

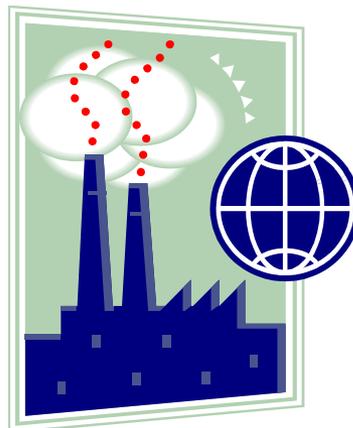


Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

Anno Accademico 2014 – 2015

IL JOBS ACT

Evoluzione o involuzione?



R. Perazzoli



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

Attualmente la disoccupazione in Italia ha raggiunto limiti elevatissimi, fra i più alti del dopoguerra, soprattutto fra i giovani e le donne. Questi sono i dati relativi al 2014 rilevati dall'ISTAT:

- Tasso disoccupazione complessivo: 13% (Eurozona 10%)
- Tasso disoccupazione giovanile (fra i 15 e i 24 anni): 44% (Eurozona 21,4%)
- Tasso disoccupazione femminile: 14% (Eurozona 12%)



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

Da più parti si sostiene che a causa della rigidità imposta dall'art. 18 al rapporto di lavoro, rendendone difficoltosa la rescissione qualora si verificassero determinate situazioni, gli imprenditori, soprattutto quelli stranieri, non investono più in Italia e quindi si spiega l'impennata dei tassi di disoccupazione.

Ma l'art. 18 esisteva anche negli anni '70 e '80, quando comunque le aziende assumevano e nel nostro paese anche gli stranieri impiantavano filiali e stabilimenti!!!



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

Forse l'art. 18 è una concausa, ma vi sono altri fattori che in Italia hanno determinato una drastica riduzione degli investimenti:

- crisi economica generalizzata, amplificata dalla globalizzazione, con conseguente pesante calo dei consumi interni e della produzione;
- elevata pressione fiscale, fra le più alte in Europa;
- burocrazia asfissiante, con procedure lunghe e complesse, spesso inutili;
- sistema giudiziario inefficiente, che comporta tempi lunghissimi per la definizione delle cause;
- corruzione elevata: intere aree del territorio nazionale sono state sottratte al controllo dello Stato da parte della malavita organizzata



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

Sul Corriere della Sera di lunedì 16 marzo 2015, in un articolo a firma di G. A. Stella, è stata riportata la seguente dichiarazione dell'ambasciatore degli Stati Uniti a Roma, John Phillips:

“A causa della lentezza della giustizia civile e della corruzione, il valore degli investimenti diretti degli Stati Uniti in Italia è meno della metà di quelli in Francia e un quarto di quelli in Germania”



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

L'art. 18 risale al maggio del 1970; in quel periodo gli aspetti sociali, economici e produttivi erano ben diversi dagli attuali.

La filosofia che aveva generato quel tipo di normativa era la conseguenza di quella che aveva ispirato anche i padri costituenti.

La più grande ricchezza dell'Italia, paese povero di risorse naturali, era la forza lavoro, che doveva essere quindi tutelata in ogni suo aspetto e in ogni momento.

Poiché fra i due contraenti il contratto di lavoro la parte più debole è il lavoratore, era doveroso per il legislatore adottare provvedimenti che lo tutelassero, soprattutto nell'ipotesi in cui venisse messa in discussione la sua continuità.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

Al fine di aumentare l'occupazione, il legislatore ha introdotto negli ultimi anni una serie di contratti "atipici" che, se da un lato hanno sì permesso a molti di entrare nel mondo del lavoro, dall'altro ne hanno comunque aumentato la precarietà, in quanto si è trattato di contratti di lavoro mai definitivi, che solo in piccola percentuale si sono trasformati in rapporti di lavoro stabilizzati. I più diffusi sono:

- Contratti di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.);
- Contratti a tempo determinato instaurati senza causale;
- Contratti di somministrazione;
- Lavoro a chiamata (job on call);
- Lavoro ripartito (job sharing)



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

LA SITUAZIONE ATTUALE

E' davvero tutta colpa dell'art. 18?

Qualcosa dunque doveva essere fatto. La precarietà e il forte incremento della disoccupazione stanno innescando, soprattutto fra le nuove generazioni, una vera e propria “bomba sociale”.

Il legislatore ha cominciato questo percorso cercando di offrire agli imprenditori una serie di normative che rendessero più conveniente (agevolazioni contributive) la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato – quindi stabile - ma anche facilitando le procedure in caso di risoluzione anticipata del rapporto medesimo, rendendone definiti gli eventuali costi.

