

VIDEOLAVORO DEL 13 marzo 2019

*A 5 anni dal jobs act: il punto della
situazione e le trasformazioni
avvenute*

A cura di Luca Caratti



5 anni dal job act

a cura di

Luca Caratti

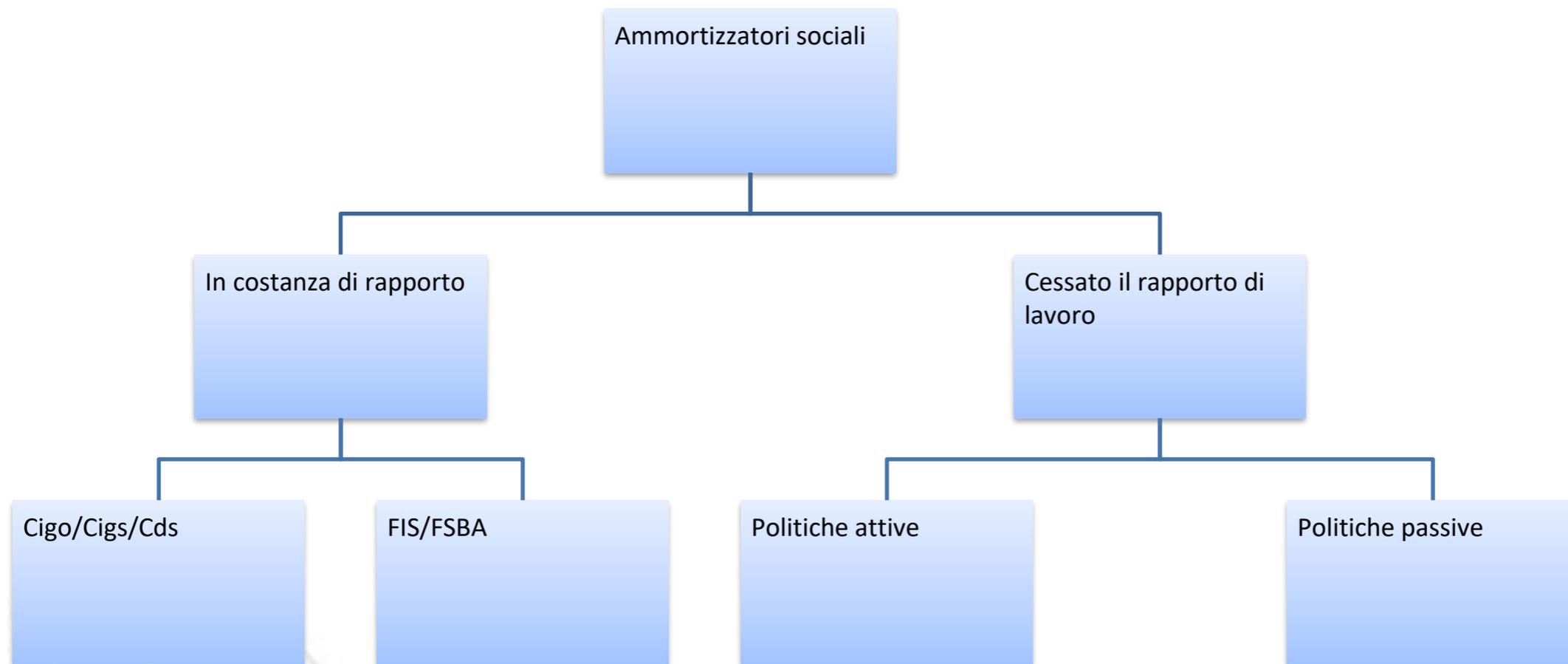
Consulente del Lavoro



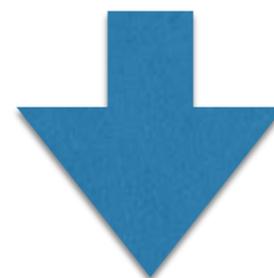
Ammortizzatori sociali

D. Lgs. n. 148/15





alcuni requisiti comuni:aggiornati dalla prassi



EFFETTIVO LAVORO

- ❑ Il riferimento all'anzianità di effettivo lavoro deve essere valutato alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.
- ❑ la variazione di qualifica intervenuta non fa venire meno il computo dell'anzianità già maturata con precedente qualifica.
- ❑ Requisito non è richiesto per i trattamenti ordinari per eventi oggettivamente non evitabili.



