

SPECIALE JOBS ACT

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: COS'È?

Non è una nuova tipologia contrattuale, ma semplicemente una nuova regolamentazione, dei licenziamenti e degli incentivi al lavoro



QUALE
OBIETTIVO?

INCENTIVARE IL LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO



Il decreto legislativo sulle tutele crescenti è ormai legge (D.Lgs. 23/2015) e vale dal 7 marzo. Un altro decreto sui contratti flessibili è in forma di schema e attende di essere emanato in via definitiva dal Governo (ci vorranno circa 2 mesi).



COSA CAMBIA RISPETTO AL PASSATO?

Il contratto a tutele crescenti non cambia le regole dello svolgimento del lavoro ma solo quelle applicabili in caso di licenziamento. Contestualmente a questa riforma, la legge di stabilità ha varato un piano straordinario di incentivazione, finalizzato a stimolare le assunzioni a tempo indeterminato nel periodo 1 Gennaio/31 Dicembre 2015, mediante l'esonero dall'obbligo di pagamento dei contributi previdenziali per un massimo di 36 mesi.

IN PARTICOLARE:

L'esonero contributivo non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti risultino occupati a tempo indeterminato, a quei lavoratori per i quali il beneficio è già stato usufruito, ai datori di lavoro che abbiano avuto rapporto indeterminato con lo stesso lavoratore tra ottobre e dicembre 2014.

Gli sgravi contributivi vengono erogati per 3 anni consecutivi dall'assunzione.



NUOVI
ASSUNTI

L'ambito di applicazione del contratto a tutele crescenti si applica esclusivamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto. Nulla cambia per i dipendenti in servizio prima di tale data. La nuova disciplina si applicherà anche nei casi di conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine o P. Iva, ad eccezione dell'apprendistato che attualmente viene equiparato al contratto a tempo indeterminato

QUALI I PRIMI
IMPATTI?

Stabilizzazione dei contratti flessibili già presenti in azienda



SPECIALE JOBS ACT

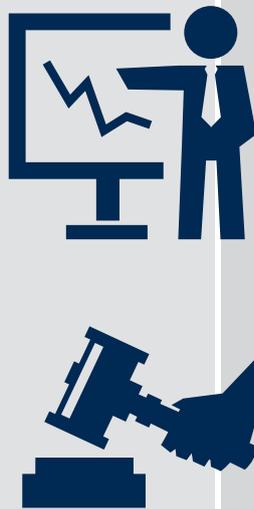
CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: COSA CAMBIA?

In caso di licenziamento dichiarato illegittimo in sede giudiziale, il lavoratore ha diritto ad un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Confermate le regole vigenti

La sanzione continuerà ad essere la reintegrazione nel posto di lavoro, oltre alla corresponsione delle retribuzioni perse dalla data di recesso a quella di ricostituzione del rapporto. In alternativa alla reintegrazione, il lavoratore potrà optare per un'indennità pari a 15 mensilità.



LICENZIAMENTO ECONOMICO, PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO O GIUSTA CAUSA

(soppressione di posizione, crisi aziendale, ragioni tecnico-organizzative aziendali)

Nei casi di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa, dichiarato illegittimo in sede giudiziale, il datore di lavoro è condannato a pagare al lavoratore un'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, da un minimo di 4 mesi a un massimo di 24 mensilità. Applicabile solo ai nuovi assunti. Escluso il reintegro.

IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DA PARTE DELL'AZIENDA CHE TUTELE VENGONO APPLICATE?

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

La reintegrazione sarà dovuta solo in caso di licenziamento orale. Per tutti gli altri casi troveranno applicazione le medesime sanzioni per i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo



LICENZIAMENTO INDIVIDUALI

Reintegro solo per inesistenza materiale del fatto comprovato. Risarcimento: 2 mensilità per ogni anno di anzianità da un minimo di 4 ad un massimo di 24.



CASI PARTICOLARI

VIZI MERAMENTE FORMALI

Risarcimento del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da, un minimo di 2 a un massimo di 12, senza reintegrazione.

Indennità non soggetta a contributi
Se ci sono vizi più gravi, si applica il regime proprio di questi ultimi

PICCOLE IMPRESE

Risarcimento variabile da 2 a 6 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

PARTITI, SINDACATI E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Si applicano per intero le nuove regole

AMBITO DI APPLICAZIONE

Si applica solo ai "nuovi assunti"

SPECIALE JOBS ACT

CONCILIAZIONE VOLONTARIA

STRUTTURA

- La procedura è volontaria e si svolge dopo che il licenziamento è stato intimato
- Cancellato per i “nuovi assunti” l’obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in DTL per i licenziamenti economici (confermato, invece, per i “vecchi assunti”)
- Restano valide e percorribili le altre forme di conciliazione volontaria esistenti

OFFERTA

- Il datore di lavoro può offrire formalmente un assegno circolare
- L’offerta deve essere formulata in una sede protetta, entro 60 gg. dal recesso
- L’assegno ha un valore predefinito (1 mensilità per ogni anno di lavoro, min. 2 max. 18, per le piccole 0,5 max. 6)

ACCETTA

- Se il lavoratore accetta l’assegno, decade automaticamente dal diritto di impugnare in giudizio il licenziamento
- La decadenza non riguarda fatti diversi dal licenziamento
- Le somme percepite sono esenti da tasse e contributi, entro limiti predefiniti

RIFIUTO

- Se il lavoratore rifiuta l’offerta, resta libero di impugnare in giudizio il licenziamento
- Una volta rifiutata la conciliazione, viene meno l’incentivo fiscale



CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

IN COSA CONSISTE

Un lavoratore riceve dal centro per l’impiego un voucher che dà diritto a ricevere un pacchetto di servizi, funzionali alla ricerca del lavoro, da parte di agenzie pubbliche o private accreditate

SERVIZI DELL’OPERATORE

L’agenzia deve realizzare iniziative di ricerca, addestramento, formazione, riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali coerenti con le capacità del lavoratore e le condizioni del mercato del lavoro

CONDIZIONI

Non è ancora definita la platea dei beneficiari (il testo attuale delimita ai lavoratori licenziati per procedura collettiva e quelli licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo)

Il lavoratore deve effettuare la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità

VALORE E PAGAMENTO DEL VOUCHER

Il voucher viene pagato in base al risultato, e il valore è proporzionato al profilo di occupabilità dell’interessato

