

GUIDA PRATICA ALLA RIFORMA. In vigore da oggi il decreto sulle «tutele crescenti» previsto dal Jobs act

Lavoro, al via il nuovo contratto

Così cambiano le regole su assunzioni, reintegro e indennità per i licenziamenti

Per i neoassunti con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti cambia la tutela in caso di licenziamento illegittimo: l'indennizzo diventa la regola; al via nuovi ammortizzatori, con la prestazione sociale Naspi. Sono alcune delle numerose novità introdotte dai primi due decreti attuativi del Jobs act, pubblicati ieri sulla Gazzetta ufficiale e in vigore da oggi.

Servizi e analisi ► pagine 2-3

Riforma del lavoro

LA GUIDA PRATICA

Cambio di prospettiva

Nei casi di licenziamento ingiustificato addio all'obbligo di reintegro. Al suo posto indennizzi predeterminati in base all'anzianità aziendale

Jobs act oggi al via: ecco come si lavorerà a «tutele crescenti»

Pubblicati in Gazzetta i due decreti attuativi della riforma

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci
ROMA

Per tutti i neoassunti con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti cambia il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo: l'indennizzo diventa la regola generale al posto dellare-integra. La maggiore flessibilità in uscita è affiancata dai nuovi ammortizzatori, con la nuova prestazione sociale per l'impiego (Naspi) che dal 1° maggio sostituirà le attuali Aspi e miniAspi.

Sono numerose le novità introdotte dai primi due decreti attuativi del Jobs Act (Dlgs 22/15 e 23/15), pubblicati ieri sulla Gazzetta ufficiale ed in vigore da oggi. Iniziamo dal contratto a tutele crescenti. In caso di licenziamento economico,

se il giudice accerta che è illegittimo, dichiara estinto il rapporto di lavoro condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità. La stessa regola vale per i licenziamenti collettivi (per la violazione dei criteri di scelta il datore di lavoro è condannato a pagare un'indennizzo) e per i licenziamenti disciplinari, a meno che non venga dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (senza alcuna valutazione circa la sproporzione del licenziamento). In questa fattispecie, il datore di lavoro è condannato alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un risarcimento fino a 12 mensilità. Per licenziamenti discriminatori,

nulli e intimati in forma orale viene confermata la reintegra.

La relazione illustrativa del Dlgs sul contratto a tutele crescenti si sofferma anche sull'onere della prova. Come accade già oggi spetterà sempre al datore di lavoro dimostrare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento (ovvero la legittimità del motivo addotto per l'atto di recesso). Ma con le nuove regole "a tutele crescenti" una volta accertata l'insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, il lavoratore può addurre l'insussistenza del fatto materiale contestato (unica fattispecie di licenziamento in cui può scattare la reintegra). In questo caso, l'onere probatorio, in ossequio alle regole generali, spetterà al lavoratore stesso (e non al datore) in quanto

punta ad ottenere una tutela maggiore (il reintegro) rispetto alla tutela indennitaria che rappresenta la regola generale.

La relazione illustrativa fornisce anche alcuni (opportuni) chiarimenti sull'offerta di conciliazione che evita il contenzioso giudiziario. Questa modalità di conciliazione è incentivata con l'esenzione fiscale e contributiva, resa possibile dalla predeterminazione per legge del criterio di calcolo dell'importo, vincolato al parametro dell'anzianità di servizio (sottratto, quindi, alla disponibilità delle parti). Si tratta di una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità. Tuttavia ciò non toglie che il datore di lavoro possa offrire eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede

conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro. Tali somme non sono esentasse, «ma soggette al regime fiscale ordinario».

Le nuove «tutele crescenti» si applicano anche alle piccole imprese fino a 15 dipendenti, che intendono fare nuove assunzioni a tempo indeterminato. Con un limite: gli indennizzi, in caso di licenziamento illegittimo, sono dimezzati e non possono superare il limite di 6 mensilità per non pena-

lizzarle rispetto alla normativa attuale. Il ministero del Lavoro spiega che, per tali imprese, la reintegra scatta solo per il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale. Dunque la tutela reale «non si applica neppure nelle specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare illegittimo», le indennità crescenti e l'importo della conciliazione sono dimezzati, «anche con riguardo alla tutela minima di partenza e comunque non possono eccedere

il limite di 6 mensilità».