EFFETTIVO LAVORO

Che si intende per effettivo lavoro?

MLPS circ. 24/2015 e Inps circ. 197/2015: effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivante da ferie, festività e infortuni, maternità obbligatoria.

R

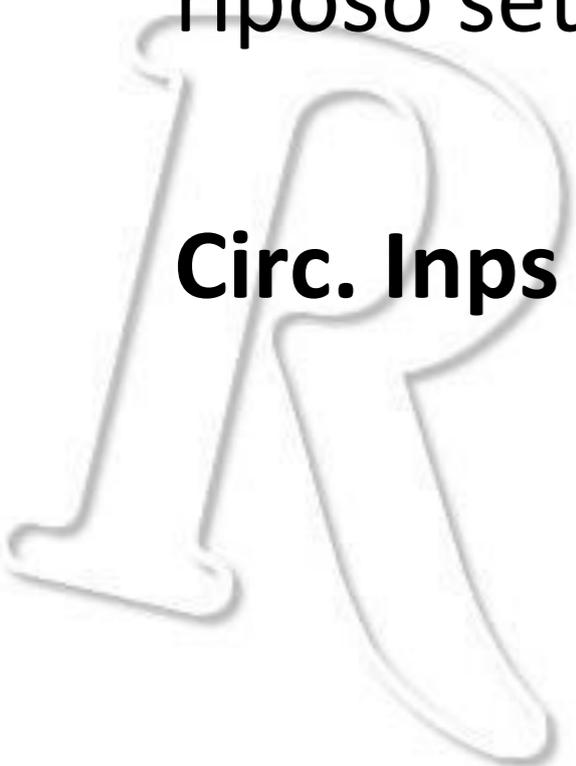


EFFETTIVO LAVORO

Cambio di rotta:

ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità di effettivo lavoro si precisa che vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni, che il riposo settimanale.

Circ. Inps n. 139/2016 e nota MLPS 19/07/2016



EFFETTIVO LAVORO

L'anzianità di effettivo lavoro, nell'unità produttiva, si determina computando:

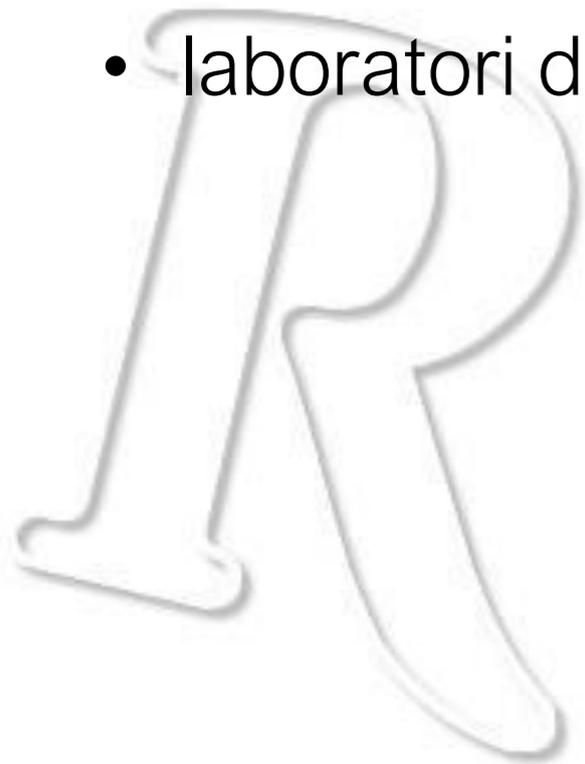
- giornate di effettiva presenza al lavoro (indipendentemente dalla durata)
- ferie
- festività
- maternità obbligatoria
- infortunio
- il sabato in caso di articolazione su 5 giorni
- il riposo settimanale
- in caso di cambio appalto anzianità prosegue.



