

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Una prima lettura dello schema di decreto
approvato dal Governo il 24 dicembre

*Relazione introduttiva al convegno
promosso dal GIDP HRDA-Gruppo
Intersettoriale Direttori del Personale
Milano, 19 gennaio 2015*

Gli strumenti del *Jobs Act*

Decreto Poletti 20 marzo 2014 n. 34

contratto a termine, apprendistato

Legge di stabilità 23 dicembre 2014 n. 190

sgravi contributivi e Irap sul nuovo contratto a tutele crescenti

Legge-delega 10 dicembre 2014 n. 183

contr. tutele crescenti, cod. semplificato, rif. ammortizzatori e servizi per l'impiego

Primo decreto attuativo — Disposizioni

in materia di **contratto di lavoro**

a tempo indeterminato a tutele crescenti

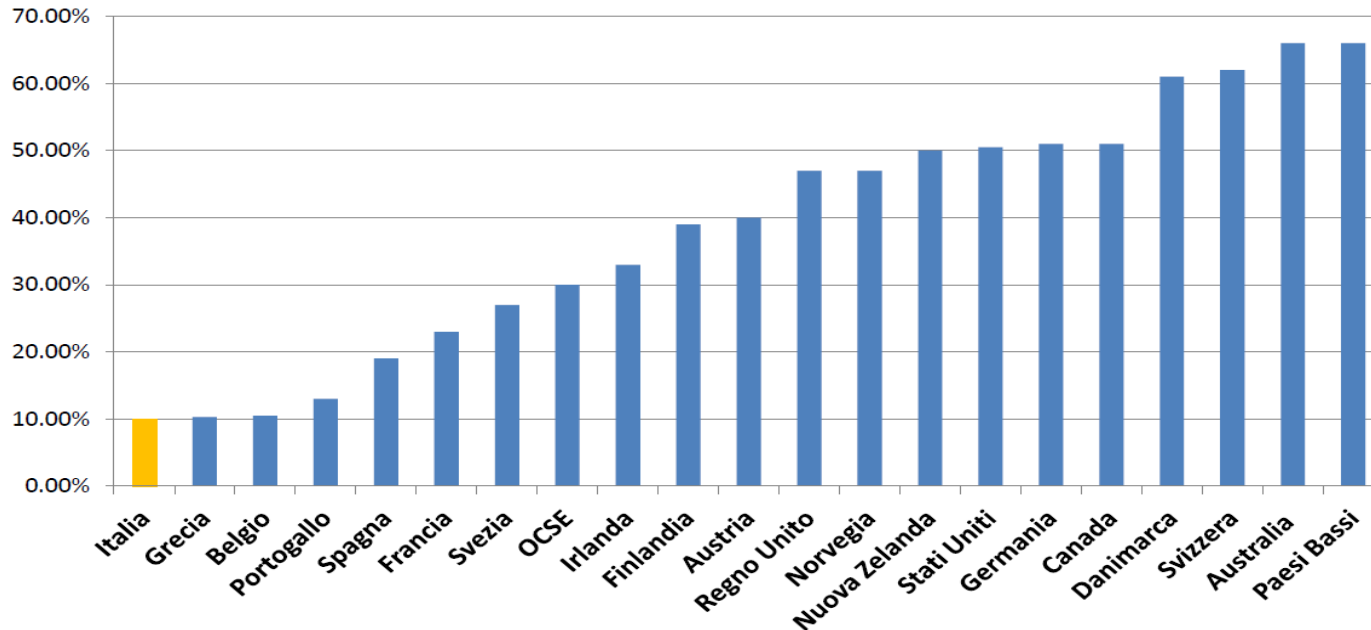
Lo scopo della riforma:

- Sostituire al regime fondato su di una **property rule** ... reintegrazione nel posto se il giudice non approva l'operato dell'impr.
- ... un regime fondato su di una **liability rule** ... responsabilità limitata a un **indennizzo** di entità predeterminata crescente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti
- ... che consenta al **contratto a tempo indeterminato** di tornare a essere la forma normale di assunzione...
- ...con un **sostegno efficace nel mercato** ...
- ... applicabile **in tutta l'area del lavoro dipendente**

Missione compiuta?

