo con studenti e/o pensionati o nelle aziende con volume d'affari Iva non superiore a 7000 euro.

### **MUTAMENTO DELLE MANSIONI**

Possibile demansionare fino a un livello inferiore in caso di variazione degli assetti organizzativi (o secondo accordi collettivi, anche aziendali), senza toccare la retribuzione (tranne gli elementi "particolari").

### **SCHEMA DI DECRETO SULLA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/LAVORO**

Sbloccata la possibilità di utilizzare il congedo parentale a ore.

Vantaggi contributivi alle aziende che stipulano intese collettive volte a favorire la conciliazione vita-lavoro.