

Speciale
JOBS ACT
I decreti

IL CONTRATTO A "TUTELE" CRESCENTI

Ci sono nuove regole in caso di licenziamento illegittimo di uno o più lavoratori per ragioni **disciplinari o economiche** per chi viene assunto con un **contratto a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015**: così è previsto dal Decreto legislativo n. 23/2015, uno dei decreti attuativi del Jobs Act.

Non si tratta di una modifica dell'articolo 18 della Legge 300/70 come avvenne con la Legge Fornero, ma della non applicabilità di tale norma per i contratti a tempo indeterminato stipulati dopo l'entrata in vigore del nuovo Decreto legislativo.

Il Decreto si applica:

- ai lavoratori operai, impiegati o quadri assunti dopo l'entrata in vigore del Decreto, il 7 marzo 2015;

CGIL

• ai lavoratori assunti in seguito a conversione di contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a

tempo indeterminato, sempre dopo il 7 marzo 2015;

- a tutti i lavoratori (quindi anche quelli assunti prima del 7 marzo) di aziende che, in conseguenza di nuove assunzioni, superino il requisito occupazionale di 15 di-

pendenti, di cui all'articolo 18 della Legge 300/1970.

Il Decreto, invece, non si applica:

- ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- ai dirigenti.



LICENZIAMENTO ECONOMICO (giustificato motivo oggettivo) O DISCIPLINARE (giustificato motivo soggettivo o giusta causa)

Le nuove modalità

Nel caso di **licenziamento economico o disciplinare** in cui sia accertato (dal giudice) che non ricorrano le ragioni del licenziamento, il giudice deve comunque dichiarare estinto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

Il valore di tale indennità **non** potrà essere **inferiore a 4 mensilità** (quindi nei primi 2 anni sarà pari a 4 mensilità) e non potrà essere **superiore a 24 mensilità** (quindi dal dodicesimo anno sarà sempre di 24 mensilità).

Nel solo caso di licenziamento disciplinare in cui sia accertato che

il fatto contestato non sussiste, il giudice dispone il reintegro del lavoratore.

In questo caso il datore di lavoro è condannato anche al risarcimento del danno, in analogia col licenziamento discriminatorio, in misura massima comunque **non superiore a 12 mensilità**.

Il giudice **non ha la facoltà di valutare** nel caso di licenziamento disciplinare la sproporzione tra fatto contestato e la sanzione disciplinare.

Offerta di conciliazione

Al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, in sede di conciliazione, un importo che non costituisce reddito imponibile (**quindi non sottoposto né a ritenuta IRPEF né a contribuzione previdenziale**) pari a 1 mensilità

per ogni anno di servizio.

Tale indennità non può essere inferiore a 2 mensilità e superiore a 18. Tale offerta di conciliazione avviene mediante la consegna al lavoratore di un assegno circolare e l'accettazione di tale assegno comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia da parte del lavoratore all'impugnazione del licenziamento.

Queste norme si applicano anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nelle aziende che, in virtù di nuove assunzioni, superano il requisito dei 15 dipendenti

UFFICIO VERTENZE Servizi per l'assistenza sindacale tecnica legale

L'Ufficio Vertenze garantisce l'assistenza ai lavoratori che hanno interrotto il loro rapporto di lavoro per dimissioni o per licenziamento.

Recupera crediti, differenze salariali, tutela gli interessi dei lavoratori nelle procedure concorsuali, impugna licenziamenti per consentire al lavoratore il rientro al lavoro o il risarcimento del danno.

Bergamo
via Garibaldi 3 - tel. 035.3594340
per procedure fallimentari tel. 035.3594341
vertenzecgilbg@cgil.lombardia.it

Le vecchie modalità (ancora in vigore per chi ha un contratto anteriore al 7 marzo)

In caso di **licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo) o disciplinare (giustificato motivo soggettivo o giusta causa)**, qualora si accerti che non sussistono gli estremi per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o giusta causa, il giudice dichiara il **rapporto di lavoro estinto** e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un **minimo di 12** ed un **massimo di 24 mensilità** non soggette a ritenuta previdenziale.

Il giudice, inoltre, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro

Testi e grafica a cura di:
Orazio Amboni, Francesca Ghirardelli,
Enzo Mogni, Giacomo Pessina,
Michela Piazzoli e Marco Toscano



ro alla **reintegrazione** nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria nei casi di:

- licenziamento economico in cui si accerti la **manifesta insussistenza** delle motivazioni economiche;
- **licenziamento disciplinare in cui sia accertato l'inesistenza del fatto contestato**, o che **il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base delle previsioni dei contratti collettivi.

La misura dell'indennità risarcitoria **non può essere, comunque, superiore a 12 mensilità** della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In sostituzione della reintegrazione disposta dal giudice, il lavoratore può chiedere **un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità** e comunque il rapporto di lavoro può essere risolto se lo stesso non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro.

