



# JOBS ACT

## Il contratto a tutele crescenti

Il decreto legislativo n. 23/2015, di attuazione della legge delega sul lavoro nr. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), ha definito le regole del “contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti”, intervenendo sulle norme relative alla tutela del licenziamento previste dallo Statuto dei Lavoratori.

### ➔ CHI RIGUARDA

Il contratto a tutele crescenti [CTC] si applica, a partire dal **7 marzo 2015** al lavoratore che viene assunto a tempo indeterminato, anche nel caso di conversione del contratto a tempo determinato o apprendistato.

La differenza con il tradizionale contratto a tempo indeterminato (**che continua ad applicarsi per i lavoratori già assunti**) consiste nella riduzione delle tutele previste dalla Legge 300/70 -Statuto dei Lavoratori- in caso di licenziamento illegittimo, con particolare riguardo alla reintegra nel posto di lavoro.

Questa diversa condizione si verifica:

- quando l’assunzione viene fatta da una azienda con più di 15 dipendenti. In questo caso le nuove regole si applicano solo ai nuovi assunti con CTC. Per i “vecchi” dipendenti rimangono valide per intero le norme dello Statuto dei Lavoratori.
- nella azienda dove non si applica lo Statuto dei Lavoratori ma che assumendo nuovo personale con il CTC si superi la soglia dei 15 dipendenti. In questo caso il nuovo sistema di tutele si applica a tutti i dipendenti.

L’azienda con più di 15 dipendenti può comunque assumere con il tradizionale contratto che comprende le tutele sul licenziamento previste dallo Statuto dei Lavoratori, quando è previsto dalla contrattazione collettiva o individuale.

### ➔ LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Le agevolazioni previste dalla legge di Stabilità 2015 (sgravio dei contributi a carico dell’azienda per tre anni) **riguardano tutte le assunzioni con contratto a tempo indeterminato fatte a partire dal 1° gennaio 2015** con le vecchie o le nuove regole di tutela sul licenziamento, nelle aziende con più o meno i 15 dipendenti, di qualsiasi settore.

### ➔ ART.18 e DIRITTO ALLA REINTEGRAZIONE

In caso di **licenziamento discriminatorio** (per ragioni sindacali, di credo politico e religioso, razziali, di genere, ecc.) oppure intimato solo verbalmente, si applica la disciplina in vigore: reintegra nel posto di lavoro, indennità per i periodi di non lavoro (per un minimo di cinque mensilità) compresi i contributi previdenziali. Il lavoratore può optare per una indennità pari a 15 mensilità. Questa tutela vale per tutti i dipendenti, a prescindere dalle dimensioni dell’azienda. Si applica inoltre in caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

In caso di **licenziamento per ragioni economiche (per giustificato motivo oggettivo) o per ragioni disciplinari (giustificato motivo soggettivo e giusta causa) dichiarato illegittimo dal giudice**, il datore di lavoro è condannato a pagare un’indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio. In tutti i casi

l'indennità non può essere inferiore a 4 o superiore a 24 mensilità. Viene superato quindi il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Nel caso di **licenziamento per ragioni disciplinari in cui si dimostri in giudizio “l’insussistenza del fatto materiale” contestato**, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre al pagamento di un’indennità (non superiore a 12 mensilità). Il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Anche in questo caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegra un’indennità pari a 15 mensilità.

Nel caso di **licenziamenti collettivi** (legge 223/1991) in caso di violazione delle procedure e dei criteri di scelta dei lavoratori si applica solo l’indennizzo monetario (minimo 4/ massimo 24 mesi).

## **CONCILIAZIONE (FACOLTATIVA)**

I licenziamenti si possono facoltativamente conciliare, senza andare in giudizio, con il pagamento da parte del datore di lavoro di 1 mensilità (esentasse e contributi) per ogni anno di servizio del lavoratore con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 18 mesi. La conciliazione prevede la libera accettazione da parte del lavoratore e va fatta in sede protetta (Direzione territoriale del lavoro, sede sindacale o sedi di certificazione, tra cui l’ente bilaterale).

## **SINTESI DELLE NUOVE TUTELE SUL LICENZIAMENTO PER CHI È ASSUNTO CON CTC**

<b>Licenziamento</b>	<b>Tutela</b>
Discriminatorio/ disabilità fisica e psichica	Reintegra o indennità di 15 mensilità
Motivo disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto	Reintegra e indennità max 12 mensilità
Motivo economico illegittimo	Indennità 2 mesi per anno di servizio, minimo 4 max. 24 mensilità
Motivo disciplinare illegittimo	Indennità 2 mesi per anno di servizio, minimo 4 max. 24 mensilità
Collettivo con violazione procedure	Indennizzo minimo 4 max 24 mensilità

### **LA NOSTRA VALUTAZIONE**

*Il governo ha disposto un doppio incentivo alla assunzione con contratto a tempo indeterminato: la riduzione del costo del lavoro (tramite gli sgravi contributivi che non influiscono sui diritti previdenziali e pensionistici dei lavoratori interessati) e la riduzione dei vincoli sui licenziamenti. Nel Jobs Act si prevede anche da una parte una ulteriore stretta ai contratti di collaborazione ed ad altre forme di assunzione precarie e dall'altra una maggiore protezione sociale per chi perde il lavoro (NASpI) e servizi per il ricollocamento. Alcuni aspetti del contratto a tutele crescenti (in particolare per i licenziamenti collettivi) non ci trovano d'accordo. Con la contrattazione nazionale si possono però migliorare le tutele. Una valutazione seria potrà essere svolta solo quando saranno chiari tutti gli aspetti di questa riforma del lavoro la cui priorità deve rimanere la crescita della buona occupazione.*

**In Veneto, nei primi tre mesi del 2015, le assunzioni con contratto a tempo indeterminato sono le più numerose rispetto allo stesso periodo di tutti gli anni dal 2009 in avanti.**