UNITA' PRODUTTIVA: EVOLUZIONE

Si identifica come tale ogni articolazione purché con organizzazione autonoma:

- sede legale
- stabilimenti
- filiali
- laboratori distaccati dalla sede



UNITA' PRODUTTIVA: organizzazione autonoma

L'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza finanziaria o tecnica funzionale: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.

(Cassazione n. 9558/2010; Cassazione n. 6117/2005; Cassazione n. 11883/2003; Cassazione n. 12121/2002; Cassazione n. 9881/2001).

Non dislocazione urbana degli edifici ma con profilo funzionale e finalistico idoneo a espletare l'attività

UNITA' PRODUTTIVA: organizzazione autonoma

Inps circ. n. 9/2017: autonomia tecnica o finanziaria!

“lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi...”
con:

- 1) autonomia organizzativa: plesso organizzativo ovvero insieme di elementi che cooperano allo svolgimento di un'attività che presenta una fisionomia distinta e abbia, in condizione di indipendenza un riparto di risorse disponibili.



UNITA' PRODUTTIVA: organizzazione autonoma

Inps circ. n. 9/2017:

2) idoneità a realizzare l'intero ciclo produttivo, o una fase completa di esso: non deve trattarsi della realizzazione di meri scopi strumentali.

3) maestranze occupate stabilmente



UNITA' PRODUTTIVA: indici

- abbia un'organizzazione autonoma;
- la sua attività sia finalizzata ad un ciclo produttivo completo o una sua fase completa;
- le maestranze in forza siano occupate in via continuativa.

il datore di lavoro autocertifica esistenza degli indici

UNITA' PRODUTTIVA

EDILIZIA: sono ricompresi i cantieri temporanei di durata almeno 1 mese con contratto di appalto stipulato, se non sono impiegate in via continuativa le maestranze NO U.P.!

Inps circ. 139/2016 ; Forum Lavoro 2017



UNITA' PRODUTTIVA: adempimenti per riconoscimento

- autocertificazione del datore di lavoro



- “servizi per aziende/consulenti”: iscrizione/variazione aziende, comunicazione unità operativa/accentramento contributivo (entro ultimo giorno mese successivo apertura).



