

**Milano, 12 ottobre 2015**

**Il Jobs Act al traguardo: tutele crescenti e contratto a tempo determinato.**

**Presentazione a «Tuttolavoro, Il Sole 24 Ore»**

**Avv. Angelo Zambelli**

**GRIMALDI** STUDIO  
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

**Il contratto a tutele crescenti:  
licenziamento disciplinare e  
licenziamento economico**

GRIMALDI STUDIO  
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

**Licenziamento discriminatorio,  
nullo ed intimato in forma orale**

GRIMALDI STUDIO  
LEGALE

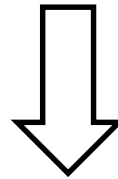
⋮ Milan Rome Brussels London

## Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale

**Regime sanzionatorio  
Jobs Act**



**Regime sanzionatorio  
Legge n. 92/2012**



**Reintegrazione** nel posto di lavoro e pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto **dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione** che, in ogni caso, **non** può essere **inferiore a cinque mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

# Licenziamento disciplinare

GRIMALDI STUDIO  
LEGALE

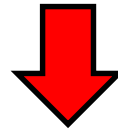
⋮ Milan Rome Brussels London

**Regime sanzionatorio  
Jobs Act**



**Regime sanzionatorio  
Legge n. 92/2012**

**a) lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo**



### **Regime sanzionatorio Jobs Act**

- **indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto **per ogni anno di servizio**, comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**;
- **reintegrazione nel posto di lavoro** e **indennità risarcitoria** sino ad un massimo di **12 mensilità** **solo** nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia **direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**

**resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento**

**b) lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo****Apparato sanzionatorio Legge n. 92/2012  
(art. 1, comma 42)**

Nel caso in cui **non** ricorrano gli estremi del **giustificato motivo soggettivo** o della **giusta causa**:

✓ per **insussistenza del fatto** contestato;

✓ perché il fatto costituisce una **condotta punibile con sanzioni conservative** sulla base dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili

**In tutte le altre ipotesi** in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa (ad es., ritenuta sproporzionalità della sanzione)



**Reintegrazione** nel posto di lavoro e pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto **dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione** che, in ogni caso, **non può essere superiore a dodici mensilità** (viene meno il limite minimo di cinque), deducendo sia il cd. *aliunde perceptum* che il cd. *aliunde percipiendum*



Pagamento di un'**indennità risarcitoria** onnicomprensiva ricompresa **tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità**



# Licenziamento «economico»



GRIMALDI STUDIO  
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

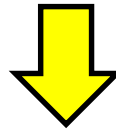


**Regime sanzionatorio  
Jobs Act**



**Regime sanzionatorio  
Legge n. 92/2012**

**a) lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo**



**Regime sanzionatorio Jobs Act**

- **indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, **per ogni anno di servizio**, comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**;
- **reintegrazione nel posto di lavoro e indennità risarcitoria** sino ad un **massimo di 12 mensilità** nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'**inidoneità fisica o psichica del lavoratore**.

## b) lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo



### Apparato sanzionatorio Legge n. 92/2012

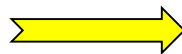
- ✓ Licenziamento intimato per **sopravvenuta inidoneità** o superamento del periodo di **comporto**
- ✓ **manifesta insussistenza** del **giustificato motivo oggettivo**
- ✓ In tutti gli **altri casi** in cui il giudice accerta che **non** ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo
- ✓ **Violazione** della **procedura preventiva**



**Reintegrazione** nel posto di lavoro e pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione ma che, in ogni caso, **non** potrà essere **superiore a dodici mensilità** (viene meno il limite minimo di cinque), deducendo sia il cd. *aliunde perceptum* che il cd. *aliunde percipiendum*



Pagamento di un'**indennità risarcitoria** onnicomprensiva ricompresa **tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità** di retribuzione



Pagamento di un'**indennità risarcitoria** onnicomprensiva ricompresa **tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità** di retribuzione

**Contratto di lavoro a tempo  
determinato: analisi costi/opportunità  
rispetto alle assunzioni a tempo  
indeterminato a tutele crescenti**

GRIMALDI STUDIO  
LEGALE

⋮ Milano Roma Bruxelles London

## Contratti a termine e contratto a tutele crescenti a tempo indeterminato: un confronto/1

	<b>Contratto a termine</b>	<b>Contratto a tutele crescenti 2015</b>
<b>Deduzione IRAP</b>	Il costo del lavoro a termine rientra nell'imponibile IRAP. L'aliquota ordinaria di base è pari al <b>3,9%</b> (ma può variare leggermente in aumento o in diminuzione a seconda della regione e del settore dell'impresa).	<u>Dal 2015, il costo del lavoro a tempo indeterminato non rientra nella base imponibile IRAP.</u>
<b>Contributo ASPI</b>	Il datore di lavoro deve versare un contributo aggiuntivo dell' <b>1,4%</b> della retribuzione lorda dei contratti a termine.	<u>Il contributo aggiuntivo ASPI non è dovuto per i contratti a tempo indeterminato.</u>
<b>Decontribuzione</b>	N/A	<p><u>La legge di stabilità ha previsto la decontribuzione INPS fino a un massimo di Euro 8.060 all'anno per tre anni, per i neo-assunti a tempo indeterminato (solo se non hanno lavorato con un contratto a t. indet. negli ultimi 6 mesi con qualsiasi datore di lavoro).</u></p> <p><u>Il beneficio può quindi arrivare a un max di Euro 24.180 per l'intero periodo.</u></p> <p><u>NB: questo incentivo vale solo per le assunzioni effettuate nel corso del 2015.</u></p>

## Contratti a termine e contratto a tutele crescenti a tempo indeterminato: un confronto/2

Sommando tutti i benefici riconosciuti alle assunzioni a tempo indeterminato rispetto a quelle a termine (IRAP, ASPI e decontribuzione), il risparmio ottenuto in termini di costo del lavoro è, per il 2015, molto consistente:

✓ nel caso di una RAL di 30.000 Euro, la differenza di costi si avvicina (a seconda della regione e delle aliquote applicate) ai **10.000 Euro all'anno** (di cui 8.060 Euro per la sola decontribuzione) per un risparmio di quasi il 33% (pari a circa 4 mensilità) nel caso di assunzione a tempo indeterminato.

## Contratti a termine e contratto a tutele crescenti a tempo indeterminato: un confronto/3

- La nuova misura dell'indennizzo economico in caso di licenziamento ingiustificato di un dipendente a tempo indeterminato, molto contenuta per i primi anni di lavoro, rende addirittura conveniente e vantaggiosa tale forma contrattuale rispetto al contratto a termine anche nel caso di prematura interruzione del rapporto.
- Nel caso di durata del rapporto a tempo indeterminato per tre anni, nell'esempio considerato con RAL di 30.000 Euro, il risparmio totale rispetto al contratto a termine sarebbe pari a circa 12 mensilità: ammontare praticamente doppio rispetto a quello della indennità risarcitoria riconosciuta al lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato dopo 3 anni di anzianità di servizio (pari a 6 mensilità) e addirittura quadruplo rispetto alla somma prevista dalla neo introdotta «offerta di conciliazione» (pari a 3 mensilità).

## Contratti a termine e contratto a tutele crescenti a tempo indeterminato: un confronto/4

- Si noti che la decontribuzione è riconosciuta solo ai neo-assunti nell'anno 2015.
- Un confronto economico più equilibrato tra le due forme contrattuali si effettuerà a partire dal 2016 quando la differenza ammonterà circa al 5%.

*Questions?*

GRIMALDI STUDIO  
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London