

## COME IL JOBS ACT PEGGIORERA' IL FUTURO DEI LAVORATORI

### SCOPRIAMO I VERI CONTENUTI DELLA LEGGE

La Legge n° 183/14 (nota come Jobs Act) introduce, tramite il decreto legislativo n. 23 /2015, notevoli modifiche allo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e in particolare all'Art.18

<b>LICENZIAMENTI ECONOMICI (G.M.O)</b>		
<b>LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI PRIMA DEL d.lgs. 23/15 (fino al 06/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.</b>	<b>LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI DOPO IL d.lgs. 23/15 (dal 07/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.</b>	<b>COSA CAMBIA PER I LAVORATORI PRIVATI assunti dal 07/03/2015 in aziende sopra i 15 dip.</b>
<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza la reintegra.</p> <p>In caso di manifesta insussistenza del licenziamento il giudice reintegra sul posto di lavoro il prestatore e condanna il datore di lavoro al pagamento di un risarcimento sino ad un massimo di 12 mensilità.</p>	<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio da un minimo di 4 ad un massimo di 24.</p> <p>Non è dovuta la contribuzione previdenziale.</p>	<p><b>In nessun caso è prevista la reintegrazione sul posto di lavoro per il lavoratore illegittimamente licenziato.</b></p>
<p><b>Commento: di fatto e in diritto viene definitivamente cancellata la tutela della reintegrazione previsto dall'art.18 S.d.L. In sostanza la nuova legge prevede la possibilità, per i lavoratori privati assunti dal 7 marzo 2015 in aziende sopra i 15 dip., di essere licenziati illegittimamente senza alcun diritto di reintegrazione sul posto di lavoro. Viene solo prevista una indennità risarcitoria.</b></p>		

## LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

LAVORATORI PRIVATI <u>ASSUNTI PRIMA DEL</u> d.lgs. 23/15 (fino al 06/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	LAVORATORI PRIVATI <u>ASSUNTI DOPO IL</u> d.lgs. 23/15 (dal 07/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	COSÌ CAMBIA PER I LAVORATORI PRIVATI assunti dal 07/03/2015 in aziende sopra i 15 dip.
<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza la reintegra.</p> <p>In caso di manifesta insussistenza del fatto, o qualora il CCNL preveda una sanzione più lieve per il fatto contestato il giudice reintegra sul posto di lavoro il prestatore e condanna il datore di lavoro al pagamento di un risarcimento sino ad massimo di 12 mensilità.</p>	<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 ad un massimo di 24, senza reintegra. In caso di insussistenza del fatto materiale contestato, acclarata in giudizio, c'è la reintegra sul posto di lavoro e un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro.</p>	<p>La reintegrazione è prevista <u>esclusivamente</u> in un caso:</p> <p><b>il Giudice accerta l'effettiva insussistenza del fatto materiale contestato.</b></p> <p><b>Onere della prova è a carico del lavoratore.</b></p> <p><b>In tutti gli altri casi è previsto solo l'indennizzo economico.</b></p>
<p><b>Commento: il giudice non può più rilevare la sproporzione fra fatto contestato e licenziamento irrogato. In sostanza, il giudice può esclusivamente verificare se il fatto materiale contestato al lavoratore è sussistente o meno. Il giudice nulla potrà più rilevare se il datore di lavoro commina il licenziamento pur a fronte di un lieve fatto materiale commesso dal lavoratore. Es: se un lavoratore timbra in ritardo di dieci minuti o commette una lieve infrazione può essere licenziato senza possibilità di essere reintegrato.</b></p>		

## LICENZIAMENTO VIZIATO DA ERRORI FORMALI

LAVORATORI PRIVATI <u>ASSUNTI PRIMA DEL</u> d.lgs. 23/15 (fino al 06/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	LAVORATORI PRIVATI <u>ASSUNTI DOPO IL</u> d.lgs. 23/15 (dal 07/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	COSA CAMBIA PER I LAVORATORI PRIVATI assunti dal 07/03/2015 in aziende sopra i 15 dip.
<p>In aziende sopra i 15 dip.:</p> <p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità .</p> <p>Non è prevista la reintegrazione.</p>	<p>In aziende sopra i 15 dip.:</p> <p>Risarcimento del danno in misura pari ad 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 2 ad un massimo di 12 , senza la reintegrazione.</p>	<p><b>Il risarcimento del danno da parte dell'azienda è diminuito, il minimo sono 2 mensilità rispetto alle 6 della vecchia norma.</b></p>