Per il lavoratore queste normative dovrebbero realizzare in maniera più consistente dell'attuale la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

L'EVOLUZIONE STORICA

Come eravamo: Art. 18 – L. 300/1970

La L. 300 del 1970, meglio nota come “Statuto dei Lavoratori”, regola la vita nei luoghi di lavoro a partire dal maggio 1970.

In particolare, l'art. 18 stabilisce le modalità di reintegrazione in caso di licenziamenti illegittimi, raccordandosi con altre normative già in vigore (L. 604/1966; artt. 2118 e 2119 del Codice Civile):

“... il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi della legge 604/1966, annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità ... “



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

COME ERAVAMO: art. 18 – L. 300/1970

Beneficiano della tutela dell'art. 18 i lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti.

Secondo i calcoli fatti dalla Cgia di Mestre, su poco meno di 4.426.000 imprese presenti in Italia, solo 105.500 circa hanno più di 15 addetti.

Quindi le aziende interessate dall'articolo 18 sono il 2,4%, quelle non interessate il 97,6%.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, invece, su oltre 11 milioni * di operai e impiegati presenti nel nostro Paese, quasi 6.507.000 lavorano alle dipendenze di aziende con più di 15 dipendenti: soglia oltre la quale si applica l'articolo 18. La questione del reintegro interessa quindi il 57,6% dei lavoratori dipendenti.

*** Esclusi i lavoratori del Pubblico Impiego, quelli occupati in agricoltura ed i Co.Co.Pro.**



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

EFFICACIA DELL'ART. 18

Ma quanti sono stati i lavoratori reintegrati dal giudice in base all'art. 18? Non esistono dati precisi in materia; da una rilevazione effettuata dalla CGIL nel periodo 2007 – 2011 ci sono state 31mila cause avviate contro licenziamenti ritenuti illegittimi. Solo in 300 casi però il giudice ha disposto la reintegra, vale a dire l'1%.

Inoltre di questi 300 lavoratori potenzialmente integrati, solo 70 hanno deciso di riprendere il proprio posto di lavoro, mentre gli altri hanno optato per l'indennizzo economico.

In 5 anni, ci sono stati quindi 70 rientri in azienda su 31mila cause.

Un'altra fonte, l'Ordine degli Avvocati, rivela che nel 2013 si sarebbero chiuse con l'art. 18 applicato per il reintegro del lavoratore un numero di cause pari allo 0,032% del totale dei lavoratori dipendenti.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

L'EVOLUZIONE STORICA

Il recente passato: la riforma Fornero – L. 92/2012

La riforma Fornero del 2012 ha dato una grossa “spallata” all’art. 18, limitando i casi di reintegrazione al posto di lavoro ad alcune specifiche situazioni:

- Licenziamento discriminatorio, oppure nullo per la violazione di norme sostanziali (es. violazione leggi sulla maternità), oppure intimato in forma orale;
- Licenziamento disciplinare, nei casi in cui il fatto non sussiste

In tali ipotesi, oltre alla reintegrazione, il lavoratore ha diritto ad un’indennità risarcitoria.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Il recente passato: la riforma Fornero – L. 92/2012

Qualora, nel caso del licenziamento disciplinare, venga rilevata l'esistenza del fatto compiuto dal lavoratore, ma il licenziamento sia considerato illegittimo (mancanza della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo), il giudice dichiara comunque **estinto** il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al **pagamento** di una indennità commisurata alla retribuzione mensile percepita (min. 12, max 24 mensilità).

La riforma Fornero introduce poi modifiche nel licenziamento per “giustificato motivo oggettivo” (il cosiddetto licenziamento *per motivi economici*).

Anche nel caso in cui venga rilevata la mancanza del motivo economico od organizzativo che sta alla base del licenziamento, non si prevede più la reintegrazione, ma solamente il risarcimento, come nel caso del licenziamento disciplinare (min. 12, max 24 mensilità).

La tutela della reintegrazione, nel caso del licenziamento economico, si può verificare solo nel caso di “*manifesta insussistenza*” del fatto posto alla base del licenziamento.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Il recente passato: la riforma Fornero – L. 92/2012

La Riforma Fornero, per la sua applicazione, ha creato non pochi problemi agli addetti ai lavori. Risulta infatti di difficile e dubbia interpretazione, lascia ampio margine di discrezionalità ai giudici, con conseguente difformità, a parità di situazioni, delle sentenze emesse.

