

Jobs Act: disciplina, applicazione e regime sanzionatorio

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

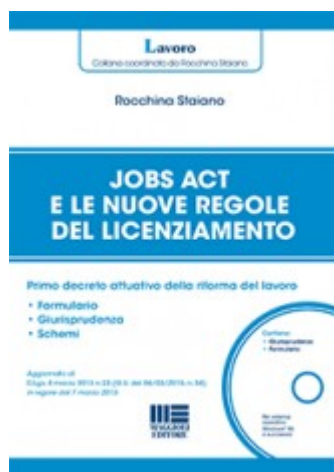
Un mese fa entrava in vigore il Jobs Act, almeno nei primi decreti attuativi, quelli molto attesi del decreto a tutele crescenti e della nuova indennità di disoccupazione.

tratto da www.leggioggi.it

Se i dati delle assunzioni nei mesi di gennaio e febbraio sono confortanti, ancora non si conoscono stime ufficiali sugli effetti della riforma del lavoro 2015 nel primo mese di effettività. Cerchiamo di comprendere le conseguenze di questo passaggio fondamentale nella regolamentazione dei contratti con l'esperta

Rocchina Staiano, autrice del volume

"Jobs act e le nuove regole del licenziamento", Maggioli Editore, 2015.



Il D. Lgs. n. 23 del 2015 cosa disciplina?

Il D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 prevede per le

nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, tutele crescenti, in tema di licenziamento, in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

Il D. Lgs. 23/2015 si applica solo ai neo assunti?

No, da un'attenta lettura degli art. 1 e 9, comma 2, si applica: a) ai "lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto e a prescindere dalla dimensione dell'impresa datrice di lavoro; b) ai dipendenti occupati prima dell'entrata in vigore del decreto, nel caso in cui l'azienda datrice di lavoro, in conseguenza di assunzioni successive al decreto stesso, superi la soglia dimensionale, di cui all'art. 18, commi 8 e 9, della legge n. 300 del 1970; c) ai datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ovvero di religione o di culto; d) nei casi di "conversione" in contratto a tempo indeterminato, di contratti di lavoro a tempo determinato o di contratti di apprendistato, avvenute successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015.

Qual è il regime sanzionatorio, che il D. Lgs. 23/2015 attribuisce in caso di licenziamento discriminatorio?

L'art. 2 del D. Lgs. 23/2015 stabilisce che il giudice: a) ordina
al
datore

di
lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro; b) condanna il datore di lavoro al risarcimento
del danno subito dal
lavoratore, stabilendo a tal fine
un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di
fine
rapporto,
corrispondente
al
periodo

dal

giorno

del licenziamento sino a quello
dell'effettiva
reintegrazione,
dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In
ogni caso la misura
del
risarcimento non
potrà
essere
inferiore
a

cinque

mensilità

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del
trattamento

di

fine rapporto; c) condanna il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro: a)

un'indennità pari

a

quindici

mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento

di

fine rapporto; b) l'indennità richiesta non è assoggettata a contribuzione previdenziale; c) la richiesta dell'indennità determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Qual è il regime sanzionatorio, che il D. Lgs. 23/2015 attribuisce in caso di licenziamento orale?

L'art. 2 del D. Lgs. 23/2015

equipara il licenziamento discriminatorio al licenziamento orale; prevedendo per entrambe lo stesso regime sanzionatorio (v. domanda n. 3).

L'impugnativa della lettera di licenziamento ha subito modifiche dal D. Lgs. 23/2015?

No; il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza

entro sessanta giorni

dalla comunicazione in forma scritta dello stesso, ovvero dalla comunicazione dei motivi qualora non contestuale.

Il D. Lgs. 23/2015 ha introdotto novità sull'impugnativa del licenziamento orale?

No. Sul tema non è intervenuto il D. Lgs. 23/2015.

E' possibile la revoca del Licenziamento?

Il D. Lgs. 23/2015, all'art. 5 prevede la revoca del licenziamento, purché venga effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo. In tal modo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal D. Lgs. 23/2015.

<https://www.diritto.it/jobs-act-disciplina-applicazione-e-regime-sanzionatorio/>