- UniEmens: nuovo elemento <Unità Operativa>



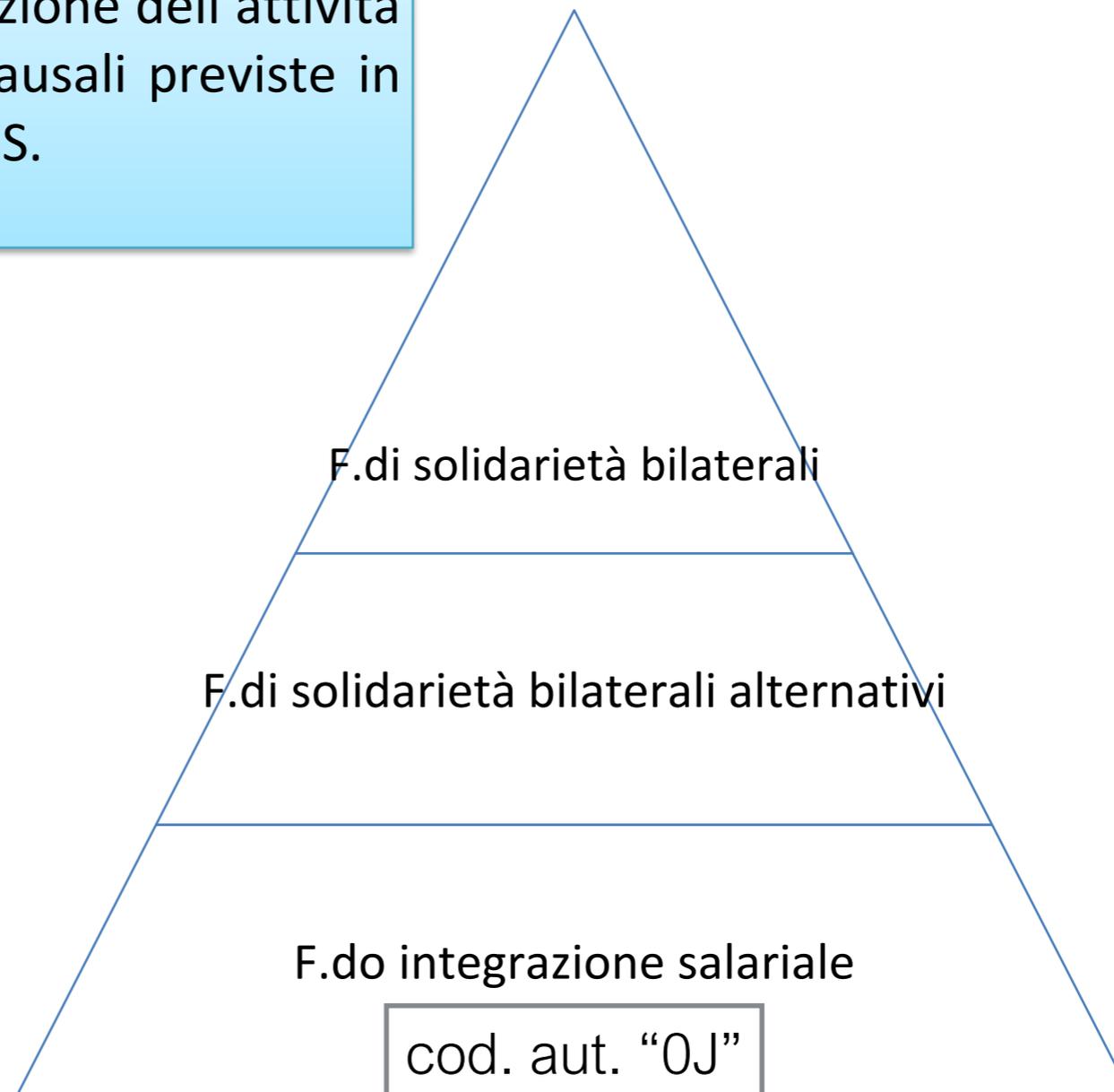
- distribuzione dei lavoratori nelle UP



Fondo Integrazione Salariale



Obiettivo: offrire tutela in costanza di rapporto di lavoro nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per le causali previste in tema di CIGO o CIGS.



R

PRESUPPOSTO COMUNE AI FONDI DI SOLIDARIETA'

- ✓ **ambito oggettivo di applicazione:** costituzione obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (compresi apprendisti) esclusi da CIGO e CIGS.

Imprese operanti nel settore artigiano e con caratteristiche artigiane: FSBA

caratteristiche dell'impresa artigiana applicanti CC sottoscritti da OOSS comparativamente più rappresentative

PRESUPPOSTO COMUNE AI FONDI DI SOLIDARIETA'

La verifica della soglia dimensionale è effettuata mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

vanno computati:

- 1) lavoratori a tempo determinato e dirigenti
- 2) lavoratori a domicilio e telelavoro
- 3) part-timer in proporzione ad orario
- 4) lavoratori intermittenti in proporzione a orario effettivo

NON vanno computati:

- 1) lavoratore assente solo se sostituito da altro lavoratore
- 2) somministrati
- 3) LSU o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato

PRESUPPOSTO COMUNE AI FONDI DI SOLIDARIETA'

La verifica della soglia dimensionale è effettuata mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

per la determinazione della media occupazionale :

- si comprendono anche i periodi di sosta di attività e le sospensioni stagionali
- aziende neocostituite o in caso di trasferimento di azienda il periodo di osservazione si determina in relazione ai mesi di attività anche se < semestre
- per il primo mese di attività si fa riferimento alla forza occupazionale di tale mese

obbligo sussiste dal periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati in media più di 5 dipendenti

