

Jobs act: disposizioni sul contratto di lavoro a tutele crescenti
Decreto legislativo 04.03.2015 n° 23 , G.U. 07.03.2015

Publicato nella Gazzetta il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 contenente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n. 183 del 2014 (c.d. Jobs Act).

Il nuovo contratto a tutele crescenti si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto (**7 marzo 2015**), per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi (per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti).

Per i **licenziamenti discriminatori e nulli intimati in forma orale** resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori.

Per i **licenziamenti disciplinari** la reintegrazione resta solo per quella in cui sia accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato".

Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti "licenziamenti ingiustificati", viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del **risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio**, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla **nuova conciliazione facoltativa** incentivata. In questo caso il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità. Con l'accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.

Per i **licenziamenti collettivi** il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità). In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

Per le **piccole imprese** la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

La nuova disciplina si applica anche ai **sindacati** ed ai **partiti politici**.