La giurisprudenza si è infatti divisa, con i diversi Tribunali, ad agire in maniera differente.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

IL PRESENTE:

Il contratto di lavoro a tutele crescenti – D.Lgs 4 marzo 2015 n. 23

La nuova normativa prevede, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato (operai, quadri, impiegati) a decorrere dal 7 marzo 2015, una tutela, in caso di licenziamento ingiustificato, di carattere prevalentemente economico, consistente nel pagamento di una indennità risarcitoria di importo crescente in relazione all'anzianità di servizio. Sono esclusi dalla nuova normativa i neo assunti con qualifica di dirigente.

Ad una maggior "facilità" nella risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si dovrà affiancare un sistema di "tutela" pubblica, consistente in un supporto economico più efficace (Naspi, Asdi, Dis-Coll) e nella previsione di un percorso formativo di riqualificazione del lavoratore per permettergli di rientrare più facilmente nel mondo del lavoro.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Le situazioni

Le norme del Jobs Act non si applicano – in via generale - a coloro che sono già assunti a tempo indeterminato alla data del 6 marzo 2015.

Inoltre, le nuove regole sui licenziamenti si applicheranno anche nel caso in cui il contratto a termine o di apprendistato venga trasformato, sempre dal 7 marzo 2015 in poi, in un contratto a tempo indeterminato.

La nuova normativa sarà applicata anche a coloro che cambiano azienda.

Nuova normativa per tutti?

Rimane il dubbio se sia legittimo o meno, nel caso di nuove assunzioni, concordare “ad personam” il mantenimento della precedente normativa di cui all’art. 18. Questo potrebbe valere in modo particolare per alte professionalità, a cui, per incentivarne l’inserimento nel proprio organico, le aziende potrebbero garantire il mantenimento, a titolo di “benefit”, della maggior tutela preesistente.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Il doppio binario

In via generale, per tutti i datori di lavoro le vecchie regole si applicheranno ai lavoratori già in forza, mentre le nuove disposizioni avranno efficacia solo per i nuovi assunti.

Un regime particolare viene invece previsto per le piccole imprese che hanno un organico pari o inferiore a 15 dipendenti.

Qualora, per effetto delle nuove assunzioni, l'azienda dovesse superare la soglia dei 15 dipendenti, le nuove regole sui licenziamenti individuali previste dal "Jobs Act" saranno estese anche ai lavoratori già in forza.

In questo caso, a tutti i dipendenti dell'azienda diventeranno applicabili le nuove norme del contratto a tutele crescenti, indipendentemente dalla data di assunzione.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Alla chiusura

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, le conseguenze cambiano a seconda del tipo di regole applicabili.

Per i vecchi assunti rimangono in essere tutte le preesistenti possibilità di reintegro in azienda (art. 18 L. 300/70 così come modificato dalla Legge 92/2012 - Fornero), mentre per i nuovi assunti dal 7 marzo si applicheranno le nuove regole del Jobs Act .



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Rientro in azienda solo in tre situazioni

A fronte di un licenziamento, un lavoratore a cui si applica il contratto a “Tutele crescenti” potrà rientrare in azienda, per decisione del giudice, solo in tre casi:

Il licenziamento è nullo: quando è stato intimato in concomitanza di matrimonio; in violazione delle disposizioni sulla tutela della maternità e paternità;

Il licenziamento è discriminatorio: quando è stato determinato da ragioni di credo politico, di fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato, dalla partecipazione ad uno sciopero. Inoltre, quando è stato determinato da ragioni razziali, di lingua o di sesso.

Il licenziamento è stato intimato in forma orale: quando il licenziamento è stato comunicato senza atto scritto.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Rientro in azienda solo in tre situazioni

Oltre al rientro in azienda, nei tre casi esaminati, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva commisurata all'ultima retribuzione utile per il TFR, di importo pari a quanto non percepito dal lavoratore per il periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso questa indennità non potrà essere inferiore a 5 mensilità.

Il datore di lavoro dovrà inoltre versare i contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Il lavoratore ha comunque la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, esente da contribuzione previdenziale. Tale richiesta determina come conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Rientro in azienda solo in tre situazioni

E' importante precisare che le sanzioni sopra indicate si applicano a tutte le aziende, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati.

Viene espressamente previsto che la disciplina sul licenziamento discriminatorio si applica anche ai licenziamenti di cui venga accertato il difetto di giustificazione in quanto risultino effettuati a causa della inidoneità fisica o psichica del lavoratore.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

E NEGLI ALTRI CASI?

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)

Giusta causa: grave inadempienza commessa dal lavoratore che impedisce il proseguimento, anche temporaneo, del rapporto di lavoro. In questa ipotesi non compete l'indennità sostitutiva del preavviso.

