

Il Jobs Act: la flessibilità in uscita e le tutele crescenti






Avv. Aldo Bottini
TUTTOLAVORO - 15 dicembre 2014

Il Jobs Act

Fase 1 (L. n. 78/2014): niente più causale per contratto e somministrazione a termine

Fase 2: Disegno di Legge Delega n. 1428
(approvato il 3 dicembre 2014)

Le 5 deleghe del Jobs Act

-  Ammortizzatori sociali
-  Lavoro e politiche attive
-  Semplificazione di procedure e adempimenti
-  Riordino delle forme contrattuali (contratto a tutele crescenti) e riordino dell'attività ispettiva
-  Maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Attuazione entro 6 mesi

Il contratto a tutele crescenti

Previsione per le nuove assunzioni, del **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti** in relazione all'anzianità di servizio, **escludendo per i licenziamenti economici la reintegrazione, 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, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento**



L'indennizzo economico

Rimedio generale

- Unico rimedio per i licenziamenti individuali per gmo (NO reintegrazione)
- Certo (NO discrezionalità del giudice nella determinazione del quantum)
- Crescente con l'anzianità di servizio (1,5/2 mensilità per anno di servizio con un minimo e un massimo)
- Esteso anche ai licenziamenti collettivi (violazione dei criteri di scelta)

La reintegrazione

Eccezione limitata

-  Licenziamenti nulli e discriminatori
-  Specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare

Il confine tra reintegrazione e indennizzo nei licenziamenti disciplinari

Una possibile soluzione

- Reintegrazione solo per totale insussistenza del fatto materiale contestato (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669)
- Indennizzo in tutti gli altri casi (ivi compresa l'illegittimità per sproporzione)
- Eliminazione del riferimento alla tipizzazione delle condotte nei CCNL
- *Opting out* in caso di reintegrazione?

Termini certi per l'impugnazione del licenziamento

- Abbreviazione dei termini esistenti (60/180 giorni) ?
- Decadenza dall'impugnazione in caso di accettazione di una offerta predeterminata dalla legge (con agevolazione fiscale)?

Grazie

Il Jobs Act e il contratto a tutele crescenti

Avv. Aldo Bottini
TUTTOLAVORO - 15 dicembre 2014