

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Decorrenza e destinatari**

Con decreto del 24 dicembre 2014, dalla data di entrata in vigore del decreto stesso, per i nuovi assunti a tempo indeterminato, in caso di licenziamento illegittimo, cessano le tutele previste dall'articolo 18 della legge 300 del 1970, nonché dalla 604/66 e 223/1991.

Quanto segue si applica anche ai dipendenti di imprese che supereranno la soglia dei 15 addetti

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Chi ne è escluso ?**

Esclusivamente i dipendenti già assunti a tempo Indeterminato, prima dell'entrata in vigore del decreto, nonché i dipendenti di aziende con più di 15 addetti, sempre prima dell'entrata in vigore del decreto.

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Reintegro**

Il decreto dispone che il reintegro sia possibile in solo in 3 casi di licenziamento:

- 1) discriminatorio, nullo o intimato in forma orale;**
- 2) per inidoneità fisica o psichica alla mansione;**

# JOBS ACT

## Le nuove norme sui licenziamenti

### Reintegro (2)

3) **disciplinare**, ma a patto che il fatto non sussista.

Il Giudice non esercita più il potere discrezionale in ordine alla sproporzione del provvedimento, anche ad esempio quando il CCNL preveda per talune mancanze provvedimenti più contenuti (sospensione o multa).

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Risarcimento economico**

In tutti gli altri casi di **licenziamento illegittimo accertato** il Giudice dispone un risarcimento:

- pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità, per le imprese **sopra i 15 dipendenti**.
- per le aziende con **meno di 15 dipendenti** (e per associazioni, partiti, sindacati...) è previsto un minimo di 2 e ad un massimo di 4 mensilità.

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Conciliazione**

Il tentativo di conciliazione, promosso dal lavoratore, si trasforma in **un'offerta di conciliazione**, promossa dall'azienda:

- pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità.

Tale importo è **privo di tassazione e contribuzione** previdenziale.

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Prima e dopo**

**Prima**, il lavoratore poteva promuovere la causa, chiedere il reintegro ed esperire il tentativo di conciliazione senza restrizioni sull'importo;

**Ora**, il lavoratore può solo impugnare il licenziamento illegittimo e rivolgersi al Giudice se ritiene inadeguato il risarcimento proposto dall'azienda, oppure se l'azienda non gli ha proposto alcuna conciliazione.

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Risarcimento per i licenziamenti individuali**

Nella fattispecie in cui l'azienda comunica per iscritto il licenziamento, ma non le motivazioni dello stesso, è prevista la sola tutela risarcitoria.

Così come nei casi in cui l'azienda non rispetti la procedura prevista dallo Statuto dei lavoratori in tema di sanzioni disciplinari.

**Prima**, in caso di inadempienze formali, l'atto era ritenuto nullo. **Ora** tutto è monetizzabile.

# **JOBS ACT**

## **Le nuove norme sui licenziamenti**

### **Risarcimento per i licenziamenti collettivi**

Anche in caso di difetti nella gestione della procedura di licenziamento collettivo (es. mancata informativa alle RSU) nonché sul mancato rispetto dei criteri previsti dalla legge (es. carichi familiari) le nuove norme prevedono la mera tutela risarcitoria.

**Prima**, in caso di inadempienze formali, l'atto era ritenuto nullo. **Ora** tutto è monetizzabile.