- Sulla **disciplina del r.d.l.** la svolta c'è:
 - perché sul **motivo oggettivo** non c'è spazio per la reintegrazione (ma con qualche ombra sullo sc. rendimento)...
 - ... e anche sul terreno **disciplinare** lo spazio per la reintegrazione è ora molto ristretto
- c'è il **tratt. di disoccupazione universale** rafforzato
- c'è anche il **nuovo modello di servizi nel m.d.l.**, ma è mancata la **sperimentazione** del contratto di ricollocazione
- manca l'estensione al **lavoro dipendente non sub.** (sarà materia del decreto contenente il **Codice semplificato**)

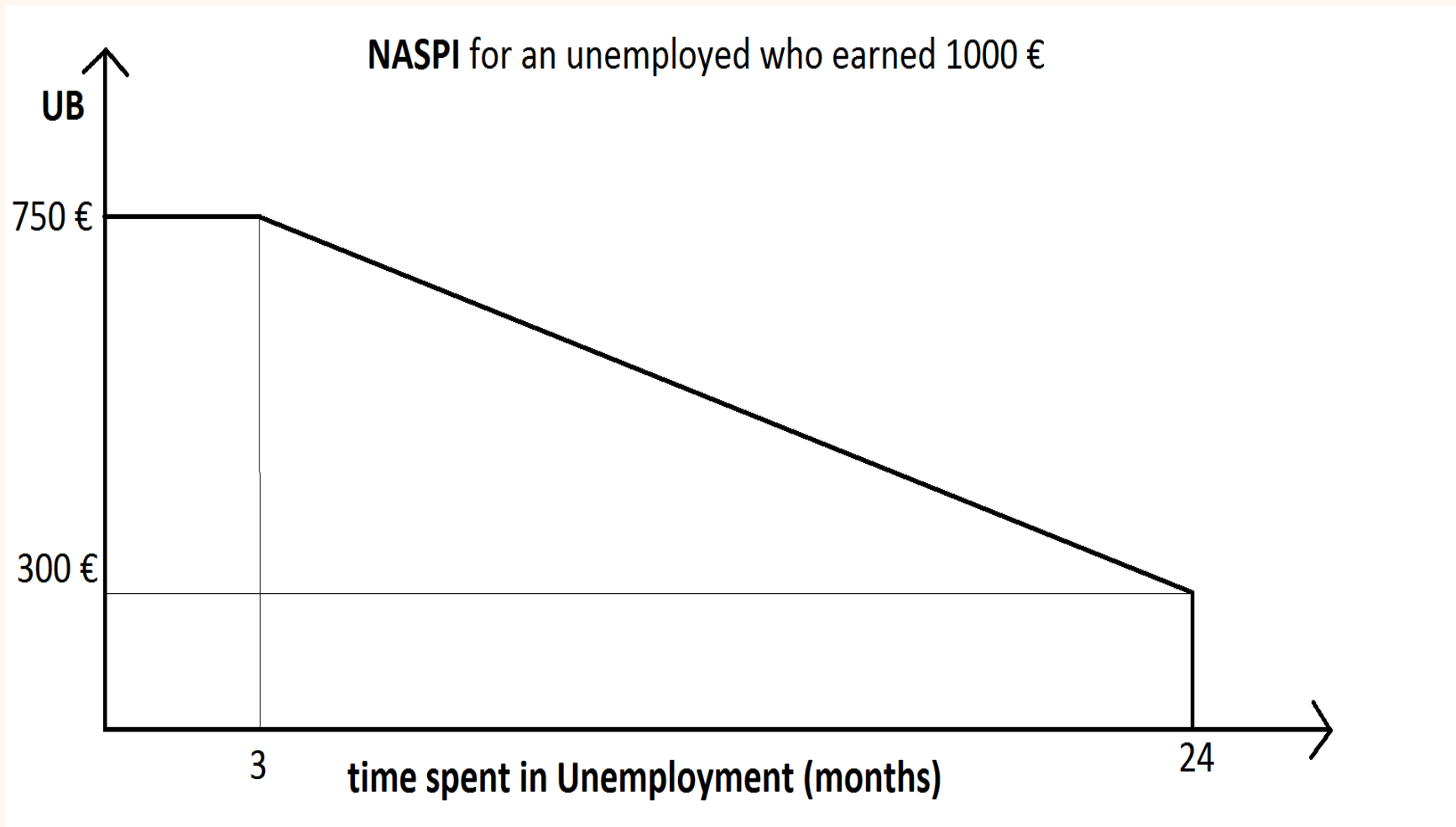
Perché il contratto a tutele crescenti Quota di giovani che ricevono formazione sul lavoro (20-24 anni)