***Commento: sostanzialmente la norma prevede che in caso di licenziamento affetto da vizi formali (mancata motivazione del licenziamento / mancata contestazione dell'addebito, ecc.), il datore di lavoro possa risparmiare sul risarcimento del danno.***

***La reintegrazione non era prevista neanche con la vecchia norma.***

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI LEGGE 223/91

LAVORATORI PRIVATI <u>ASSUNTI PRIMA DEL</u> d.lgs. 23/15 (fino al 06/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	LAVORATORI PRIVATI <u>ASSUNTI DOPO IL</u> d.lgs. 23/15 (dal 07/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	COSA CAMBIA PER I LAVORATORI PRIVATI assunti dal 07/03/2015 in aziende sopra i 15 dip.
<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento tra le 12 e le 24 mensilità. Reintegrazione sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità in caso di violazione dei criteri di scelta.</p>	<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 ad un massimo di 24. La reintegrazione è prevista <u>esclusivamente</u> in un caso: mancanza di forma scritta.</p>	<p><b>Nel caso in cui l'azienda violi la procedura e/o i criteri di scelta dei lavoratori, viene cancellato il diritto di ottenere in giudizio la reintegrazione nel posto di lavoro.</b></p>

*Commento: l'azienda ha la possibilità di scegliere i lavoratori da mettere in mobilità, in quanto non rispettando i vincoli dei criteri di scelta previsti dalla legge ( carichi di famiglia, anzianità di servizio, esigenze tecnico produttive ed organizzative) l'azienda non ha l'obbligo di reintegrare il lavoratore ma di pagare una indennità come risarcimento del danno ( in sostanza viene monetizzato il licenziamento).*

**LICENZIAMENTO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE CON MENO DI 16 DIPENDENTI**

<p><b>LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI PRIMA DEL d.lgs. 23/15 (fino al 06/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.</b></p>	<p><b>LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI DOPO IL d.lgs. 23/15 (dal 07/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.</b></p>	<p><b>COSA CAMBIA PER I LAVORATORI PRIVATI assunti dal 07/03/2015 in aziende sopra i 15 dip.</b></p>
<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento tra le 2,5 e le 6 mensilità.</p>	<p>In caso di licenziamento illegittimo:</p> <p>Risarcimento variabile da 1 a 6 mensilità, in funzione dell'anzianità aziendale.</p> <p>Per vizi formali e/o procedurali ½ mensilità per ogni anno di servizio.</p> <p>Nessuna reintegrazione anche nel caso di licenziamento disciplinare con insussistenza del fatto materiale.</p> <p>Se l'azienda supera i 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act per tutti i lavoratori valgono le nuove regole.</p>	<p><b>Oltre alla diminuzione del risarcimento , ora è 1 mensilità rispetto alle 2,5 della norma precedente , i lavoratori già assunti prima del 7 marzo 2015, nel caso in cui l'azienda superi i 15 saranno assoggettati alle norme del Jobs Act proprio come i nuovi assunti.</b></p>

**Commento: oltre alla riduzione del risarcimento del danno viene previsto ,per i lavoratori già assunti con contratto a tempo indeterminato alla data del 7 marzo 2015, che nel caso in cui l'azienda assuma nuovi lavoratori a tempo indeterminato superando i 15 dip. , TUTTI i lavoratori saranno assoggettati dai vincoli delle nuove norme contenute nel Jobs Act, quindi in questo caso la facilità di licenziare varrà anche per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2014.**

### CONCILIAZIONE

LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI PRIMA DEL d.lgs. 23/15 (fino al 06/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI DOPO IL d.lgs. 23/15 (dal 07/03/2015) in aziende sopra i 15 dip.	COSA CAMBIA PER I LAVORATORI PRIVATI assunti dal 07/03/2015 in aziende sopra i 15 dip.
La conciliazione per Giustificato Motivo Oggettivo (G.M.O.) è obbligatoria presso la sede della DTL (direzione territoriale del lavoro).	Non si applica la procedura obbligatoria in DTL in quanto è prevista la conciliazione veloce: il datore di lavoro può offrire, entro 60 giorni dal licenziamento, una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 sino ad un massimo di 18 mensilità. Se il lavoratore accetta perde il diritto ad impugnare il licenziamento, anche se già intervenuta.	<b>In caso di licenziamento per qualunque motivazione, il datore di lavoro PUO' conciliare offrendo al lavoratore una somma esente da tasse e contributi.</b>  <b>Rimane l'obbligo di conciliare in DTL per i licenziamenti economici intervenuti in aziende sopra i 15 dip. prima del 07 Marzo ed è sempre possibile conciliare in altre sedi ( sede sindacale, presso gli Enti Bilaterali etc..)</b>