VIZI FORMALI E PROCEDURALI, ANZIANITÀ NEGLI APPALTI

Se il licenziamento è intimato con **vizi formali** (privi della motivazione che ha portato al licenziamento) o **procedurali** (mancata contestazione del fatto disciplinare o non rispetto dei tempi per sentire il lavoratore) il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un indennizzo pari ad **1 mensilità per ogni anno di servizio**.

Tale indennizzo, che non è assoggettato a contribuzione previdenziale, non può essere **inferiore a 2 mensilità e superiore a 12 mensilità**.

Computo dell'anzianità negli appalti

Ai fini del **solo** calcolo dell'importo dell'indennità in caso di licenziamento economico o disciplinare illegittimo l'anzianità di servizio del lavoratore si computa tenendo

conto di **tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata**.

Per chi è stato assunto prima del 7 marzo

Se il licenziamento è intimato con **vizi formali** (privi della motivazione che ha portato al licenziamento) o **procedurali** (mancata contestazione del fatto disciplinare o non rispetto dei tempi per sentire il lavoratore) il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un **minimo di 6** e un **massimo di 12 mensilità**.

LE IMPRESE FINO A QUINDICI DIPENDENTI

Al datore di lavoro che non superi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 della Legge 300/70 (fino a 15 dipendenti) l'importo delle indennità è dimezzato e **non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità**.

Quindi:

- licenziamenti illegittimi disciplinari o economici: **1 mese per ogni anno di servizio** (minimo 2 mensilità, massimo 6 mensilità);
- vizi formali o procedurali: **15 giorni per ogni anno di servizio** (minimo 1 mese, massimo

6 mesi);

- offerta di conciliazione: **15 giorni per ogni anno di servizio** (minimo 1 mese, massimo 6 mesi).

Per chi è stato assunto prima del 7 marzo

Al datore di lavoro che non superi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 della Legge 300/70 l'importo delle indennità varia da **un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di 6 mensilità**.

HAI DUBBI O DOMANDE?
SCRIVICI:
materiali_bg@cgil.lombardia.it

E SE I LICENZIAMENTI SONO COLLETTIVI?

Il licenziamento collettivo che si applica in aziende sopra i 15 dipendenti, segue le stesse norme del licenziamento individuale, per cui:

- se intimati senza l'osservanza della forma scritta **i licenziamenti si ritengono nulli e ai lavoratori va corrisposto un indennizzo e la reintegra nel posto di lavoro** (articolo 2);
- se i licenziamenti avvengono in violazione delle procedure dell'articolo 4 e dei criteri di scelta dell'articolo 5 della Legge 223/91 i rapporti di lavoro sono comunque estinti e **ai lavoratori coinvolti si applicano le tutele crescenti di cui all'articolo 3 (2 mensilità per ogni anno di anzianità da un minimo di 4 a un massimo di 24)**.

Procedure di cui all'articolo 4 della Legge 223/1991

Le imprese sono tenute a dare comunicazione preventiva per iscrit-

to alle rappresentanze sindacali aziendali nonché alle rispettive associazioni di categoria o alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La comunicazione deve contenere indicazione:

- dei motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene necessario il licenziamento collettivo;
- del numero, della collocazione e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato;
- dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale.

Entro 7 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, le rappresentanze sindacali possono

chiedere un esame congiunto per analizzare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di valutare soluzioni alternative ai licenziamenti anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti. La procedura deve essere esaurita entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. L'azienda dà all'ARIFL (Azienda Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro) comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analogamente comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'ARIFL

	Conciliazione obbligatoria in Dtl (art.7, Legge 604/1966, come modificato dalla Legge 92/2012) RIFORMA FORNERO	Conciliazione facoltativa per le liti di lavoro (art.30 Legge 183/2010) COLLEGATO LAVORO	Conciliazione volontaria (art.6 schema Dlgs attuativo della Legge 183/2014) JOBS ACT
AMBITO DI APPLICAZIONE	Licenziamento per giustificato motivo di lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs Act, aziende con più di 15 dipendenti	Qualsiasi controversia di lavoro	Licenziamento per qualsiasi motivo di lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, a prescindere dal numero di dipendenti
SEDE DI SVOLGIMENTO	Direzione territoriale del lavoro	Direzione territoriale del lavoro o sedi previste dai Ccnl	Dtl, commissioni sindacali, enti di certificazione
AVVIO DELLA PROCEDURA	Il datore di lavoro che intende licenziare è obbligato a chiedere preventivamente l'attivazione della procedura	Una delle due parti della lite ha facoltà di chiedere lo svolgimento del tentativo di conciliazione	Il datore di lavoro per evitare la causa può offrire formalmente dopo il licenziamento una somma al lavoratore licenziato
POSSIBILE ESITO	Accordo tra le parti o licenziamento	Accordo o prosecuzione della lite, in giudizio o in sede arbitrale	Accettazione (con decadenza dal diritto a fare causa) o rifiuto
INCENTIVI ECONOMICI	In caso di risoluzione consensuale del rapporto spetta comunque l'Aspi. Eventuali incentivi all'esodo sono esenti da contributi e soggetti a tassazione separata	Non ci sono incentivi economici specifici	Le somme pagate (1 mese per l'anno di lavoro, da un minimo di 2 sino a un massimo di 18, con importi ridotti per le piccole imprese) sono esenti da contributi e tasse

convoca le parti al fine di un ulteriore esame anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro 30 giorni.