Fonte: OCSE, Education at a Glance 2012

Se le assunzioni a tempo indeterminato passeranno dal 15% dell'autunno scorso al doppio o al triplo, aumenterà anche la formazione in fase di accesso⁵

Un trattamento di disoccupazione secondo i migliori standard europei



Art. 1 – Campo di applicazione

1. Per i 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, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il **requisito occupazionale di cui all'articolo 18**, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, **anche se assunti precedentemente a tale data**, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Perché solo per i nuovi assunti

- Altrimenti, **rischio di una piccola esplosione** di licenziamenti nella fascia dei lavoratori meno produttivi, con costi umani ed erariali ingenti
- difetto della **security**: non sarebbe stato possibile assicurare a tutti subito il contratto di ricollocazione
- L'**opposizione alla riforma** da parte degli *insiders* sarebbe fortemente aumentata

La questione dell'impiego pubblico

- T.U. p.i. (d.lgs. 165/2001), art. 2, c. 2: i rapporti nel sett. pubblico «sono disciplinati dal [...] codice civile e dalla legge sul r.d.l. subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disp. a carattere imperativo»
- la penultima bozza dell'art. 1 conteneva un comma 3 volto a **escludere il settore pubblico**
- la soppressione di quel comma, se verrà mantenuta, determina l'**applicabilità del decreto alle nuove assunzioni** nel settore pubblico

Art. 9 – Piccole imprese [e organizzazioni di tendenza]

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, **non si applica l'articolo 3, comma 2** [reintegrazione], e **l'ammontare delle indennità** e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, **è dimezzato** e non può in ogni caso superare il **limite di sei mensilità**.

La questione delle imprese <16

- Un dibattito teso tra gli estensori su questo punto
- Viene introdotta una **marginale riduzione del costo di separazione** rispetto alla disciplina vigente:
 - da 2 a 6 mensilità limite indennizzo in sede giudiziale
 - da 1 a 6 mensilità limite indennizzo in sede di conciliazione standard
- ma **la disposizione più importante** è quella (art. 1 comma 2) che consente di **superare la soglia dei 15 dipendenti** senza irrigidimento dei rapporti vecchi

La questione delle conversioni di contratto a termine

Sarà opportuno che in seconda lettura, in coerenza con la legge di stabilità 2015, venga chiarita l'**applicabilità della nuova disciplina anche in tutti i casi di conversione di contratto a termine** in contratto a tempo indeterminato

Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

1. Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, **nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.**

La sanzione per il difetto del motivo (in sé lecito) del licenziamento

- La regola generale definisce la responsabilità del datore in **termini esclusivamente indennitari** ...
 - in caso di difetto del motivo, il giudice condanna a **2 mens. per anno** di anzianità, **min 4 max 24**
- ... puntando su di una **soluzione conciliativa standard** fortemente incentivata, secondo il modello tedesco:
 - il datore offre **1 mens. per anno**, **min 2 max 18**; se il lavoratore accetta, il caso è chiuso

