

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO “A TUTELE CRESCENTI”

Marco Lai, Centro Studi Cisl

(schema intervento)

1. Il contesto economico e normativo (cenni)

- *la disoccupazione in Italia (13,4% quella generale; 43,9% quella giovanile)
- *la legge n.78/2014 (contratto a termine); ulteriore Riforma Titolo V Cost.; le questioni della Rappresentanza sindacale
- *la legge n. 183/2014 (cd.“Jobs Act”) ed i principi di delega contenuti nell’art.1, comma 7, lett.c)

2. Lo schema di decreto sul contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti”

Ambito di applicazione:

- *ai dualismi “storici” (imprese con più o meno di 15 dipendenti; Privato/Pubblico), doppio regime: nuovi/vecchi assunti (non solo in tema di licenziamento ma anche di procedure conciliative e di processo del lavoro)
- *raccordo con gli incentivi previsti per (tutte) le assunzioni a tempo indeterminato dalla “Legge di Stabilità per il 2015” (n. 190/2014)

Il regime di tutela del licenziamento illegittimo:

***licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale** Non cambia (quasi) nulla (reintegra + tutela economica piena)

***licenziamento per ragioni economiche (giustificato motivo oggettivo)** Indennità economica rapportata all’anzianità di servizio (2 mensilità per anno), comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (in precedenza reintegra per “*manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento*”)

***licenziamento per ragioni disciplinari (giustificato motivo soggettivo o giusta causa)** Si mantiene la reintegra + indennità risarcitoria (fino a 12 mensilità) esclusivamente se sia dimostrata in giudizio “*l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*”;

Questioni: *l’insufficienza delle prove equivale ad insussistenza? (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669);

*inversione dell’onere della prova?;

*persistente rilievo del principio di “proporzionalità”, quale principio generale dell’ordinamento (art. 2106, del codice civile);

*l’applicazione dei “codici disciplinari” previsti dai CCNL in quanto norme di “*maggior favore*” per il lavoratore

Il licenziamento collettivo:

*si mantiene la reintegra (e la tutela economica piena) solo se il licenziamento è intimato senza l’osservanza della forma scritta mentre in caso di violazione delle procedure, a cui si aggiunge ora la violazione dei criteri di scelta, si applica solo l’indennizzo monetario (tra un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità) come previsto per i licenziamenti individuali economici;

Questioni:*eccesso di delega (nessun riferimento nei criteri di delega alla modifica della normativa sui licenziamenti collettivi; anche sul piano letterale non desumibile);

*rischio di generare confusione, stante la differenza di regimi sanzionatori tra rapporti vecchi e nuovi;

*possibilità in ogni caso di dimostrare il carattere discriminatorio delle scelte effettuate

Computo dell'anzianità negli appalti:

*nei cambi di appalto, per il calcolo dell'indennizzo economico in caso di licenziamento, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Questioni:*distinzione tra cambio di appalto e trasferimento d'azienda (o di parte di azienda), continuità di rapporto o licenziamento e riassunzione ?;

*rilievo delle direttive e giurisprudenza comunitaria(cfr.C.G.U.E 24/1/2002) e suo recepimento in Italia, per rafforzare la tutela dei lavoratori affidata alla contrattazione collettiva;

*a sostegno dell'esclusione: non è dovuto il contributo aggiuntivo per Aspi

La conciliazione "agevolata":

*al fine di evitare il ricorso in giudizio, fermo restando l'utilizzo delle procedure di conciliazione esistenti, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro 60 giorni, in una delle sedi "protette", di cui all'art. 2113, cod.civ. e all'art. 82, comma 1, d.lgs. n.276/2003(DTL, sede sindacale o giudiziale, commissioni di certificazione), un importo non assoggettato a tassazione né a contributo previdenziale pari ad una mensilità per ogni anno di servizio (in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità). L'accettazione dell'offerta comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia ad impugnare il licenziamento

Questioni:*differenze rispetto alla procedura conciliativa prevista dalla "legge Fornero" per il licenziamento per g.m.o.(utilizzabile da tutte le aziende, a prescindere dal numero dei dipendenti e per tutte le forme di licenziamento; d'altro lato carattere facoltativo e non obbligatorio);

*non espressa previsione del diritto alla nuova Aspi, cfr. decreto (N)Aspi;

*due regimi paralleli, con regole diverse, tra nuovi e vecchi assunti

Il contratto di ricollocazione:

*Il lavoratore licenziato ha diritto di ricevere dal Centro per l'impiego un voucher proporzionato al suo profilo di occupabilità, da presentare ad una agenzia per il lavoro accreditata, che lo incasserà solo a risultato ottenuto

Questioni:*solo per licenz. illegittimo per g.m.o. o licenz. Collettivo ?;

*coinvolgimento anche del datore di lavoro che ha licenziato;

*non operatività (decreto attuativo delega politiche per l'impiego)

3. Spunti conclusivi

Aspetti positivi: * "ritorno" al contratto a tempo indeterminato (stabilità come interesse condiviso)
* rafforzamento delle procedure conciliative per evitare il ricorso giudiziario
* prospettiva della *flexisecurity* (ammortizzatori sociali + politiche per l'impiego)

Criticità: *cambio di appalti: applicazione norme UE e ruolo della contrattazione collettiva
*licenziamenti collettivi (eccesso di delega)
*lavoratori delle piccole imprese (nessun vantaggio-importi indennitari dimezzati, non oltre le 6 mensilità-) e più in generale doppio regime tra vecchi e nuovi assunti