**Commento: il lavoratore licenziato sarà "costretto" ad accettare una conciliazione al ribasso per evitare i lunghi iter processuali che possono prevedere ,in caso di sentenza sfavorevole , anche costosi esborsi per il pagamento dei compensi anche del legale della controparte, oltre alle spese processuali.**

**BOZZA DI DECRETO LEGISLATIVO IN APPROVAZIONE  
 (DEMANSIONAMENTO)**

<p><b>NORMA DI LEGGE IN VIGORE</b>  <b>Art.13 Legge 300/70</b></p>	<p><b>IPOTESI DI NUOVA NORMA DI Decreto Legislativo.....</b></p>	<p><b>COSA CAMBIEREBBE DOPO IL Decreto Legislativo PER I LAVORATORI PRIVATI</b></p>
<p>"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. <b>(art.13 L.300/70)</b></p>	<p>Nei casi di crisi, riorganizzazione o conversione aziendale l'azienda può cambiare mansione al lavoratore, ma solo sulla base di «parametri oggettivi» e dovrà tener conto delle condizioni di vita ed economiche dei lavoratori. Prevista anche la possibilità di gestire questi processi a livello aziendale da parte dei sindacati maggiormente rappresentativi.</p>	<p><b>Il lavoratore potrà essere demansionato nei casi previsti dalla legge anche senza la sua volontà e senza accordo sindacale.</b></p> <p><b>Il demansionamento non riduce la retribuzione , salvo accordo tra il lavoratore e l'azienda.</b></p>

**Commento:** *L'imprenditore avrà piena libertà di demansionare i propri dipendenti e ridurre gli stipendi con accordi individuali. E grazie a un decreto del 2011, il lavoratore, in deroga alla legge, potrà perdere anche più di un livello di inquadramento. Andando a esaminare il testo, il cuore della norma recita così: "In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore". "La modifica degli assetti organizzativi vuol dire tutto e niente. È un presupposto che è tutto nelle mani dell'azienda. Il disegno complessivo del Jobs act è questo, al centro c'è il potere unilaterale dell'imprenditore".*

*In sostanza nei contenuti del Jobs Act si trasmette una nuova cultura imprenditoriale in cui non sono importanti competenze e professionalità ma contano il taglio dei costi e i diritti dei lavoratori. Un suicidio imprenditoriale dove le vittime sacrificali sono i lavoratori.*

