

**Legge delega n. 183 del 2014 - I Decreti Attuativi del Jobs Act:
IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI
- D.Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015 -**

**Stop tutele art. 18 dello Statuto dei Lavoratori:
nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.**

QUALI I LAVORATORI INTERESSATI?

- 1) Lavoratori, con qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti dal 07 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato, anche in caso di conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato o di apprendistato.
- 2) Lavoratori, con qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti a tempo indeterminato precedentemente al 07 marzo 2015, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di nuove assunzioni di cui al punto 1), superi il requisito occupazionale dei 15 dipendenti di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

QUALI I DATORI DI LAVORO PRIVATI INTERESSATI?

- 1) IMPRENDITORI E NON IMPRENDITORI, SINDACATI E PARTITI POLITICI, **con più di 15 dipendenti** nelle unità site nello stesso comune, o con più di 60 dipendenti a livello complessivo

nel caso di:

**A) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E GIUSTA CAUSA:
INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE CONTESTATO**

- il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione e al risarcimento**. La misura del risarcimento **non può eccedere le 12 mensilità** e deve includere i contributi previdenziali e assistenziali. N.B. In luogo della reintegra, il lavoratore può chiedere un'indennità sostitutiva non assoggettata a contribuzione pari a 15 mensilità.

**B) LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI, DISCIPLINARI E GIUSTA CAUSA:
ILLEGITTIMI**

- il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al **pagamento di una indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.**

**C) LICENZIAMENTO:
VIOLAZIONI PROCEDURALI O DEL REQUISITO DI MOTIVAZIONE:**

- Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al **pagamento di una indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.**

D) LICENZIAMENTI COLLETTIVI:
VIOLAZIONE DELLE NORME PROCEDURALI E DEI CRITERI DI SCELTA

- Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al **pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.**

2) IMPRENDITORI E NON IMPRENDITORI, SINDACATI E PARTITI POLITICI **con meno di 15 dipendenti** nelle unità site nello stesso comune, o più di 60 dipendenti a livello complessivo

nel caso di

- LICENZIAMENTO DISCIPLINARE, PER MOTIVI ECONOMICI, PER GIUSTA CAUSA E IN VIOLAZIONE DI NORME PROCEDURALI E DEL REQUISITO DI MOTIVAZIONE:

Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al **pagamento di una indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale che non può in ogni caso superare il **limite delle 6 mensilità.**

3) IMPRENDITORI E NON IMPRENDITORI, SINDACATI E PARTITI POLITICI **indipendentemente dal numero di dipendenti**

2

nel caso di

- LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI, NULLI (ES. VIOLAZIONE NORME A TUTELA DELLA MATERNITÀ) E INTIMATI IN FORMA ORALE (INDIVIDUALI E COLLETTIVI):

Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione e al risarcimento.** La misura del risarcimento **non può essere inferiore a 5 mensilità** e deve includere i contributi previdenziali e assistenziali. N.B. In luogo della reintegra, il lavoratore può chiedere un'indennità sostitutiva non assoggettata a contribuzione pari a 15 mensilità.

N.B. OFFERTA DI CONCILIAZIONE: in caso di licenziamento dei lavoratori, **al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore**, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), innanzi ad una commissione di certificazione o in una delle sedi conciliative, un importo non imponibile e non assoggettato a contribuzione pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità (max 6 mensilità per le piccole imprese). L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

Per approfondimenti, Vi segnaliamo il *sito internet* che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha *appositamente creato, dedicato alle novità del Jobs Act:*
<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

L'Associazione rimane a disposizione, per ulteriori chiarimenti, nel personale di riferimento:

- *dott. Moreno Polidori*, tel . 0721-402085, e-mail: polidori@confapipesaro.it

Confederazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Pesaro e Urbino

Via degli Abeti, 152 61122 Pesaro Tel: 0721 402085 Fax: 0721 401730

Mail: info@confapipesaro.it Web: www.confapipesaro.it