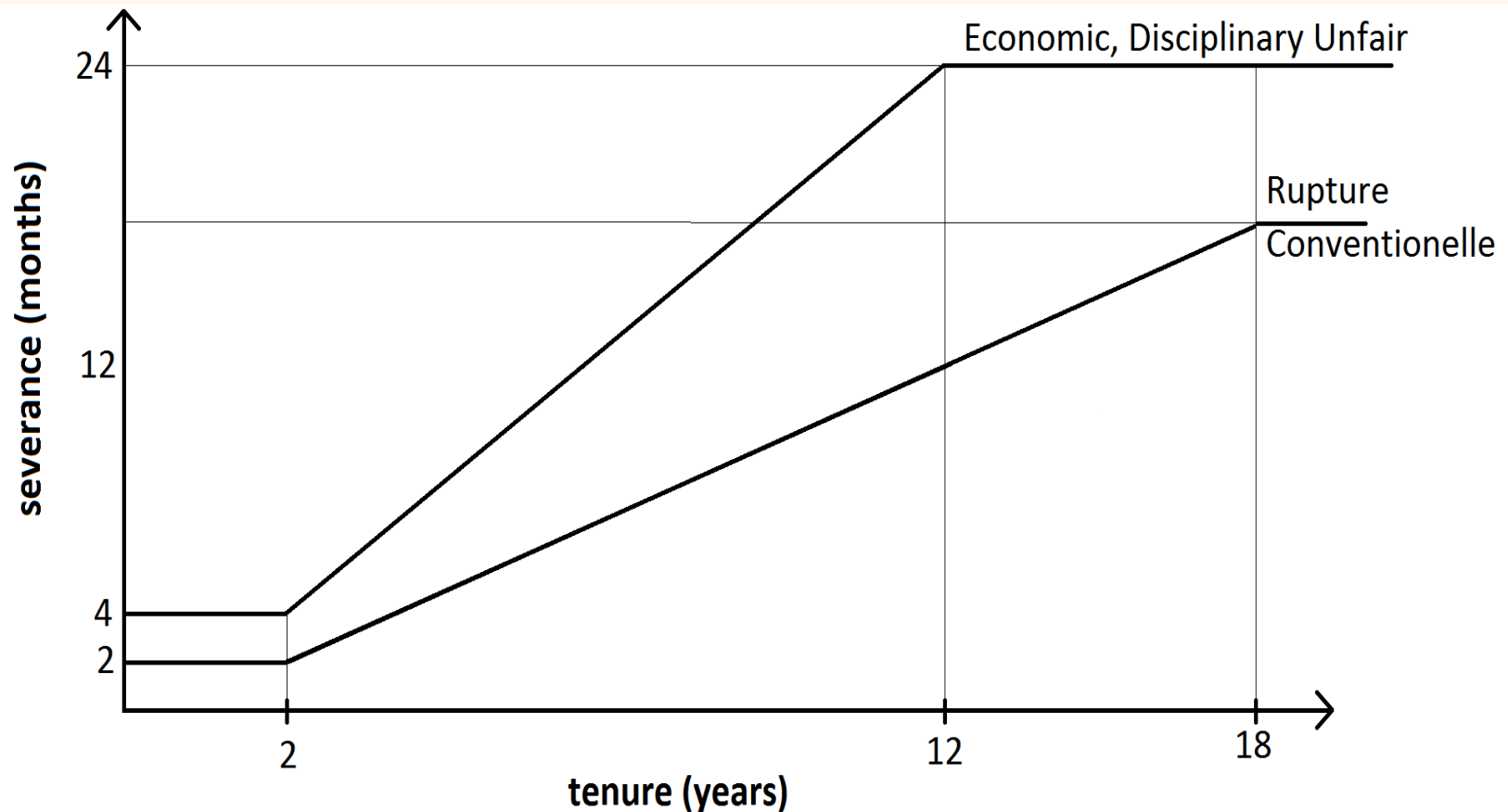
Art. 6 – Offerta di conciliazione

[...] il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale**, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

La conciliazione standard

- Il modello: legge Hartz 4 in RFT, del 2004
- L'importo dell'indennizzo concordato (1 mens. per anno, min 2) è **esente da imposizione** fiscale e contributiva
- L'accordo deve essere stipulato in forma di **negoziazione assistita** (le ragioni di questa scelta)
- Obiettivo: un **drastico decongestionamento del contenzioso giudiziale** sui licenziamenti

L'indennizzo giudiziale e l'indennizzo standard



Il solo caso di difetto del motivo in cui è prevista la reintegrazione

Art. 3, comma 2

- «Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento ... [disciplinare] ... in cui sia **direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore...
- ... rispetto alla quale resta **estranea ogni valutazione circa la sproporzione** del licenziamento...
- ...il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione...»