**LEGGE DI STABILITÀ 2015 LEGGE 190/2015  
(DECONTRIBUZIONE)**

<b>INCENTIVI PER CHI ASSUME</b>	<b>ESONERO DECONTRIBUTIVO (36 MESI) PER I DATORI DI LAVORO DAL 01 GENNAIO 2015</b>	<b>COSA CAMBIA PER LE AZIENDE DAL 01 GENNAIO 2015</b>
<p>Attualmente gli incentivi sono previsti per assunzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disabili e svantaggiati</li> <li>• giovani genitori</li> <li>• disoccupati con ASPI ( 50% dell' ASPI residua)</li> <li>• garanzia giovani</li> <li>• giovani lavoratori agricoli</li> <li>• assunzione giovani sotto i 30 anni (sperimentale)</li> <li>• Lavoratori in Cigs</li> <li>• lavoratori in Mobilità</li> <li>• Donne e Over 50</li> <li>• Apprendisti</li> <li>• Per sostituzione lavoratrici in maternità</li> </ul>	<p>Per i contratti quindi stipulati tra il 1° gennaio 2015 ed entro il 31 dicembre 2015 ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato, è riconosciuto un esonero contributivo per 36 mesi delle quote previdenziali a carico dei datori di lavoro stessi, con esclusione di premi e contributi Inail (che andranno regolarmente versati) e nel limite massimo di 8.060 euro annui. L'agevolazione potrà essere legittimamente fruita a condizione che il lavoratore assunto non sia stato occupato a tempo indeterminato presso altro datore nei sei mesi precedenti l'assunzione. L'agevolazione medesima non spetta anche per l'assunzione di lavoratori per i quali il beneficio sia stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato. Inoltre, l'agevolazione introdotta non è cumulabile con altri benefici o riduzione di aliquote. L'incentivazione non è applicabile nel settore agricolo, né al lavoro domestico, né è applicabile ai contratti di apprendistato.</p>	<p><b>Le aziende per i nuovi assunti a tempo indeterminato ( dal 1 gennaio 2015) avranno oltre ai benefici del taglio all'IRAP per 3 anni i benefici degli sgravi dei contributi previdenziali.</b></p> <p><b>Es: 1) settore artigiano edile fino a 15 dipendenti</b>  <b>Retribuzione lorda annuale 19.500 (imponibile Previd.)</b>  <b>aliquota Inps a carico del datore di lavoro 32,93%</b>  <b><math>19.500 \times 32,93\% = 6.421 \text{ €}</math> di sgravio per ogni anno, <u>19.264 € lo sgravio per le aziende in 3 anni</u></b></p> <p><b>Es: 2) settore industria Metalmecc. Con oltre 15 dipendenti.</b>  <b>Retribuzione lorda annuale 22.100 (imponibile previdenziale)</b>  <b>aliquota Inps a carico del datore di lavoro 31,78%</b>  <b><math>22.100 \times 31,78\% = 7.023 \text{ €}</math> di sgravio annuo</b>  <b><u>21.074 lo sgravio per le aziende in tre anni.</u></b>  <u><b>Ricordiamo che agli sgravi contributivi va aggiunto il taglio IRAP</b></u></p>

*Commento. Le aziende per i contratti di assunzione a tempo indeterminato dal 1 gennaio 2015 ed entro il 31 dicembre 2015 (gli sgravi dovrebbero essere riconosciuti per i successivi 2 anni) avranno i benefici economici dovuti al taglio dell'IRAP e al taglio dei contributi previdenziali. Considerando i risparmi previdenziali per tre anni per i datori di lavoro (per un valore massimo annuo di 8.060 €) e considerando che in caso di licenziamento il risarcimento economico per l'azienda è diminuito rispetto alle vecchie norme l'azienda guadagna nel licenziare.*

## La CGIL

Con il Jobs Act e in particolare con il D. Lgs. 23 sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il Governo ha concesso benefici economici e normativi solo alle imprese, colpevolizzando i lavoratori a tempo indeterminato, accusati di essere di fatto responsabili della situazione di precarietà del 50 % del mondo del lavoro. Facendo ciò, il Governo ha così eliminato il lavoro a tempo indeterminato, generalizzando la precarizzazione, tramite provvedimenti e punitivi e ingiusti.

Basta considerare, ad esempio, nella liberalizzazione dei licenziamenti, che l'onere della prova ricadrà sui lavoratori, addossando alla parte più debole e ricattabile del rapporto di lavoro la dimostrazione dell'ingiustizia del licenziamento.

Il disegno complessivo del Jobs Act è questo: al centro c'è il "potere unilaterale dell'imprenditore", il quale avrà la massima disponibilità di utilizzo del lavoratore sia sul posto di lavoro (vedi demansionamento) sia nell'interrompere, a suo piacimento, il rapporto di lavoro in cambio di un misero indennizzo.

Per la Cgil quello che il Governo sta togliendo e non estendendo ai lavoratori stabili e precari, andrà riconquistato con la contrattazione e con un nuovo Statuto dei lavoratori.

Continueremo la nostra azione di protesta e di proposta.

Continueremo con la mobilitazione in contrasto al Jobs Act, riapriremo il confronto con il Governo sulle Pensioni e il Fisco, valorizzeremo la contrattazione inclusiva e la contrattazione finalizzata a ripristinare le condizioni ante Jobs Act, lavoreremo per una proposta di riforma universale degli ammortizzatori sociali, apriremo un contenzioso giuridico sulla incostituzionalità del Jobs Act, difenderemo il valore del CCNL e dei salari nei rinnovi contrattuali, consegneremo la raccolta delle firme per la proposta di legge di iniziativa popolare sugli appalti, elaboreremo una proposta di legge per un nuovo statuto dei lavoratori.

Un impegno gravoso, che nasce dalla responsabilità che la CGIL porta nei confronti dei milioni di lavoratori e di pensionati che rappresenta.

Parma, 15 aprile 2015