Giustificato motivo soggettivo: comportamento disciplinarmente rilevante messo in atto dal dipendente, ma non di gravità tale da comportare il licenziamento per giusta causa. In questa ipotesi compete l'indennità sostitutiva del preavviso.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)

Il giudice non ha più la facoltà di effettuare alcuna valutazione circa la eventuale sproporzione tra il fatto contestato ed il licenziamento intimato. Non può più, ad esempio, declassare un licenziamento per “*Giusta causa*” ad un licenziamento per “*Giustificato motivo soggettivo*”. Il giudice dovrà solamente accertare se il fatto sussiste o meno.

Ad eccezione dell'ipotesi in cui sia dimostrato che il fatto **“non sussiste”**, (con conseguente annullamento del licenziamento e condanna del datore di lavoro al reintegro del lavoratore e al pagamento di un'indennità che in questo caso non può comunque essere superiore a 12 mensilità), in tutte le altre situazioni in cui venga accertato che il licenziamento è illegittimo in quanto non ricorrono gli estremi del giustificato motivo o della giusta causa (**ma in ogni caso il fatto contestato sussiste**), il giudice:



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)

- dichiara **estinto** il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al **pagamento** di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 (due) mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio. Tale indennità non potrà in ogni caso essere inferiore a 4 mensilità e superiore a 24 mensilità.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)

Piccole imprese: sempre con riferimento alle assunzioni successive all'entrata in vigore del D. Lgs. 4/3/2015, la norma prevede che per le aziende non soggette alle disposizioni di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (quelle fino a 15 dipendenti), non si applicano le disposizioni di cui all'art. 3 sul licenziamento disciplinare: **viene quindi sempre esclusa la reintegrazione**, anche nel caso in cui venga accertato in giudizio che il fatto non sussiste.

Inoltre si prevede il pagamento dimezzato delle indennità previste in caso di licenziamento illegittimo, fermo restando che il limite massimo di indennizzo non può superare le 6 mensilità.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Si tratta del licenziamento intimato per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento aziendale.

E' il cosiddetto "*Licenziamento per motivi economici*".

Nel caso in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo adottati dal datore di lavoro, il giudice:

- Dichiarare **estinto** il rapporto di lavoro con decorrenza dalla data del licenziamento;
- Condanna il datore di lavoro **al pagamento** di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento utile per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

Tale indennità non potrà essere comunque inferiore a 4 mensilità e superiore a 24 mensilità.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Per le piccole aziende fino a 15 dipendenti, i limiti dell'indennizzo sono dimezzati, fermo restando che il limite massimo di indennizzo non può superare le 6 mensilità.

Infine, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non è più prevista l'attivazione preventiva della procedura di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, così come era stata introdotta dalla legge 92/2012 (Legge Fornero).

Si trattava del tentativo obbligatorio preventivo di conciliazione posto a carico dei datori di lavoro che rientrano nell'ambito della tutela reale (e che dunque occupino più di 15 dipendenti). L'esperimento del tentativo di conciliazione costituiva una condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Vizi formali e procedurali

La procedura prevista dall'art. 7 della L.300/1970 (Statuto dei Lavoratori) per i licenziamenti disciplinari ha mantenuto la sua validità. In sintesi:

- Le norme disciplinari relative alle infrazioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante loro affissione in luogo accessibile;
- L'addebito deve essere contestato per iscritto;
- Deve essere lasciata al lavoratore la possibilità di presentare le proprie difese, anche con l'assistenza di un rappresentante del sindacato cui aderisce o ha conferito mandato;
- L'eventuale licenziamento deve essere intimato non prima che siano decorsi 5 giorni (8 nel ccnl chimico) dalla presentazione al lavoratore della contestazione scritta .



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Vizi formali e procedurali

Qualora sia accertato che il licenziamento sia caratterizzato da vizi formali (mancanza di motivazione nel licenziamento) oppure sia stato intimato, nel caso di licenziamento disciplinare, in violazione della procedura di cui all'art. 7 L. 300/70, il giudice:

- Dichiarare comunque **estinto** il rapporto di lavoro con decorrenza dalla data del licenziamento;
- Condanna il datore di lavoro **al pagamento** di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad 1 (una) mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento utile per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio. Tale indennità non potrà comunque essere inferiore a 2 mensilità e superiore a 12 mensilità.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Revoca del licenziamento

Viene riprodotta la disciplina prevista dall'art 18 legge 300/1970, che prevede che il licenziamento intimato può essere revocato, purché ciò avvenga entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento stesso.

Il rapporto prosegue senza soluzione di continuità con diritto del lavoratore al pagamento della retribuzione maturata; non si applicano le sanzioni.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Licenziamenti collettivi

Molto importanti sono le novità previste in relazione alla procedura per i licenziamenti collettivi.

