



## Tutele crescenti

# Impatto della riforma e problemi applicativi

*Giampiero Falasca*

[giampiero.falasca@dlapiper.com](mailto:giampiero.falasca@dlapiper.com)

## Sgravi per assunzioni



Assunzioni a tempo  
indeterminato nel periodo  
1 gennaio/31 dicembre 2015

## Tutele crescenti



Assunzioni a tempo  
indeterminato dal  
7 marzo 2015

- Nei primi due mesi del 2015 c'è stato un aumento di 154 mila contratti di lavoro (crescita del 12,6%) rispetto al 2014
- Sono stati stipulati 79 mila contratti a tempo indeterminato (crescita del 38% rispetto al 2014, del 43% per gli under 29)
- Secondo le prime stime, i nuovi contratti a tempo indeterminato derivano in larga misura – circa l'80% - dalla conversione di rapporti flessibili
- Questi risultati riguardano un periodo (gen-feb 2015) in cui non era ancora entrata in vigore la riforma dei licenziamenti

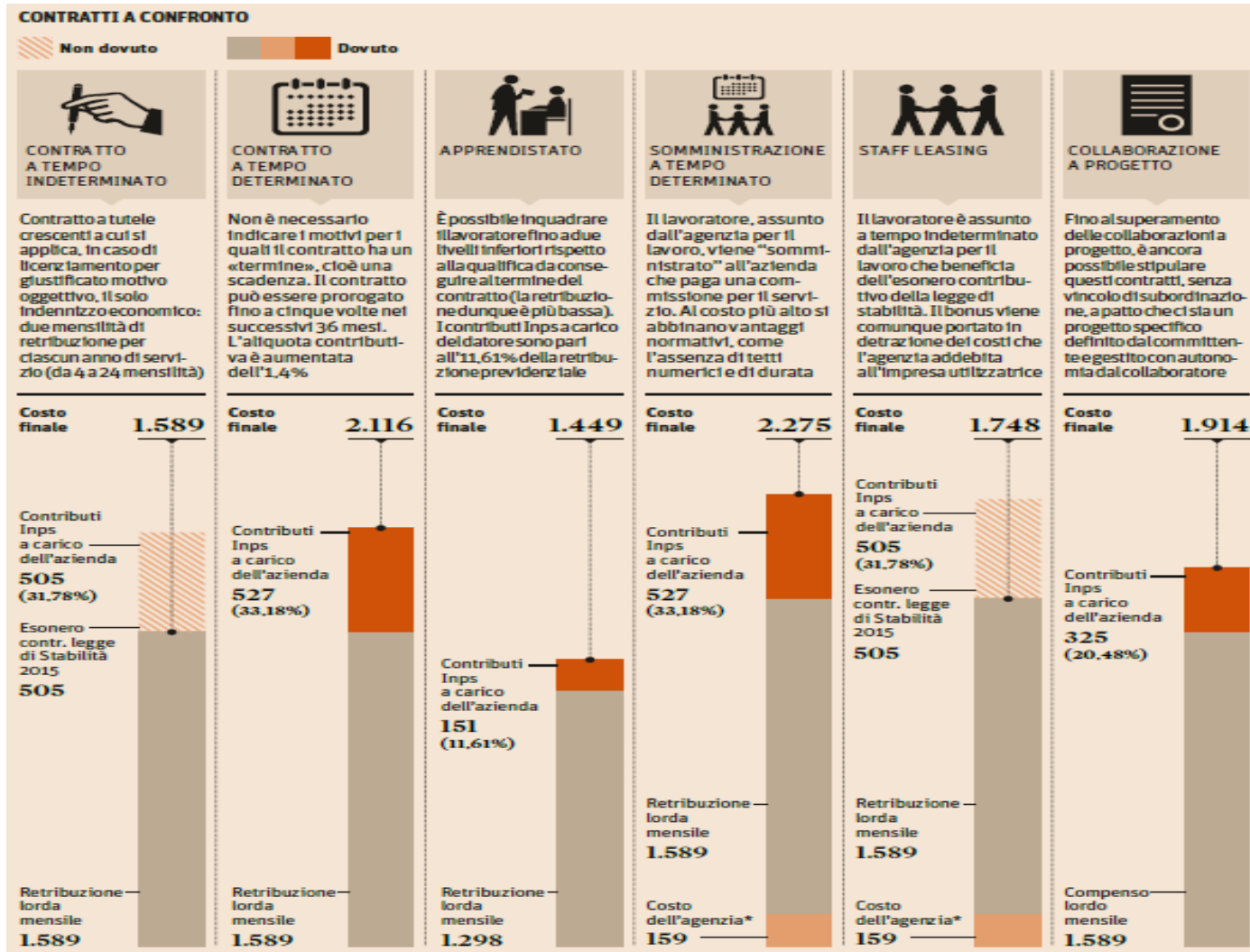
## ✓ Natura del bonus

- Esonero dal pagamento dei contributi previdenziali (ma non dei premi Inail, che sono dovuti) per un periodo massimo di 36 mesi e un importo massimo pari a 8.060 euro su base annua
- Spetta solo ai datori di lavoro privati (inclusi agricoli, a determinate condizioni), per assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato avviate nel periodo 1 gen\31 dic 2015
- Non spetta per l'assunzione di lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato
- Spetta anche in caso di trasformazione di contratti flessibili

## ✓ Limiti

- Valgono i vincoli della legge Fornero, con alcune eccezioni

# Bonus lavoro - Impatto economico



## ✓ Punti di forza

- Il lavoro a tempo indeterminato (anche tramite Apl) subisce una drastica riduzione di costo
- Non ci sono “click day” o moduli da compilare
- E’ possibile sapere in anticipo se l’esonero spetta oppure no

## ✓ Criticità

- La misura non ha carattere strutturale
- Possibile effetto distorsivo sugli appalti
- Dubbi sulla tenuta della circolare 17/2015
- Cosa accadrà quando finiranno le risorse?

- E' possibile "generare" l'incentivo mediante un rapporto a termine di 6 mesi?
- Come faccio a sapere che il lavoratore non ha avuto un rapporto a tempo indeterminato nel semestre precedente?
- Posso convertire senza soluzione di continuità un rapporto a termine o un altro rapporto flessibile?
- Come si può accertare l'eventuale violazione del diritto di precedenza?