Se il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a 10, i termini sono ridotti alla metà.

Terminata la procedura, se l'impresa decide di licenziare lo comunica per iscritto agli interessati nel rispetto dei termini di preavviso.

Criteri di cui all'articolo 5 della Legge 223/1991

L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Per chi è stato assunto prima del 7 marzo

I licenziamenti collettivi devono essere eseguiti secondo le modalità, le procedure e i criteri di cui alla Legge 223/1991.

Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma (**reintegra**), della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma (**reintegra**) del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma (**reintegra**) del medesimo articolo 18.



LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE Poche novità rispetto a prima

Per i contratti a tempo indeterminato stipulati a partire dal 7 marzo 2015 restano valide le stesse modalità della legge precedente: dunque per queste tipologie poco cambia.

Un licenziamento è per motivi discriminatori se discrimina per:

- razza;
- opinioni politiche;
- credo religioso;
- sesso;
- nazionalità;
- partecipazione ad un sindacato.

Il licenziamento è nullo se avviene nei periodi di "non recedibilità" previsti dalla legge: durante congedi di maternità o paternità, di congedo matrimoniale, ecc.

Il licenziamento è inefficace se intimato in forma orale.

Il giudice che dichiara il licenziamento nullo per uno dei casi sopra indicati condanna il datore di lavoro: **al risarcimento del danno e al reintegro del lavoratore.**

Il risarcimento del danno corrispon-

de ad un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal giorno del licenziamento illegittimo fino all'effettiva reintegrazione a cui si deve dedurre quanto il lavoratore abbia percepito per altre attività lavorative nel medesimo periodo. Il datore di lavoro inoltre è tenuto al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore può richiedere in sostituzione del reintegro sul posto di lavoro, fermo quanto dovuto per il risarcimento del danno, un'indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale. Tale richiesta va effettuata entro 30 giorni dal deposito della sentenza e in tal caso il rapporto di lavoro si intende risolto. La medesima disciplina (reintegra e risarcimento del danno) si applica anche nel caso di licenziamento in cui sia accertato (dal giudice) il difetto di giustificazione per motivi consistenti nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

IN BREVE

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO DAL 7 MARZO		CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO FINO AL 7 MARZO		
	aziende con più di 15 dipendenti	aziende fino a 15 dipendenti	aziende con più di 15 dipendenti	aziende fino a 15 dipendenti
LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI, NULLI O INTIMATI IN FORMA ORALE	Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento pari al numero di mensilità tra il licenziamento e la reintegra (il lavoratore può optare in alternativa alla reintegra per ulteriori 15 mensilità)	Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento pari al numero di mensilità tra il licenziamento e la reintegra (il lavoratore può optare in alternativa alla reintegra per ulteriori 15 mensilità)	Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento pari al numero di mensilità tra il licenziamento e la reintegra (il lavoratore può optare in alternativa alla reintegra per ulteriori 15 mensilità)	Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento pari al numero di mensilità tra il licenziamento e la reintegra (il lavoratore può optare in alternativa alla reintegra per ulteriori 15 mensilità)
LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI) O SOGGETTIVO (DISCIPLINARI)	2 mesi di risarcimento per ogni anno di anzianità (minimo 4, massimo 24 mesi)	1 mese per ogni anno di servizio (minimo 2 mesi, massimo 6 mesi)	Risarcimento stabilito dal giudice tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mesi. In caso di manifesta insussistenza delle ragioni economiche o di sanzione disciplinare con conservazione del posto di lavoro previsto nei CCNL è prevista la reintegrazione del lavoratore	Risarcimento stabilito dal giudice tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mesi
LICENZIAMENTI COLLETTIVI	Se fatti in violazione delle procedure o dei criteri di scelta 2 mesi di risarcimento per ogni anno di anzianità (minimo 4, massimo 24 mesi)	L'ORDINAMENTO NON PREVEDE LICENZIAMENTI COLLETTIVI IN AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI	Se fatti in violazione delle procedure o dei criteri di scelta reintegrazione nel posto di lavoro	L'ORDINAMENTO NON PREVEDE LICENZIAMENTI COLLETTIVI IN AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI
VIZI FORMALI O PROCEDURALI	Indennizzo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio (minimo 2, massimo 12 mensilità)	Indennizzo pari a 15 giorni per ogni anno di servizio (minimo 1, massimo 6 mensilità)	Risarcimento stabilito dal giudice tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mesi	Risarcimento stabilito dal giudice tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mesi
OFFERTA DI CONCILIAZIONE	Indennizzo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio (minimo 2, massimo 18 mensilità). Questo indennizzo non prevede il pagamento né di contributi né di imposte	Indennizzo pari a 15 giorni per ogni anno di servizio (minimo 1, massimo 6 mensilità). Questo indennizzo non prevede il pagamento né di contributi né di imposte	NON PREVISTO	NON PREVISTO