Quanto ai nuovi ammortizzatori, la Naspi, che prende il via dal 1° maggio, ha una durata massima di 24 mensilità (18 dal 2017), con un importo massimo di 1.300 euro erogato a condizione che il disoccupato cerchi attivamente un'occupazione. Per accedervi il disoccupato deve avere 13 settimane almeno di contribuzione nei 4 anni precedenti e 30 giornate di lavoro nei 12 mesi precedenti. Esaurita la Naspi, chi

è ancora senza occupazione e in situazione di bisogno ha l'assegno di disoccupazione Asdi (6 mesi). È subito operativa, invece, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori che perdono il lavoro nel 2015, insieme al contratto di ricollocazione, che consente ai disoccupati di ricevere servizi per il lavoro da soggetti pubblici e privati accreditati, attraverso un voucher che viene incassato solo a risultato occupazionale conseguito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COME CAMBIANO LE REGOLE SUL LAVORO

Nuovo assunto

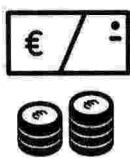
1 L'AVVIO DEL RAPPORTO



La partenza

Da oggi per i nuovi assunti a tempo indeterminato si applicano le regole del Jobs act con una nuova disciplina per il licenziamento. In caso di licenziamento illegittimo per motivi economici sarà possibile ottenere dal giudice un'indennità ma non il reintegro. Il ritorno in azienda sarà possibile in caso di licenziamenti discriminatori e, nelle aziende con più di 15 addetti, anche per i licenziamenti disciplinari se provato che non sussiste il fatto materiale contestato

2 I BENEFICI CONTRIBUTIVI



Il taglio contributivo

Il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per i datori di lavoro è reso ulteriormente vantaggioso grazie alla possibilità di fruire del bonus contributivo introdotto dalla legge di Stabilità 2015 per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre dell'anno in corso: fino a 8.060 euro all'anno per un triennio. Il taglio del costo del lavoro può superare anche il 50% in caso di cumulo del bonus con altri incentivi per l'assunzione

3 LA FINE DEL RAPPORTO



La «chiusura»

In caso di recesso illegittimo da parte del datore di lavoro il contratto a tutele crescenti riduce radicalmente i casi in cui viene prevista la reintegrazione nel posto di lavoro, che resta valida per i licenziamenti nulli, discriminatori oppure intimati con contestazione disciplinare basata su un fatto materiale risultato inesistente in giudizio. Per gli altri casi è previsto un indennizzo prefissato in base all'anzianità aziendale

COME CAMBIANO LE REGOLE SUL LAVORO

Vecchio assunto

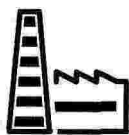
1 LE REGOLE BASE



Le situazioni

Le norme del Jobs act, in linea di massima, non si applicano a coloro che sono già assunti a tempo indeterminato al 6 marzo 2015. In ogni caso, però, le nuove regole sui licenziamenti si applicheranno nel caso in cui un contratto a termine o di apprendistato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato a partire da oggi. Stessa sorte a chi viene assunto in una nuova azienda dopo aver lasciato quella in cui lavorava in precedenza

2 LE PICCOLE IMPRESE



3 LA FINE DEL RAPPORTO



Il doppio binario

Un regime particolare viene previsto per le piccole imprese che hanno fino a 15 dipendenti. In questo caso, infatti, le vecchie regole si applicheranno ai vecchi assunti e quelle nuove ai nuovi assunti. Se si supererà la soglia di 15 dipendenti, però, le nuove regole sui licenziamenti che sono previste dal Jobs act diventeranno applicabili a tutti i dipendenti

Alla chiusura

Nel caso di fine del rapporto le conseguenze cambiano a seconda del tipo di regole applicabili. Per i vecchi assunti restano tutte le vecchie possibilità di reintegro in azienda. In caso di rapporti trasformati (per esempio da contratti a termine a tempo indeterminato) si applicano le nuove regole previste dal Jobs act. Infine, per le aziende con meno di 15 dipendenti le regole sono a doppio binario: vecchie per i vecchi assunti, nuove per i neo assunti

Quando opera il «rientro»

Reintegra per i licenziamenti discriminatori, nulli o intimati a voce
Al lavoratore l'onere della prova per l'insussistenza del fatto materiale

Ammortizzatori sociali

La nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) durerà al massimo 24 mesi con un importo di 1.300 euro

LE NUOVE ASSUNZIONI

Il tempo indeterminato vince in convenienza

Da oggi, per gli assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio, impiegato e quadro, la disciplina delle tutele crescenti sostituirà il vecchio articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Le nuove regole sanzionatorie in caso di licenziamento nullo, illegittimo o inefficace contenute nel decreto legislativo 23/2015 si applicano in primis agli assunti dalle aziende grandi, cioè quelle con più di 15 dipendenti nelle unità produttive site nello stesso comune, o più di 60 a livello complessivo.

