**Res Publica**

**Aggiornamenti 2015**

**Capitolo M – lezione 4 par. 5**

**La nuova normativa sul lavoro denominata jobs act**

La legge delega n. 183 del 2014 e i susseguenti decreti attuativi hanno introdotto nella disciplina del lavoro novità di grande rilievo che hanno sollevato, nel mondo politico e sindacale, consensi e dissensi. Vediamo, seppure in modo sintetico, le principali novità

**Il contratto di lavoro a tutela crescente**

Con il decreto legislativo n. 23 del 2015 è stato introdotto nel nostro ordinamento il cosiddetto “contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti”

Questa nuova tipologia di contratto si applica ai lavoratori del settore privato assunti con contratto a tempo indeterminato che rivestano la qualifica di operai, impiegati o quadri.

Per capire meglio la novità introdotta, è opportuno ricordare che la legge n. 604/1966 definisce illegittimo il licenziamento operato senza una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo o oggettivo.

**La giusta causa** ricorre quando al dipendente viene imputata una scorrettezza talmente grave da giustificare il licenziamento in tronco senza preavviso. Costituiscono giusta causa di licenziamento, per esempio, l’abbandono del posto di lavoro, il furto o il danneggiamento volontario di apparecchiature aziendali, o altre gravi fattispecie.

**Il giustificato motivo soggettivo** ricorre quando il fatto imputato al dipendente è un po’ meno grave come, ad esempio, il rifiuto di eseguire la prestazione lavorativa assegnata, la ripetuta violazioni del codice disciplinare e simili. In questi casi il dipendente può essere licenziato ma con il dovuto preavviso.

**Il giustificato motivo oggettivo** ricorre quando il licenziamento è motivato da mutamenti nell’assetto produttivo dell’azienda dovuti, ad esempio, all’introduzione di nuove tecnologie.

**Il licenziamento è illegittimo** (legge n. 604/1966) se il fatto imputato al dipendente non è così grave da configurare una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento e potrebbe essere sanzionato con misure meno gravi, come il richiamo o la sospensione per alcuni giorni dal lavoro e dallo stipendio.

**Nella precedente normativa** la illegittimità del licenziamento era sanzionata con l’obbligo, per il datore di lavoro, di reintegrare il dipendente nel proprio posto di lavoro e corrispondergli un risarcimento del danno (art. 18 dello Statuto dei lavoratori).

**Oggi**, il d.lgs. 23/2015 (art.3) stabilisce che in caso di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro non sarà più obbligato a reintegrare il dipendente nel proprio posto di lavoro ma, come sanzione, sarà solo obbligato a corrispondergli una **indennità**, cioè una somma di denaro il cui importo sarà proporzionale dalla durata del rapporto di lavoro. Il particolare l’indennità sarà pari a due mensilità per ogni anno di servizio prestato e comunque non potrà essere inferiore a due mensilità né superiore a ventiquattro. Se l’impresa ha meno di quindici dipendenti l’ammontare dell’indennità sarà di una sola mensilità per ogni anno di servizio prestato con un minimo di due e un massimo di sei mensilità.

Il fatto che l’indennità sia proporzionata alla durata del rapporto di lavoro fa dire che il contratto è **a tutela crescente.**

**La reintegrazione del dipendente** nel posto di lavoro può essere ordinata la giudice solo:

* **se** il fatto imputato al dipendente è inesistente in quanto si accerta che costui non ha commesso alcuna irregolarità, né grave, né meno grave,
* **se** il licenziamento ha finalità discriminatorie, per esempio perché sollecitato dall’appartenenza del dipendente a un partito politico o a un sindacato o per la partecipazione a uno sciopero, oppure a causa della fede religiosa del dipendente, o della razza o del sesso.

**La reintegrazione** può essere ordinata anche se il licenziamento è nullo perché operato in vista del matrimonio del dipendente o durante la gravidanza o per non concedere i permessi parentali previsti dalla legge per la tutela dell’infanzia o, infine, se è stato comunicato in forma orale (ipotesi poco credibile).

**Il licenziamento collettivo**

Nel caso in cui si debba procedere a un licenziamento collettivo, cioè di più persone, l’art. 5 della legge 223 del 1991, detta i criteri in base a quali debbono essere selezionati i lavoratori da licenziare (carichi di famiglia, anzianità di servizio e così via).

Se il licenziamento di uno o più dipendenti è illegale perché operato in violazione delle disposizioni di legge, il datore, in base alle nuove disposizioni, non potrà più essere costretto dal giudice a rivedere i criteri di selezione adottati, ma solo a corrispondere una indennità ai lavoratori licenziati illegittimamente.

**Il contratto di lavoro a termine**

Sebbene la forma normale di contratto di lavoro debba essere, dal 2015, “a tempo indeterminato e a tutele crescenti” (vedi d.lgs. 23/2015) è ancora possibile stipulare contratti a termine. Ma solo nei limiti indicati dal d.l. 34/2014, convertito con legge 78/2014. Vediamo i tratti essenziali della nuova disciplina.

**La motivazione**

Non è più richiesta all’imprenditore (come lo era in passato) alcuna esplicita motivazione che giustifichi l’assunzione a termine del dipendente.

**I limiti di durata**

Il contratto a tempo determinato, secondo la nuova disciplina, non può protrarsi per più di 36 mesi. In questo arco di tempo il datore può stipulare con lo stesso dipendente anche più contratti brevi, ma nel complesso i rinnovi non possono essere più di cinque.

**I limiti di funzioni**.

Non possono essere assunti dipendenti a tempo determinato:

* per la sostituzione di lavoratori in sciopero,
* per rimpiazzare dipendenti licenziati con licenziamento collettivo nei sei mesi precedenti,
* per rimpiazzare lavoratori in cassa integrazione,

**I limiti quantitativi**

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato operanti in azienda. Se tale percentuale viene superata l’imprenditore sarà soggetto a una sanzione amministrativa

**Il trattamento economico**

Al lavoratore a termine spetta lo stesso trattamento economico dei colleghi a tempo indeterminato, ma la violazione di questa disposizione comporta solo l’applicazione di una sanzione amministrativa di poche decine di euro a carico del datore di lavoro.