- Nei cambi di appalto la riassunzione dà diritto all'incentivo?



## II. Tutele crescenti

### Licenziamenti Discriminatori

Confermate  
le regole  
vigenti

### Licenziamenti economici

Individuali  
Esclusa la  
reintegra

Collettivi  
Esclusa la  
reintegra per  
violazione  
criteri di  
scelta

### Licenziamenti disciplinari

Reintegra  
solo per  
"inesistenza"  
materiale del  
fatto

Onere della  
prova?

### Misura del risarcimento

2 mesi per  
ogni anno di  
lavoro, da un  
minimo di 4  
fino a un  
massimo di  
24

Per le  
piccole  
imprese,  
importi  
dimezzati,  
con tetto a 6  
mesi

### Impugnazioni

Conciliaz.  
dopo il  
recesso

Abolizione  
rito Fornero



## ✓ Punti di forza

- Il costo del licenziamento diventa certo
- L'esito del contenzioso è maggiormente prevedibile
- I casi di reintegrazione sono disciplinati in maniera precisa
- I licenziamenti collettivi si uniformano al regime generale

## ✓ Criticità

- La distinzione vecchi\nuovi assunti frena la mobilità professionale
- Gruppi di lavoratori soggetti a regole diverse conviveranno dentro la stessa azienda

- Perché la legge parla di conversione a tempo indeterminato dell'apprendistato?
- L'articolo 18 come “benefit” di ingresso: si può fare?
- Nuovi assunti e cessioni di contratto (v. Novartis)
- Conciliazione: si può personalizzare e fino a quando?
- Le norme su apprendistato e piccole imprese sono viziate per eccesso di delega?
- La distinzione vecchi\ nuovi assunti è legittima sul piano costituzionale?

# III. In conclusione...

- Le nuove norme creano un forte incentivo verso il lavoro subordinato a tempo indeterminato, come dimostrano le prime statistiche
- La platea principale di lavoratori interessati dalle assunzioni a TI, per tutto il 2015, sarà quella delle persone già impiegate con rapporti flessibili
- Una valutazione complessiva sull’impatto dell’esonero contributivo potrà essere formulata alla fine del triennio
- Norme ben scritte, costi certi e incentivi alla conciliazione: anche quando sarà terminato l’esonero contributivo, le “tutele crescenti” renderanno ancora conveniente assumere a tempo indeterminato

# Grazie per l'attenzione



[giampiero.falasca@dlapiper.com](mailto:giampiero.falasca@dlapiper.com)

@Falasca73

[www.lavoroeimpresa.com](http://www.lavoroeimpresa.com)