Il nuovo regime si applica altresì ai nuovi assunti dalle cosiddette organizzazioni di tendenza, cioè da quei datori di lavoro che svolgono attività senza fine di lucro, nonché, limitatamente all'ipotesi dell'ingiustificato licenziamento per motivo oggettivo, e in forma dimezzata, ai nuovi lavoratori

delle piccole aziende.

Con le assunzioni effettuate da oggi i datori di lavoro potranno cumulare le due agevolazioni previste dalla legge delega 183/2014, e cioè l'applicazione del regime delle tutele crescenti, nonché l'esonero contributivo introdotto dalla legge di Stabilità 2015 (massimo 8.060 euro all'anno per tre anni). I due interventi dovrebbero infatti rimuovere i limiti legati al contratto a tempo indeterminato, quale contratto economicamente oneroso e dal quale il datore è impossibilitato a recedere, limiti che avevano di fatto costretto le aziende a scegliere forme contrattuali alternative.

Grazie all'importante sconto contributivo, non riconosciuto soltanto per i dipendenti già titolari di un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi antecedenti, il contratto a tempo indeterminato è diventato quello meno

oneroso, sia se confrontato ai contratti a termine (soggetti altresì al contributo addizionale dell'1,4%, salvo specifiche deroghe), sia se paragonato alle co.co.co che sopravviveranno dopo l'abrogazione delle collaborazioni a progetto.

Con l'introduzione delle tutele crescenti, il contratto a tempo indeterminato non sarà più vissuto dall'imprenditore come una mancanza di libertà economica, in quanto il nuovo apparato sanzionatorio limita le ipotesi di reintegro a casi gravemente illegittimi (licenziamento nullo o licenziamento disciplinare in presenza di fatto materiale insussistente), e individua gli specifici rischi economici a cui il datore di lavoro si espone in caso di licenziamento ingiustificato (massimo 24 mensilità ridotte a 18, se il lavoratore accetta la nuova proposta di conciliazione).

Senza contare il fatto che rimane l'unico contratto che non origina contenziosi connessi al suo inquadramento, a differenza di quanto succede per i contratti di lavoro autonomo.

**Nevio Bianchi
Barbara Massara**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il regime delle tutele crescenti

- Il nuovo regime delle tutele crescenti si applica nei confronti dei lavoratori assunti (o trasformati) a tempo indeterminato a partire da oggi da:
- aziende grandi (sopra i 15 dipendenti a livello comunale o 60 a livello complessivo);
- aziende diventate grandi dopo le nuove assunzioni;
- aziende piccole, ma solo per ingiustificato licenziamento per motivo oggettivo e con tutele dimezzate;
- organizzazioni di tendenza

**LE MODIFICHE
DEL RAPPORTO**

La stabilizzazione premiata due volte

Diventa più vantaggiosa non solo l'assunzione di nuovo personale, ma anche la stabilizzazione di lavoratori che già lavorano con l'azienda sulla base di un rapporto flessibile, temporaneo o atipico. Le imprese che, da oggi, stabilizzeranno i propri dipendenti mediante l'assunzione a tempo indeterminato potranno, infatti, acquisire un doppio beneficio: l'applicazione delle nuove regole sui licenziamenti, da un lato, e gli incentivi contributivi previsti dalla legge di Stabilità, dall'altro.

Questi benefici si applicheranno, tuttavia, in misura differenziata nelle varie ipotesi di stabilizzazione. Se un'azienda deciderà di assumere a tempo indeterminato un lavoratore che già oggi lavora con un contratto a termine, potrà

applicare, nei suoi confronti, le nuove norme sui licenziamenti. Lo stesso datore di lavoro potrebbe beneficiare anche dell'esonero contributivo riconosciuto dalla legge di Stabilità (fino a 8.060 euro l'anno, per tre anni), se l'operazione sarà completata entro il 31 dicembre del 2015 e se il lavoratore interessato dalla stabilizzazione non risulterà titolare, nei 6 mesi precedenti alla data di conversione del rapporto, di un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato (nella stessa azienda o presso una diversa).