Che cosa significa «**direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto**»

- Nel licenziamento disciplinare è frequente l'assoluzione del lavoratore per **insufficienza di prove**: in questo caso il lavoratore ha diritto all'indennizzo, ma non alla reintegrazione
- qui occorre invece che sia **direttamente dimostrata l'insussistenza** del fatto materiale
- «**fatto materiale**»: non c'è reintegrazione se l'assoluzione del lavoratore è solo per difetto dell'elemento psicologico (il lav. era malato, era momentaneamente incapace di intendere, ecc.)

La questione dello scarso rendimento

- Lo **scarso rendimento come possibile motivo oggettivo** di licenziamento non viene menzionato nel comma 1 dell'art. 3, come era stato proposto in un primo tempo...
- ... ma **è riconosciuto dalla giurisprudenza** (Cass. n. 18678/2014, n. 3250/2003) **e dalla dottrina**
- Viene però introdotta una disposizione ambigua (un neo di oscurità in una legge molto chiara) nel comma 3 dell'art. 3 in riferimento all' «idoneità fisica o psichica del lavoratore» (v. slide seg.)

La questione dell'idoneità fisica o psichica del lavoratore

Art. 3, comma 3:

«La disciplina di cui al comma 2 [reintegrazione] trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lav. ...»

- Se la norma riguardasse il licenziamento per scarso rendimento, ci sarebbe evidente eccesso di delega (non è ammessa la reintegrazione nel licenziamento per g.m.o.)
- Deve dunque ritenersi che la norma si riferisca solo alla **discriminazione di disabili** in quanto tali (ma per questo meriterebbe di essere formulata e collocata meglio)

Ancora sullo scarso rendimento

Se la norma resta così:

- attenzione a come il d.d.l. motiva il licenziamento con lo **scarso rendimento come motivo oggettivo**
 - il d.d.l. eviterà ogni riferimento anche indiretto a inidoneità fisica o psichica e si limiterà al dato oggettivo dello sc. rend.
- la probabile strategia processuale del lavoratore
 - a) la tesi del licenziamento «oggettivamente disciplinare»
 - b) la tesi della discriminazione ai danni di un disabile
- l'argomento forte del d.d.l., centrato a) sulla **non imputazione di colpa** e b) sulla **nozione di persona disabile** (protetta come tale dalle discriminazioni)

Altri possibili motivi oggettivi di lic.

(senza rischio di reintegrazione)

- **Soppressione** del posto di lavoro specifico
- **Sostituzione** di persona dotata di competenza A con persona dotata di competenza B
- Necessità di **trasferimento**, per il quale la persona interessata non è disponibile
- Necessità di **spostamento dell'orario** giornaliero di lavoro, per il quale la persona non è disponibile
- **Inaffidabilità della persona**, in relazione a eventi esterni rispetto al rapporto di lavoro ma rilevanti per il suo svolgimento

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento

- Durante il periodo di comportamento il licenziamento non è invalido, ma soltanto **temporaneamente inefficace**
- se la persona interessata resta assente fino alla scadenza, a quel momento il licenziamento produce il suo effetto, senza indennizzo
- se essa si ripresenta al lavoro prima della scadenza, il licenziamento va considerato viziato da **insussistenza del motivo** (oggettivo)

Un chiarimento opportuno sull'esito negativo della prova

Sarebbe utile, in seconda lettura,
dire in modo esplicito che deve essere
trattato come **insufficienza**
o **insussistenza del g.m.o.**

il «mancato superamento della **prova**»
quando il relativo periodo sia già scaduto
o il relativo patto risulti invalido

Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del **licenziamento** perché **discriminatorio** ovvero riconducibile agli altri **casi di nullità** espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

La reintegrazione a seguito di licenziamento nullo

Resta invariata la regola vigente, che commina la reintegr. per tutti i casi di nullità del licenziamento:

- **discriminazione** o rappresaglia
- **matrimonio** della lavoratrice (dalle pubbl. a un anno dal matr.)
- **maternità** (dal concepimento a un anno dalla nascita)
- altro **motivo illecito** determinante