Fondo integrazione
salariale

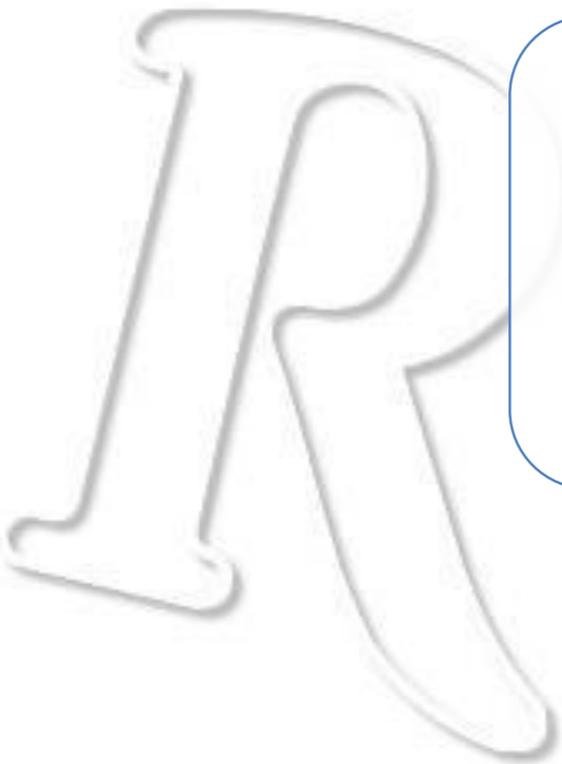


DdL con più 5 dip, per i quali non sono stati stipulati accordi per F.S.B e F.S.B.A.

offrono

Assegno di solidarietà

Assegno ordinario
Per DdL >15 dip.



CONTRIBUZIONE AL FIS

CONTRIBUZIONE

DdL >15 dip: contributo 0,65% della retribuzione imponibile, 2/3 carico DdL, 1/3 carico lavoratore

DdL da 5 a 15 dip: contributo 0,45% della retribuzione imponibile, 2/3 carico DdL, 1/3 carico lavoratore



CONTRIBUZIONE AL FIS

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

Contributo addizionale pari al 4% della retribuzione persa.

La retribuzione persa è la differenza tra la retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore in assenza della sospensione e la retribuzione effettivamente percepita per effetto della sospensione o riduzione d'orario.

il pagamento è obbligatorio a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione Inps.

Si dovrà versare anche il contributo relativo ai periodi di sospensione attuati in precedenza all'autorizzazione dell'istituto.



LIMITI ALLE PRESTAZIONI DEL FIS

Il FIS eroga solo prestazioni entro la soglia di pareggio di bilancio (DI 94343/2016) il c.d. Tetto Aziendale

La legge n. 205/2017 ha innalzato fino al 2021 il limite, previsto da art. 29 c. 4 D.Lgs. n. 148/15, da 4 a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari **dovuti** dal datore di lavoro dalla data di iscrizione all'istanza.



non rileva la contribuzione effettivamente versata pertanto non è richiesta la regolarità contributiva (Inps mess. n. 3617/2017)



AMMONTARE INTEGRAZIONE SALARIALE

L'integrazione è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le 0 ore e il limite dell'orario contrattuale ed è soggetta riduzione ex art. 26 L. 41/1986, e massimale mensile ex art. 3 c. 5 D Lgs n. 148/15.

Per il 2019: max. 2148,36€



DURATA MASSIMA

Durata massima per ogni unità produttiva: 24 mesi in quinquennio mobile.

La durata dell'assegno di solidarietà si computa nella misura della metà entro il limite dei 24 mesi.

Nel rispetto del biennio mobile è quindi possibile:

36 mesi assegno solidarietà

24 mesi ass. solidarietà più 6 assegno ordinario più 6 di assegno ordinario

24 mesi di assegno di solidarietà più 6 mesi assegno ordinario più 6 mesi assegno di solidarietà

ASSEGNO ORDINARIO FIS

assegno ordinario:

Può essere richiesto per:

- Eventi transitori e non imputabili a impresa o dipendenti escluse intemperie stagionali
- Situazioni temporanee di mercato
- Riorganizzazione aziendale
- Crisi aziendale (no per cessazione)



CRISI AZIENDALE

- Involuzione o andamento negativo degli indicatori economici/finanziari relativi a fatturato, risultato operativo, risultato di impresa e indebitamento
- evento improvviso e imprevisto

L'intervento può avvenire:

- con continuazione dell'attività lavorativa;
- per evento improvviso e imprevisto.

Criteri di approvazione:

si deve verificare il ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente. Si deve verificare salvaguardia occupazionale. Di norma assenza di nuove assunzioni (no con agevolazioni).

