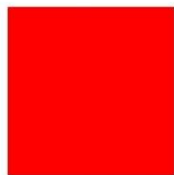


CGIL



Evento formativo

accreditato presso l'Ordine Nazionale dei Giornalisti

“L’attuale situazione del mercato del lavoro e la Carta dei diritti universali del lavoro: un progetto per l’estensione dei diritti”

Relatrice: Serena Sorrentino

giovedì, 5 maggio 2016

Legge 183/14 ovvero il Jobs Act

- **Viene preceduta dal DL 78/14**
- **La delega è stata attuata con 8 decreti:**
 - D.Lgs. n. 22 del 4/03/15: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (naspi e asdi);
 - D.Lgs. n. 23 del 4/03/15: Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (catuc)
 - D.Lgs. n. 80 del 15/06/15: Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
 - D.Lgs. n. 81 del 15/06/15: Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni;
 - D.lgs. n. 148 del 14/9/2015: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
 - D.lgs. n. 149 del 14/9/2015: Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
 - D.lgs. n. 150 del 14/9/2015: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
 - D.lgs. n 151 del 14/9/2015: Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

- ✓ “Disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. **Attuazione legge 10 dicembre 2014, n. 183**”;
- ✓ Approvato in **via preliminare** dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014;
- ✓ Avviato alla Camera dei Deputati per i competenti pareri delle Commissioni il **13 gennaio 2015**.
- ✓ In vigore dal **7 marzo 2015**

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 1: campo di applicazione

- ✓ le norme si applicano per **tutti i contratti a tempo indeterminato** stipulati dalla data di entrata in vigore del D.L. cioè dal 7 marzo 2015, esclusi i **lavoratori della P.A.**
- ✓ La legge **si applica anche ai lavoratori già in forza** in quelle imprese che, assumendo nuovi lavoratori a seguito del decreto, **mutano i loro requisiti occupazionali** così come definiti dalla legge 300/70.

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 2: reintegrazione del lavoratore

- ✓ In caso di licenziamento **si reintegra** per situazioni di: **discriminazione, nullità** (art. 1345 del c. c., violazioni in materia di maternità e paternità, altri casi di nullità previsti dalla legge), esplicitazione in **forma orale**.
- ✓ comma 1) e 3), prevedono la **reintegrazione o in alternativa un'indennità sostitutiva in cambio della reintegrazione** qualora richiesta dal lavoratore;
- ✓ comma 2), condanna in **aggiunta alla reintegrazione** ad un **risarcimento** non inferiore a 5 mensilità;
- ✓ comma 3), in caso di scelta per **un'indennità sostitutiva di 15 mensilità, non assoggettata a contribuzione previdenziale**, spetta anche il **risarcimento di 5 mensilità**

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 3: licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

- ✓ comma 1), il giudice dichiara **comunque estinto** il rapporto di lavoro e **condanna al pagamento di un'indennità esente da contribuzione** pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio. Indennità minima 4 mesi e massima 24.
- ✓ comma 2), **solo nel caso di licenziamento disciplinare**, se non **"provato"**, il giudice **annulla il licenziamento**, obbliga alla **reintegrazione**, al pagamento di **un'indennità risarcitoria** (max di 12 mensilità) e al **versamento della contribuzione previdenziale** per il periodo di inattività.
- ✓ comma 2), **in cambio del reintegro** si può optare per **un'indennità sostitutiva** di 15 mensilità non assoggettata a contribuzione previdenziale.
- ✓ comma 3), applica il comma 2) dell'art. 3 anche nei casi di **difetto** di giustificazione del licenziamento per **ragioni fisiche o psichiche**.
- ✓ comma 4), introduce **l'abolizione della procedura obbligatoria di conciliazione** prevista dall'art.7 della 604/66 e introdotta dalla legge Fornero, presso l'U.P.L.

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 4: vizi formali e procedurali

- ✓ se "viziato" nella forma e in particolare per quanto previsto dalla L. 604, (esposizione scritta delle motivazioni) o dalla L. 300 (multe, sospensioni, uff. di conciliazione), **non è prevista la reintegra**.
- ✓ Il giudice condanna al pagamento di **un'indennità** dal valore di 1 mensilità per ogni anno di servizio. Indennità minima 2 mesi e massima 12.
- ✓ a seguito di esposto, **il giudice può decidere di ricondurre il caso a quanto previsto dagli artt. 2 e 3**.

Articolo 5: revoca del licenziamento

- ✓ se il licenziamento **viene revocato entro 15 giorni** dall'impugnazione, il rapporto di lavoro s'intende quale mai interrottosi, ovvero **è senza soluzione di continuità**.

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 6: offerta di conciliazione

- ✓ E' finalizzata ad **evitare** "un giudizio" e deve essere richiesta **"prima"** di aver coinvolto un giudice.
- ✓ comma 1), è previsto il riconoscimento di **un'indennità, retribuita con assegno**, dal valore di 1 mensilità per anno di servizio, da un minimo di 2 mesi a un max di 18. L'accettazione fa **decadere dal posto di lavoro e nega ogni altra possibile rivalsa**.
- ✓ **Affinché sia valida**, l'offerta deve svolgersi in una delle **sedi "protette"**, l'assegno **non costituisce reddito imponibile** e non include la contribuzione previdenziale.
- ✓ I costi derivanti dall'esito delle conciliazioni non **saranno a carico** delle aziende ma bensì **dello Stato**.
- ✓ I finanziamenti derivano dal **comma 107), legge di stabilità 2015, fondo per le politiche sociali a disposizione del MdLePS**.

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 7: anzianità negli appalti

- ✓ in caso di subentro di appalto si **interrompe il rapporto di lavoro**. Sarà necessario instaurarne uno nuovo, ciò fa conseguire che a tali lavoratori vengono applicate le nuove norme previste dal decreto legislativo. Ai fini del **calcolo delle indennità** si tiene **conto dell'anzianità complessiva maturata nell'attività appaltata** e non solo di quella maturata con l'azienda che licenzia.

Articolo 9: piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- ✓ **senza i requisiti** previsti dall'art.18 L. 300/70, la **reintegrazione** è prevista solo **per discriminazione, per nullità** e per esplicitazione in **forma orale**. Tutte le **indennità** previste dal decreto sono riconosciute per la **metà del loro valore**, viene fissato per ogni tipologia che **l'importo massimo** da corrispondere sia pari a **6 mensilità**.

Dlgs 23/15: Contratto a Tutele Crescenti

Articolo 10: licenziamenti collettivi

- ✓ Licenziamenti collettivi vale la L. 223 del '91, (> 15 dip., max 5 licenziamenti in 120 gg, norme sulla mobilità). Nel caso di **violazione della forma scritta** scatta la **reintegrazione e il risarcimento**, (comma 2 art.2).
- ✓ nel caso si **violino le procedure** della L.223 del 91, (norme sulla procedura, modalità di individuazione), si applica il comma 1 dell'art.3, ovvero, la **sola monetizzazione**.

Articolo 11: rito applicabile

- ✓ Si afferma, **in modo inequivocabile**, che quanto previsto dalla Legge Fornero in materia **obbligo di fissare l'udienza da parte del giudice**, a seguito dell'impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore, non si applica per gli assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.