Viene mantenuta la sanzione della reintegra nel caso in cui il licenziamento sia intimato oralmente, mentre, in caso di violazione delle procedure previste dagli art. 4 e 24 della legge 223/1991, o dei criteri di scelta dei lavoratori, si applica il regime previsto dall'art. 3 del presente decreto che disciplina il caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. In pratica viene uniformato il regime sanzionatorio tra licenziamenti individuali e collettivi: ad esempio, qualora non siano rispettati i criteri di scelta dei lavoratori (anzianità aziendale; carichi di famiglia) il licenziamento sarà comunque valido, e il lavoratore avrà diritto solamente al risarcimento del danno, da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Offerta di conciliazione

Il D. Lgs. 4/3/2015 prevede l'introduzione di una procedura di conciliazione facoltativa, estesa a tutte le imprese (anche a quelle fino a 15 dipendenti), applicabile anche ai casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (licenziamenti disciplinari).

La procedura di conciliazione, da svolgersi in precise sedi (Commissione di Conciliazione presso la DTL o in sede sindacale), prevede che il datore di lavoro possa offrire al lavoratore entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 gg. dal ricevimento della comunicazione), un importo che non costituisce reddito imponibile (quindi è una somma **esente da tributi e da contribuzione**), di ammontare pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a **2** e non superiore a **18** mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare (per le piccole imprese, quelle non soggette all'art. 18 come sopra indicato, gli importi sono dimezzati e non possono eccedere le **6** mensilità).



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Offerta di conciliazione

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione dello stesso.

La disposizione prevede inoltre che, nella stessa sede conciliativa, possano essere pattuite ulteriori somme a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, specificando altresì che tali somme sono soggette al regime fiscale ordinario.

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione di tale disposizione, alla normale comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto è stata aggiunta un'ulteriore comunicazione da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale comunicazione ha lo scopo di segnalare il fatto che sia avvenuta o meno la conciliazione e parrebbe limitata a tale nuova tipologia di conciliazione introdotta dalla norma; l'omessa comunicazione è soggetta a sanzione.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Considerazioni finali

Con la riforma del contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di licenziamenti illegittimi per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e/o oggettivo, si è passati da un sistema di “tutela reale piena” così come prevista dall’art. 18 L.300/1970 (reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo per il danno subito) ad un sistema di “tutele crescenti”, che prevede, sempre nel caso di licenziamenti illegittimi per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e/o oggettivo, una tutela solamente economica.

Questa maggior flessibilità in uscita, accompagnata da una riduzione degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro (per ora limitati alle assunzioni che saranno effettuate nel 2015), dovrebbe essere la molla per far aumentare il numero di assunzioni a tempo indeterminato, sostituendosi a tutte quelle forme “atipiche” di contratti di lavoro attualmente in essere, e che costituiscono la massiccia forma di precariato oggi esistente nel mercato del lavoro. Qui di seguito le più diffuse:



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Considerazioni finali

- Collaboratori a progetto;
- Partite Iva (più o meno genuine);
- Tempo determinato;
- Apprendistato;
- Associazioni in partecipazione

Vero è che alla maggior facilità di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato si dovrà affiancare una più efficace tutela in caso di disoccupazione.

In questa direzione vanno la riforma dell'Aspi, con l'introduzione della Naspi, della Dis-Coll e della Asdi che prevedono, oltre ad un sussidio economico rapportato all'anzianità contributiva del lavoratore e non più alla sua età anagrafica, anche un percorso formativo di riqualificazione per un suo più facile reinserimento nel mondo del lavoro. Qui però il legislatore deve ancora completare il suo lavoro, soprattutto per individuare le coperture finanziarie necessarie.



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

Considerazioni finali

E' comunque un salto di mentalità molto forte, ampiamente contestato dalla parte sindacale che vede in questa manovra un forte taglio dei diritti dei lavoratori.

Questo è sicuramente vero, c'è però da chiedersi:

- Un imprenditore assume per poi licenziare?**
- Come mai, come risulta dalle rilevazioni statistiche, solo pochissimi sono stati i casi di lavoratori che, pur reintegrati, hanno optato per un indennizzo economico?**
- Non è forse l'art. 18 un tabù ideologico, già svuotato ancor prima della presente riforma, della sua reale efficacia?**



Uni-A.T.E.Ne.O. "Ivana Torretta"
Nerviano 2007

IL JOBS ACT

Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23

**CHI FRA I DUE AVRA' RAGIONE?
AI POSTERI L'ARDUA SENTENZA**



F I N E