



Alle Spett.li Ditte Clienti  
 Loro sedi

**CIRCOLARE 3/2015**

**Oggetto: Jobs Act – il licenziamento**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il Decreto Legislativo recante “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Tale decreto è in vigore dal 7 marzo 2015.

La nuova disciplina in materia di licenziamento riguarda i lavoratori con qualifica di operaio, impiegato e quadro assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data del 7 marzo 2015.

Preme evidenziare che, in sede di approvazione definitiva del suddetto decreto legislativo è stata introdotta la previsione secondo la quale le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicano anche in caso di conversione di contratti a tempo determinato o apprendistato in contratto a tempo indeterminato, avvenuta successivamente al 7 marzo 2015; inoltre è stata confermata l’applicabilità della disciplina prevista dal decreto in esame anche ai casi di licenziamento collettivo (artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991), qualora gli stessi risultino intimati senza l’osservanza della forma scritta.

Nelle seguenti tabelle si illustrano gli effetti della nuova disciplina in relazione alle diverse tipologie di licenziamento.

	<b>LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE</b>	
	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.

	<b>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA O “ECONOMICO”</b>	
	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell’anzianità di servizio.  Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.



<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità. In presenza di “manifesta insussistenza della causa”, reintegra e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.
---	--	---

	<b>LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI</b>	
	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell’anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento del danno da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità.

#### **REVOCA DEL LICENZIAMENTO**

La disciplina in materia di revoca del licenziamento contenuta nell’art. 5 del decreto legislativo in esame non innova quanto già stabilito dall’art. 18, comma 10, della Legge n. 300/1970 così come modificato dalla Legge 92/2012. Tale disciplina prevede la possibilità per il datore di lavoro di far cadere nel nulla il provvedimento espulsivo con l’effetto che lo stesso risulterà come mai comminato.

Al fine dell’operatività di tale scelta, sarà necessario che la revoca intervenga successivamente alla comminatoria del licenziamento ma entro e non oltre 15 giorni dalla data di comunicazione al datore di lavoro dell’impugnazione da parte del prestatore.

#### **SISTEMA TRIPARTITO DI CONCILIAZIONE**

	<b>Assunti prima del 7 marzo</b>	<b>Assunti dal 7 marzo</b>	<b>Momento di applicazione</b>
<b>Conciliazione FACOLTATIVA ex Legge n. 183/2014 e Decreto Attuativo</b>	Non applicabile	Applicabile ai dipendenti neoassunti di aziende con un numero di prestatori superiore a 15, nonché a tutti i lavoratori di aziende che con una nuova assunzione superino il limite di 15	Dopo aver comminato il licenziamento ed entro 60 giorni dalla sua comunicazione al lavoratore
<b>Conciliazione OBBLIGATORIA ex Legge n. 92/2012</b>	Applicabile ai lavoratori di aziende con un numero di prestatori superiore a 15 e solo in caso di licenziamento per motivo economico	Non applicabile	Prima del licenziamento, ossia al momento di comunicazione dell’intenzione di procedere allo stesso.
<b>Conciliazione VOLONTARIA ex Legge n. 183/2010</b>	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Prima dell’avvio di qualsiasi controversia relativa al rapporto di lavoro.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti e per l’analisi di casi specifici.

Cordiali Saluti.

Gorizia, 10 marzo 2015

Studio Ass. Peric & Drufovka  
[info@consulenzelavoro.it](mailto:info@consulenzelavoro.it)