Resta anche la clausola di *opting out* per il lavoratore

Le discriminazioni vietate

- Opinioni **politiche o religiose**
- Orientamento **sessuale**
- Attività **sindacale**
- **Genere**
- **Razza, nazionalità**, etnia, lingua, provenienza reg.
- **Disabilità**
- **Età**

Art. 4 – Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della **procedura di cui all'articolo 7** della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Sanzione leggera per il licenziamento affetto da irregolarità procedurale

- Nel caso di omissione della motivazione, oppure di licenziamento disciplinare con irregolarità del relativo procedimento, **incluso il difetto di immediatezza**, indennizzo di **1 mens. per anno di anzianità, min 2 e max 12...**
- ... a meno che il giudice ritenga che ci siano i presupposti (discriminazione, oppure difetto del giustificato motivo) per applicare una sanzione più grave

Revoca del licenziamento

Art. 5: entro 15 giorni dall'impugnazione, il datore di lavoro può revocare il licenziamento pagando le retribuzioni maturate *medio tempore*, **senza incorrere in ulteriori costi**

(la disposizione è identica a quella già in vigore)

Art. 10 – Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto [reintegrazione].
In caso di **violazione delle procedure** richiamate all'articolo 4, comma 12, **o dei criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1 [indennizzo, come per lic. g.m.o.].

Il licenziamento collettivo

- Viene correttamente inquadrato come «licenziamento economico», per il quale la legge-delega **esclude la reintegrazione**
- La disciplina sostanziale per ora rimane la stessa per vecchi e nuovi rapporti, ma i nuovi assunti non vengono reintegrati in caso di violazione
- Effetto: transitoria intensificazione del ***last in first out*** (ma è più apparente che reale)

Art. 11 – Contratto di ricollocazione

[...]

2. Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un *voucher* rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del D.lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

3. Presentando il voucher a una agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata secondo quanto previsto dal D.lgs. di cui al comma 2, il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede:

[...]

Art. 11 – Contratto di ricollocazione *(segue)*

[...]

- a) il diritto del lavoratore a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte dell'agenzia per il lavoro;
- b) il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico;
- c) il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

4. L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità di cui al comma 2 e l'agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato ottenuto secondo quanto stabilito dal D.lgs. di cui al comma 2.

Il contratto di ricollocazione

Questa misura è (per ora) **riservata ai lavoratori che hanno subito:**

- licenziamento **collettivo** o per **motivo oggettivo** (con o senza seguito giudiziale, con o senza conciliazione standard)
- licenziamento per **motivo disciplinare ritenuto dal giudice insufficiente**, ma senza conseguente reintegrazione

Il contratto di ricollocazione *(segue)*

Il lavoratore ha diritto a un c. di ricollocazione

- stipulato con **agenzia accreditata scelta dal lavoratore**
- **assistenza intensiva** nella ricerca della nuova occupaz.
- **voucher** pagato a risultato
- **obbligo del lavoratore**: tutte le attività necessarie per la rioccupazione
- il tutor **denuncia l'eventuale rifiuto** ingiustificato, con conseguente perdita del benefit da parte del lavoratore

La determinazione automatica del grado di disponibilità necessario

- Se l'agenzia pratica una **severità eccessiva**, i lavoratori tenderanno a non sceglierla
- ma se l'agenzia pratica una **severità insufficiente**, non ottiene la ricollocazione (e quindi non guadagna)
- il meccanismo di quasi-mercato determina così automaticamente una **condizionalità equa**

Confronto legge Fornero/*Jobs Act*

LF

Contratto a termine: → 12 mesi liberi

Licenziamenti:

indennizzo → **da 12 a 24** mensilità

reintegrazione → nei casi più gravi di licenz. **sia disciplinare sia g.m.o.**

Aspi → tratt. pieno per i dipendenti, molto ridotto per parasubordinati

Servizi per l'impiego:

→ enunciazione nuovi principi

JA

→ 36 mesi liberi, divisi in max 6 periodi

→ min. **2 (4)** max **18 (24)**

→ solo in **un caso partic. di licenz. disciplinare**

→ tendenziale parificaz. tra dipendenti e parasubordinati

→ attuazione (contr. ricolloc.)

Grazie per l'attenzione

queste slides sono disponibili sul sito www.pietroichino.it