E se sono estranee o aggiuntive?

non è esclusa la possibilità!

CRISI AZIENDALE

NON SARANNO PRESI IN CONSIDERAZIONE I PROGRAMMI:

- di aziende che hanno iniziato l'attività produttiva nell'anno antecedente alla richiesta di assegno ordinario
- non abbiano iniziato effettivamente l'attività produttiva;
- nell'anno antecedente l'istanza abbiano subito significative trasformazioni societari.



DURATA MASSIMA

Prestazione almeno pari all'integrazione salariale ordinaria di durata non inferiore a 13 settimane e max 26 settimane mesi in un biennio mobile.

Al fine della verifica del biennio mobile si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione orario.

Se un datore di lavoro ha già fruito di 26 settimane di assegno ordinario dovrà attendere di trascorrere 78 settimane di normale attività per poter proporre un'ulteriore domanda.

NB OPERA IL LIMITE DEL 1/3 DELLE ORE LAVORABILI NEL BIENNIO MOBILE

PROCEDURA

La domanda di intervento deve essere presentata entro 15 giorni da inizio sospensione o riduzione.

Il termine è ordinario. in caso di presentazione tardiva l'intervento della prestazione slitterà fino a una settimana precedente rispetto alla data di presentazione.
(es. il lunedì della settimana precedente)

Il DdL deve preventivamente informare le OOSS e, se richiesto, consultarle.



ASSEGNO DI SOLIDARIETA' FIS

Può essere richiesto per:

- Dai datori di lavoro che hanno sottoscritto contratto collettivo ai sensi art. 51 D Lgs. n. 81/2015 al fine **di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso di procedura art. 24 L. n. 223/1991 o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per GMO**



ASSEGNO DI SOLIDARIETA' FIS

assegno di solidarietà:

- a seguito di accordo aziendale per evitare o ridurre eccedenze di personale con riduzione oraria non superiore a 60% di orario giornaliero, settimanale, mensile (per ciascun lavoratore riduzione non superiore a 70%)
- Presentazione istanza a sede territoriale INPS entro 7 giorni dalla data accordo sindacale. Riduzione inizio entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.



ASSEGNO DI SOLIDARIETA' FIS

assegno di solidarietà:

- lavoro straordinario vietato “in linea generale” (prevedere nell'accordo l'utilizzo!)
- Licenziamento collettivo ammesso solo con il criterio della non opposizione



ASSEGNO DI SOLIDARIETA' FIS

Per accedere ad assegno di solidarietà:

- DdL >15 dipendenti: devono avviare procedura lic. collettivo
- DdL da 5 a 15 dipendenti: nell'accordo devono specificare che è stipulato al fine di evitare i licenziamenti plurimi individuali



Tempo determinato e somministrazione

D. Lgs. n. 81/15



Tempo determinato novità:

- Durata massima da 36 a 24 (**per mansioni di pari livello e categoria legale**);
- Se contratto >12 mesi obbligo causali;
- In caso di rinnovo, anche se durata iniziale <12 mesi contratto con causale;
- In caso di proroga indicazione causali solo se >12 mesi
- periodo transitorio fino al 31 ottobre 2018

Tempo determinato: esigenze art. 19 c. 1

1. Esigenze **temporanee e oggettive, estranee** all'ordinaria attività
2. Esigenze connesse a incrementi **temporanei, significativi e non programmabili** dell'attività ordinaria
3. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori.