Meno evidenti i benefici per i casi di "conversione" a tempo indeterminato del rapporto con un apprendista: nei confronti dell'azienda si applicherà la nuova normativa sui licenziamenti, mentre non spetteranno gli incentivi contributivi introdotti dalla legge di Stabilità.

Un'altra ipotesi nella quale

si applicheranno le nuove regole sulle tutele crescenti sarà la trasformazione a tempo indeterminato di contratti atipici come le collaborazioni coordinate e continuative, i contratti a progetto, le collaborazioni occasionali, le prestazioni d'opera e i rapporti intermittenti. Il datore di lavoro che assumerà a tempo indeterminato una persona già impiegata con uno di questi rapporti potrà applicare le nuove regole sui licenziamenti e potrà anche beneficiare dell'esonero contributivo, se ricorreranno le condizioni richieste per l'accesso al beneficio.

Le nuove regole sui licenziamenti si applicheranno, infine, anche nei casi in cui una piccola impresa supererà i 15 dipendenti nell'unità produttiva (o i 60 su scala nazionale) a seguito di nuove assunzioni. In questo caso, entreranno nell'area del

contratto a tutele crescenti non solo i nuovi assunti, ma anche il personale già in forza a tempo indeterminato; invece non si applicheranno gli incentivi contributivi, trattandosi di rapporti che sono già stabili.

Giampiero Falasca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Riforma dei licenziamenti**

■ Applicabile anche alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e di apprendistato; alle assunzioni di personale già impiegato con contratti diversi dal lavoro subordinato; a tutti i dipendenti se l'azienda supera i 15 dipendenti con nuove assunzioni

Bonus occupazionale

■ Applicabile nella stabilizzazione a tempo indeterminato, se non esiste un rapporto a tempo indeterminato nel semestre precedente, e nel rispetto della circolare 17/2015

**LICENZIAMENTI
SENZA REINTEGRA**

Indennità fissate in base all'anzianità

Per gli assunti con il contratto a tutela crescenti il Dlgs 23/15 prevede, in caso di recesso ingiustificato del datore di lavoro, una tutela di natura essenzialmente indennitaria, eliminando la reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione unica in caso di accertamento dell'illecito, eccetto che per

alcuni casi tipizzati di licenziamento discriminatorio e per quello di natura disciplinare nel caso in cui venga provata l'insussistenza del fatto materiale contestato (si veda l'articolo a fianco).

Per tutti gli altri casi di recesso ingiustificato, a partire da quelli determinati da «ragioni inerenti all'attività produttiva,

all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» (i cosiddetti licenziamenti economici) l'unico strumento che resta al giudice, nel caso in cui determini che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo oggettivo, dopo aver dichiarato estinto il rapporto, è quello di un risarcimento compreso «certo e crescente

con l'anzianità di servizio».

La misura dell'indennità è predeterminata dalla legge, così togliendo al magistrato qualsiasi margine di discrezione sul suo ammontare: si tratta di due mensilità dell'ultima retribuzione considerata per il Tfr per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità. Nel

caso di frazioni di anno d'anzianità di servizio, l'indennità viene riproporzionata, mentre le frazioni di mese intero si computano integralmente quando siano uguali o superiori a 15 giorni.

Logicamente, se il giudice ritiene il licenziamento giustificato, il lavoratore avrà diritto solo all'indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto.

Le stesse regole valgono anche in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (cosiddetti licenziamenti disciplinari), eccezion fatta, come detto, nel

caso in cui il fatto materiale non sussista.

Le nuove disposizioni in materia di licenziamento si applicano a tutti i datori di lavoro privati; il decreto opera, tuttavia, una differenziazione per quelli che occupano fino a 15 dipendenti. In caso di recesso illegittimo, in questo caso, le sanzioni sono infatti ridotte. L'indennizzo ammonta a una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo (non superabile) di sei.

Nel caso in cui le aziende con le nuove assunzioni superino la soglia dei 15 dipendenti, le nuove regole si applicheranno anche a

quelli già in servizio.

Quando, infine, il licenziamento è affetto da vizi formali e procedurali il rapporto di lavoro viene estinto comunque, ma il datore di lavoro dovrà pagare un'indennità pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, la quale non può essere inferiore a due o superiore a 12 mensilità. Anche in questo caso l'indennizzo a carico delle piccole imprese sarà ridotto (mezza mensilità per anno di servizio tra un minimo di una e un massimo di sei).

