



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262312-319-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it - e-mail: protocollo@fiom-cgil.it



JOBS ACT – NOTA FIOM NAZIONALE

Con il decreto emesso il 24 dicembre 2014 il Governo, dando attuazione alla legge delega votata dal Parlamento il 10 dicembre su questo tema, ha definito le nuove, e peggiorative, disposizioni che disciplinano il licenziamento illegittimo di operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del decreto stesso.

Con il Jobs Act, all'art.1 si stabilisce che:

- ai nuovi contratti di lavoro in caso di licenziamento illegittimo non sono più applicabili le tutele fino ad oggi previste dall'art.18 dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori, legge 300/70, dalla legge 604/66 e dalla legge 223/93;
- le nuove disposizioni si applicano anche a tutti i dipendenti di imprese che supereranno, con nuove assunzioni a tempo indeterminato, la soglia di 15 dipendenti.

Sono esclusi dal campo di applicazione del Jobs Act solo i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato prima dell'entrata in vigore del decreto e dipendenti di imprese che, alla data di entrata in vigore del decreto, hanno già più di 15 dipendenti.

Il decreto all'art. 2 definisce che **il reintegro può essere riconosciuto dal giudice solo in caso di:**

- a) **licenziamento discriminatorio, nullo** (ad esempio se intimato alle lavoratrici entro 12 mesi dal matrimonio, in gravidanza ed entro l'anno di vita del bambino o altri casi di nullità previsti dalla legge) **o intimato in forma orale**, a prescindere dalla dimensione dell'impresa;
- b) **licenziamento del lavoratore quando motivato da inidoneità fisica o psichica** alla mansione, se al lavoratore sono state riconosciute ridotte capacità lavorative o è stato assunto con collocamento obbligatorio.

Il decreto all'art. 3 definisce una sola ulteriore ipotesi di reintegro:

- **in caso di licenziamento disciplinare quando si dimostra che il fatto non sussiste.**

Il Jobs Act espressamente prevede che il giudice non possa svolgere alcuna valutazione circa la "sproporzione" del licenziamento, escludendo di conseguenza la possibilità di reintegro del lavoratore nei casi di licenziamento disciplinare anche quando il CCNL prevede che l'inosservanza ai doveri del lavoratore rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa (multa o sospensione).

In tutti gli altri casi di "licenziamento illegittimo accertato" il giudice, con il Jobs Act, dichiara "estinto il rapporto di lavoro" e condanna l'azienda a risarcire il lavoratore con:

- una indennità pari a due mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità per le imprese con più di 15 dipendenti;

- per le imprese con meno di 15 dipendenti (e per le organizzazioni quali le associazioni, i partiti, i sindacati ecc.) il risarcimento minimo è ridotto a due mensilità mentre il risarcimento massimo è fissato in sei mensilità.

Con l'art. 6 del decreto il tentativo di conciliazione, che fino ad oggi poteva essere promosso solo dal lavoratore, è sostituito da una "offerta di conciliazione" che può essere promossa solo dall'impresa, il cui importo è definito nella misura minima di due e massima di 18 mensilità (una per ogni anno di servizio) e non è soggetto a tassazione Irpef né a trattenute previdenziali.

Il Jobs Act favorisce le imprese non solo cancellando di fatto il reintegro ma anche modificando sostanzialmente le norme che fino ad oggi hanno regolato il risarcimento, infatti:

- prima il lavoratore poteva promuovere la causa, chiedere il reintegro ed esperire un tentativo di conciliazione senza restrizioni sull'importo risarcitorio,
- oggi il lavoratore può solo impugnare il licenziamento illegittimo e rivolgersi al giudice in caso:
 - a) giudichi inadeguato il risarcimento proposto dall'azienda;
 - b) l'azienda non faccia al lavoratore alcuna offerta di conciliazione.

Infine, il decreto interviene sulle tutele fino ad oggi previste quando non sono rispettate dalle aziende le procedure di legge previste sia nel caso di licenziamenti individuali che collettivi.

L'art. 4 del Jobs Act cancella il reintegro e introduce il risarcimento del licenziamento individuale riconosciuto illegittimo in quanto l'azienda:

- a) non comunichi per iscritto, nonostante la richiesta avanzata dal lavoratore, la motivazione del licenziamento;
- b) non rispetti la procedura prevista dallo Statuto dei Lavoratori in tema di sanzioni disciplinari (il lavoratore licenziato per motivi disciplinari deve essere preventivamente messo a conoscenza delle norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali possono essere applicate le sanzioni e le procedure che devono essere osservate dall'impresa e dal lavoratore – l'impresa non può adottare il provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato la mancanza e sentito le motivazioni che il lavoratore porta a sua difesa – il provvedimento non può essere applicato prima di cinque giorni dalla contestazione per iscritto).

L'art. 10 del Jobs Act cancella il reintegro e introduce il risarcimento in caso di licenziamenti collettivi riconosciuti illegittimi in quanto l'azienda non rispetta gli obblighi previsti dalla legge in tema di:

- a) procedura (che si riassume in: obbligo di informazione alle Rsu o alle organizzazioni sindacali, esplicitazione dei motivi del ricorso ai licenziamenti, copia del previsto versamento all'Inps, svolgimento dell'esame congiunto su richiesta delle Rsu o delle organizzazioni sindacali, comunicazione al termine della procedura, in caso di mancato accordo, alla DPL per attivare la successiva fase amministrativa);
- b) criteri di scelta (carichi di famiglia – anzianità – esigenze tecniche, produttive ed organizzative).

Ufficio sindacale Fiom nazionale

Roma, 7 gennaio 2015