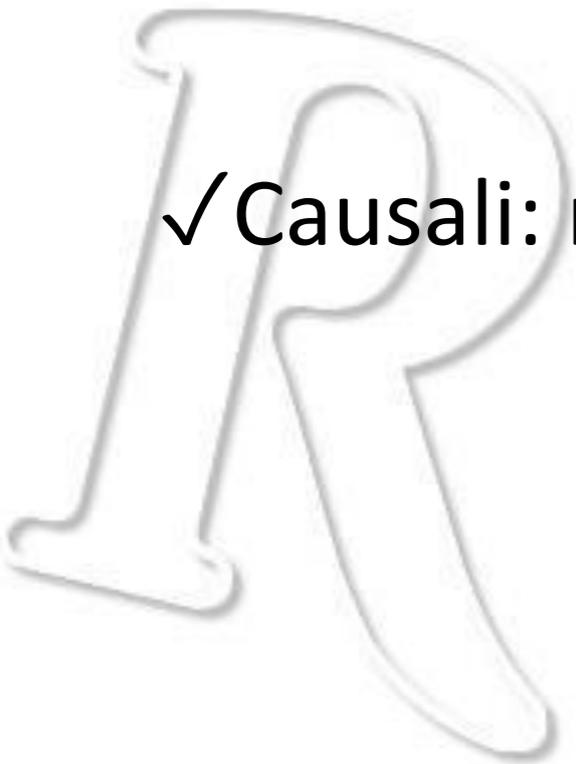
L'onere di specificazione delle ragioni è correlato alla finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e la immutabilità della stessa nel corso del rapporto.

Causali

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.”;

✓ causali: necessarie sempre in caso di rinnovo

✓ Causali: necessarie solo se proroga supera 12 mesi



Tempo determinato oltre 24 mesi

- Stagionalità;
- Contrattazione collettiva;
- Ulteriore contratto TD della durata massima di 12 mesi stipulato presso ITL (art. 19 c. 3)

attenzione!!!

con causale!!

Tempo determinato art. 19 c. 2

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, **conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale** e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **ventiquattro mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si **tiene altresì conto dei periodi** di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **ventiquattro mesi** sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.



STAGIONALI

art. 19 c. 2: superamento 24 mesi per sommatoria contratti a TD

art. 21 c. 01: proroghe o rinnovi senza condizioni art. 19 c.1

art. 21 c.2: non si rispetta stop&go

art. 23 c. 2: clausole contingentamento

art. 24 c. 3: diritto di precedenza per medesime attività stagionali



Stagionali: DPR 1525/1963 o previsioni dei contratti collettivi

Proroghe, rinnovi e stagionali

“01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1.”;

- Ogni rinnovo impone le causali
- La stagionalità è di per sé ragione giustificatrice

Proroghe

parola “cinque” è sostituita dalla seguente: “quattro” e la parola “sesta” è sostituita dalla seguente: “quinta”;

- Massimo 4 proroghe
- Dalla data di decorrenza della 5° proroga il contratto si trasforma a tempo indeterminato



Termine di impugnazione

c) all'articolo 28, comma 1, le parole “centoventi giorni” sono sostituite dalle seguenti: “centottanta giorni”.

- da 120 a 180 giorni

- inefficacia dell'impugnazione se non è seguita, entro i 180 giorni successivi, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale.

Contributo aggiuntivo

- **aumento di 0,5%, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato anche in somministrazione, del contributo di cui all'art. 2 c. 28 L. n. 92/2018.**



Somministrazione

- si applica la disciplina prevista dal capo III del DLgs n. 81/2015 tranne:
 - art. 21 c. 2 (stop&go)
 - art. 23 (numero complessivo dei contratti a tempo determinato)
 - art.24 (Diritto di precedenza)
- aumento di 0,5%, **in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato anche in somministrazione**, del contributo di cui all'art. 2 c. 28 L. n. 92/2018.

Somministrazione: limiti

art. 31 c.2 D.Lgs. n. 81/2015:

il numero dei lavoratori assunti con contratto a TD ovvero (e anche) con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a TI in forza al 1 gennaio dell'anno di stipula dei contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5%

Somministrazione: limiti

conteggio
lavoratori

Esempio:

azienda con 20 lavoratori a TI

Somministrati 6 TD 0

Somministrati 4 TD 2

Somministrati 2 TD 4

coesistenza limiti

Somministrazione fraudolenta

- si reintroduce del reato (plurisoggettivo proprio) contravvenzionale di “somministrazione fraudolenta”
- **autori:** utilizzatore e somministratore
- **elemento soggettivo:** specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore
- **ammenda (sanz. penale):** 20€/die per ciascun lavoratore e ciascun giorno di somministrazione (NO DIFFIDA).
- **Reato oblazionabile** (art. 162 c.p); ammenda ridotta a seguito di prescrizione obbligatoria.