Mauro Pizzin

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'orientamento

■ Il nuovo contratto a tutele crescenti sostituisce nella maggior parte dei licenziamenti illegittimi la reintegrazione nel posto di lavoro con il pagamento di una indennità predefinita dal decreto legislativo 23/15

Il versamento

■ Nel caso di illeciti licenziamenti per motivi economici o disciplinari (salvo venga provata in quest'ultimo caso l'insussistenza del fatto materiale) devono essere erogate due mensilità per anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di 24

LICENZIAMENTI CON REINTEGRA

Rientro in azienda solo in tre situazioni

A fronte di un licenziamento, un lavoratore a cui si applica il contratto a tutele crescenti potrà rientrare in azienda, per decisione del giudice, solo in tre casi: il recesso è nullo, è discriminatorio, oppure è stato intimato per una contestazione disciplinare basata su un fatto materiale inesistente.

Un licenziamento viene considerato discriminatorio se determinato da motivi di natura politica, razziale o di lingua oppure se basato sul sesso od orientamenti sessuali, convinzioni personali, handicap. È nullo, per esempio, se fatto a voce (anche per le procedure collettive) o in violazione delle norme a tutela della maternità.

Nell'ipotesi in cui si accerti il carattere nullo o discriminatorio del recesso, il giudice stabilisce la

reintegrazione del dipendente, che ha anche diritto a un risarcimento commisurato alle retribuzioni perse tra il licenziamento e il rientro in azienda, con un minimo di cinque mensilità, nonché al versamento da parte del datore di lavoro dei relativi contributi previdenziali e assistenziali.

In alternativa, il dipendente può scegliere di non ritornare al suo posto di lavoro e di incassare un'indennità aggiuntiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione. Tale decisione deve essere presa entro 30 giorni dall'invito a ritornare al lavoro o dalla comunicazione del deposito della pronuncia del giudice. Queste regole valgono indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda.

Non così accade, invece, a fronte di un licenziamento disciplinare di cui si accerti l'insussistenza materiale del fatto contestato, onere che ricade sul dipendente. Infatti,

il comma 1 dell'articolo 9 del Dlgs 23/15 stabilisce che per le imprese più piccole (quelle fino a 15 addetti nello stesso comune o fino a 60 in più località) non c'è comunque la reintegrazione e il dipendente deve accontentarsi della compensazione economica. Invece se il giudice stabilisce l'insussistenza del fatto in riferimento a un licenziamento intimato da una realtà di maggiori dimensioni, scatta la reintegrazione e il pagamento, a carico del datore di lavoro, di un'indennità commisurata alla retribuzione di riferimento per il periodo in cui è rimasto senza impiego (ma comunque non superiore a 12 mensilità), tolto quanto eventualmente percepito a fronte di altre attività svolte nel frattempo o quanto avrebbe potuto guadagnare accettando un'offerta di lavoro congrua in base a quanto stabilito dal decreto

legislativo 181/00 (le stesse condizioni che possono far perdere lo status di disoccupato). Anche in questo caso il lavoratore, in alternativa alla reintegra, può chiedere un'indennità ulteriore pari a 15 mensilità.

Matteo Prioschi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Vecchie regole

■ Con il contratto a tutele crescenti il rientro in azienda avviene in tre situazioni: se il recesso è nullo, discriminatorio oppure è stato intimato per una contestazione disciplinare basata su un fatto materiale inesistente

Risarcimento

■ Il lavoratore reintegrato ha anche diritto a un risarcimento commisurato alle retribuzioni perse tra il licenziamento e il rientro in azienda, con un minimo di cinque mensilità e al versamento contributi previdenziali e assistenziali

IL RICORSO AL GIUDICE DEL LAVORO

Cancellazione per il rito Fornero



A seguito del licenziamento, il datore di lavoro può offrire al dipendente un importo esentasse equivalente a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio (con un minimo di due mensilità e un massimo di 18). Se la soluzione conciliativa dà esito negativo, uno degli scenari che può prefigurarsi è quello del ricorso al giudice del lavoro.

A tale proposito, non potrà essere più utilizzato il rito Fornero, in quanto il decreto pubblicato ieri in Gazzetta Ufficiale prevede espressamente che le disposizioni dell'articolo 1, commi da 48 a 68, della legge 92/12 non si applichino ai licenziamenti intimati all'esito del contratto di lavoro a tutele crescenti.

