

Roma, 12 Marzo 2015

**CIRCOLARE N. 13/2015**

Prot. 32/2015  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: Entrata in vigore Decreto Legislativo 4 Marzo 2015 n. 23 attuativo del Jobs Act.**

In data 7 Marzo 2015 è entrato in vigore il Decreto attuativo del cd. Jobs Act, in forza del quale troverà concreta applicazione la nuova disciplina del licenziamento per i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati da tale data. La nuova disciplina trova applicazione anche per i contratti a tempo determinato e di apprendistato convertiti da pari data in contratti a tempo indeterminato.

Ai contratti a tempo indeterminato stipulati sino alla data del 6 Marzo 2015 continuerà invece ad applicarsi il previgente regime normativo in materia di licenziamenti, anche per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Ai soli fini operativi, e senza in questa prima fase approfondire aspetti tecnici della legge ancora oggetto di dibattito, si può ragionevolmente affermare che il Jobs Act rappresenta un tassello importante di un percorso normativo intrapreso dal Governo, finalizzato a rendere più conveniente per l'imprenditore, l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato rispetto al contratto a termine o ad altre forme contrattuali, quali le collaborazioni autonome, che in molti casi hanno generato contenziosi giudiziari, per mancanza dei requisiti di legge.

In particolare, il Jobs Act è da "leggersi" come provvedimento complementare alle norme previste dalla Legge di Stabilità, in forza della quale, in presenza di determinati requisiti, a far data dal 1° Gennaio 2015 le nuove assunzioni a tempo indeterminato, stipulate entro il 31 Dicembre 2015 fruiranno per 36 mesi dell'esonero contributivo previdenziale a carico del datore di lavoro, oltre alla detrazione per tutti i contratti a tempo indeterminato della quota Irap relativa al c.d. costo del lavoro. Il collegamento fra Jobs Act e Legge di Stabilità 2015 nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe così creare una sorta di "percorso virtuoso" che di fatto rende per l'imprenditore più conveniente, non solo economicamente ma anche sotto il profilo normativo, privilegiare il contratto a tempo indeterminato rispetto ad altre possibili forme di assunzione del lavoratore subordinato.



Dal punto di vista pratico, per i contratti a tempo indeterminato stipulati a far data dal 7 Marzo 2015 le novità principali introdotte dal Jobs Act possono così essere riassunte:

### **Imprese con più di 15 dipendenti**

- 1) Licenziamento discriminatorio nullo o orale - è uno dei casi residuali nei quali permane la reintegra del lavoratore oltre il diritto alla retribuzione dalla data di licenziamento alla reintegra, con un minimo di cinque mensilità. In caso di reintegra il lavoratore può optare per una indennità sostitutiva alla reintegra pari a quindici mensilità;
- 2) Licenziamento per giusta causa illegittimo – in questo caso, ma solo se **il fatto materiale** risulta insussistente, (fattispecie ben diversa dal fatto insussistente oppure punibile dal CCNL con sanzione conservativa prevista dalla Legge Fornero) è prevista la reintegra del lavoratore oltre al diritto alle retribuzioni dalla data del licenziamento alla data di reintegra, con un massimo di dodici mensilità. In caso di reintegra il lavoratore può optare per una indennità sostitutiva alla reintegra pari a quindici mensilità. Nelle altre ipotesi di licenziamento per giusta causa, dichiarato illegittimo, (ad esempio perché la fattispecie contestata è sanzionata con diversa previsione nel CCNL) al lavoratore non spetta la reintegra ma solo una indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di quattro mensilità e un massimo di ventiquattro;
- 3) Licenziamento per giustificato motivo illegittimo – in tutti i casi (ragioni organizzative o altre ipotesi) non è mai prevista la reintegra ma solo una indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di quattro mensilità e un massimo di ventiquattro;
- 4) Procedura licenziamento per giustificato motivo oggettivo – non è più prevista la procedura ex art. 7 Legge 604/66 avanti la Direzione Territoriale del Lavoro;
- 5) Revoca del licenziamento – il datore di lavoro anche nel regime di Jobs Act può revocare il licenziamento entro quindici giorni dall'impugnazione dello stesso, con conseguente ripristino del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità.

### **Imprese fino a 15 dipendenti**

- 1) Licenziamento discriminatorio nullo o orale – per le piccole imprese è prevista la reintegra del lavoratore a cui devono aggiungersi le retribuzioni dalla data di licenziamento alla reintegra con un minimo di cinque mensilità;
- 2) Licenziamento per giusta causa giustificato motivo soggettivo e oggettivo illegittimo – in questi casi non è prevista la reintegra, ma una indennità pari ad una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di due ed un massimo di sei mensilità;
- 3) Nelle aziende fino a quindici dipendenti qualora dal 7 Marzo 2015 vengano effettuate nuove assunzioni, in conseguenza delle quali venga superata la soglia dei quindici lavoratori dipendenti, a tutti i lavoratori presenti in azienda, anche se assunti precedentemente a tale data, si applicherà il Jobs Act.



Procedura di conciliazione – al fine di deflazionare il ricorso al Giudice del lavoro, il Jobs Act ha introdotto una specifica procedura di conciliazione, a seguito di impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore, alternativa e migliorativa rispetto alle altre procedure di conciliazione attualmente in essere, che si configura nei seguenti termini:

- entro 60 giorni dal licenziamento, il datore di lavoro può presentare al lavoratore un’offerta di conciliazione, che deve essere di importo pari ad una mensilità per ogni anno di servizio prestato, con un minimo di due mensilità ed un massimo di diciotto mensilità. Tale importo, a differenza delle altre conciliazioni in sede protetta, non costituisce reddito sia sotto il profilo imponibile, che fiscale e contributivo; qualora in sede di tale conciliazione vengano fatte ulteriori rinunce, gli importi corrisposti sono soggetti al regime fiscale previgente. Con l’accettazione dell’offerta il lavoratore rinuncia all’impugnazione del licenziamento.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