Somministrazione fraudolenta: INL circ. 3/2019

ipotesi:

- utilizzo di Agenzia priva di autorizzazione
- utilizzo di lavoratori in somministrazione nel periodo dello stop&go del TD
- utilizzo in somministrazione di lavoratori prima a TD per 24 mesi
- utilizzo di lav. somministrati senza soluzione di continuità da due agenzie
- appalto illecito (pseudo appalto)



Contratto a tutele crescenti

D. Lgs. n. 23/15



Il Decreto legislativo n. 23 del 2015

«Art. 1 – Campo di applicazione.

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri**, assunti con contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto**, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano **anche nei casi di conversione**, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, **di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato**.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, **integri il requisito occupazionale** di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, **il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente Decreto».**

Decreto Dignità: indennità risarcitoria licenziamento

Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 o assunti prima del 7 marzo 2015, ma con i requisiti indicati c. 2 e 3

D.Lgs.n. 23/15 che:

- per il datore di lavoro con più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, o che, comunque, occupa più di sessanta dipendenti sul territorio nazionale, l'indennizzo sarà non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità;
- per i datori di lavoro con non più di 15 dipendenti, l'indennizzo sarà non inferiore a tre mensilità (invece di due) e non superiore alla 6 mensilità (rimane invariato).

	TIPO DI LICENZIAMENTO	Descrizione	Risarcimento medio tempore	Deducibilità dal risarcimento	Sanzione
	DISCRIMINATORIO OPPURE ORALE LICENZIMENTO COLLETTIVO	Ragioni di: sesso, razza, politica, relig., sindac., ecc., maternità, matrim.+ Lic. Orale Senza osservanza forma scritta	Integrale (minimo 5 mensilità)	Aliunde perceptum	Reintegrazione o 15 mensilità No sogg. contributi
	DISCIPLINARE	Fatto materiale non sussiste	Max 12 mensilità + tutta contribuzione	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
	OGGETTIVO DISCIPLINARE	Fatto non sussiste Difetto di proporzionalità			2 mens. Per ogni anno. Min max 36
	PER INIDONEITA'	1) Inidoneità fisica/psichica 2) Inidoneità L. 68/99	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
	VIZI FORMALI E PROCEDURALI	1) Requisito motivazione art. 2c2 L.604/66 2) Art. 7 L. 300/70			1 mens. Per ogni anno. Min 2 max 12 No sogg. contributi
	LICENZIAMENTO COLLETTIVO	Violazione criteri di scelta			2 mens. Per ogni anno. Min 4 max 24

**Limiti dimensionali < 15 dipendenti: indennità dimezzata
E comunque massimo 6 mensilità**

Tutele: quadro di sintesi

Quadro di sintesi	
<u>Fattispecie</u>	<u>Regime di tutela</u>
<i>Assunzione a tempo indeterminato effettuata prima del 7 marzo 2015 da datore di lavoro con i requisiti dimensionali ex art. 18, commi 8 e 9 Legge n. 300/1970</i>	Tutela reale (art. 18, L. n. 300/1970)
<i>Assunzione a tempo indeterminato effettuata prima del 7 marzo 2015:</i> <ul style="list-style-type: none"> – da datore di lavoro privo dei requisiti dimensionali ex art. 18, commi 8 e 9 Legge n. 300/1970; – da organizzazione di tendenza. 	Tutela obbligatoria (art. 8, L. n. 604/1966)
<i>Assunzione a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015</i>	Tutele crescenti (D. Lgs. n.23/2015)
<i>Lavoratore dipendente da impresa che raggiunge i requisiti dimensionali ex art. 18, commi 8 e 9 Legge n. 300/1970 a decorrere dal 7 marzo 2015 con assunzione con contratto a tutele crescenti</i>	Tutele crescenti (D. Lgs. n.23/2015)

Comunicato del 26 settembre 2018

ILLEGITTIMO IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

SENTENZA N. 194
ANNO 2018

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte - non modificata dal successivo Decreto legge n.87/2018, cosiddetto "Decreto dignità" – che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti sono state dichiarate inammissibili o infondate.

Arrivederci al prossimo incontro

Videolavoro del 18 aprile 2019

Autoliquidazione Inail 2018/2019

A cura di Monica Livella