La relazione illustrativa al decreto legislativo chiarisce che la ragione alla base della decisione di eliminare il rito

Fornero per i nuovi contratti di lavoro a tutele crescenti risiede nel fatto che il nuovo apparato sanzionatorio è totalmente svincolato dal precedente regime di tutela previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che costituisce, invece, la norma di riferimento sulla quale era stato ritagliato il rito abbreviato per le controversie in materia di impugnazione dei licenziamenti.

La legge 92/12 aveva introdotto il rito abbreviato con il preciso scopo di agevolare e rendere più rapida la conclusione delle controversie sui licenziamenti regolati dall'articolo 18 in una funzione, tra l'altro, di tutela delle imprese rispetto al danno economico e ai disagi organizzativi che potevano prodursi a causa della durata eccessivamente lunga del processo del lavoro ordinario.

Il rito Fornero ha determinato, peraltro, sin dalla sua prima applicazione

enormi disagi sia per gli avvocati, sia per i magistrati chiamati ad utilizzare il nuovo strumento processuale, in quanto si erano palesate letture di segno opposto rispetto ad una serie composita di questioni procedurali. Non si contano le decisioni rese dai Tribunali su aspetti decisivi del nuovo procedimento, quali la natura obbligatoria o facoltativa del rito e la necessità che il giudice dell'opposizione fosse, o meno, diverso da quello che aveva trattato la fase sommaria.

Tutte queste questioni hanno finito per appesantire, invece che semplificare, il ruolo dei magistrati impegnati sul fronte delle cause di lavoro, tanto che in svariati Tribunali si è ritenuto di dover emettere dei veri e propri "prontuari" con le linee guida sull'applicazione del nuovo processo.

Con l'articolo di chiusura del decreto legislativo, il

Governo ha deciso di cancellare il rito abbreviato per i nuovi contratti di lavoro a tutele crescenti, ai quali tornerà, dunque, ad applicarsi l'ordinario processo del lavoro anche per le controversie relative all'impugnazione dei licenziamenti.

Giuseppe Bulgarini d'Elci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL RITORNO AL PASSATO

In archivio

■ Con il contratto a tutele crescenti non potrà essere più utilizzato il rito abbreviato della legge Fornero poiché, si chiarisce nella relazione illustrativa al Dlgs 23/15, il nuovo apparato sanzionatorio è totalmente svincolato dal precedente regime di tutela

Torna il rito ordinario

■ Con la cancellazione del rito abbreviato, che aveva finito per appesantire il ruolo dei magistrati, verrà nuovamente applicato l'ordinario processo del lavoro

Le principali novità

1 APPLICABILE IL NUOVO CONTRATTO

La svolta

Per tutti i lavoratori dipendenti del settore privato assunti da oggi si applicano le disposizioni previste dai decreti attuativi del Jobs Act

2 LICENZIAMENTI CON TUTELE MODIFICATE

Flessibilità in uscita

In caso di licenziamenti economici o disciplinari illegittimi il lavoratore avrà diritto a un'indennità parametrata all'anzianità aziendale

3 LE REGOLE PER LE PICCOLE IMPRESE

Effetto soglia

Per le piccole imprese che assumono nuovi lavoratori e superano la soglia di 15 dipendenti si applicano le tutele crescenti per tutti i dipendenti

LONTANI DAI TRIBUNALI

Se invece di andare dal giudice si sceglierà la via della conciliazione il lavoratore avrà esenzioni fiscali e contributive

Il Sole **24 ORE.com**



ONLINE

Uno speciale sulle nuove regole

Uno speciale che approfondisce tutte le novità che sono previste dai decreti attuativi del Jobs act. In vendita a 2,69 euro.

www.ilssole24ore.com

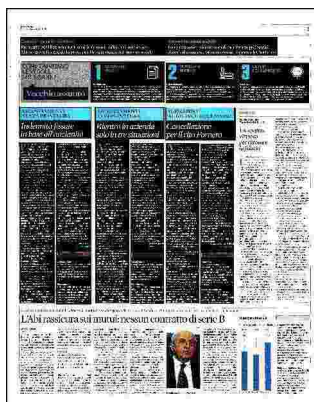


QUOTIDIANO DEL LAVORO

Contenuti esclusivi on-line ogni mattina

Il quotidiano digitale offre gli articoli pubblicati sulla versione cartacea del Sole 24 Ore oltre agli approfondimenti di Guida al Lavoro e ai link alla documentazione e della banca dati Unico Lavoro 24.

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.