

JOBS ACT *in pillole*

Cambia qualcosa per chi lavora già?

no

Il contratto a tutele crescenti è applicabile solo ai nuovi assunti. Chi ha un impiego a tempo indeterminato non rientra nel nuovo regime

Puoi essere licenziato per provvedimento disciplinare senza aver commesso il fatto?

no

Nei casi in cui il lavoratore può provare che il fatto contestato dal suo datore di lavoro non sussiste, ha diritto alla reintegra

La contrattazione può giocare un ruolo, ad esempio introducendo una proporzionalità tra mancanza del lavoratore e sanzione, in modo da riservare il licenziamento disciplinare solo a fatti gravi?

si

Il decreto che ha introdotto il contratto a tutele crescenti non contiene il riferimento ai codici disciplinari dei contratti collettivi, nè quello alla necessaria proporzionalità tra mancanza e sanzione. Ma i contratti collettivi mantengono i loro effetti, pur se non richiamati esplicitamente dalla legge, e possono continuare ad intervenire sulla regolamentazione dei licenziamenti disciplinari, definendo regole che mantengano la giusta proporzionalità tra mancanza e sanzione. Possono anche continuare a regolamentare i criteri di scelta per i licenziamenti collettivi.

Esiste ancora il normale contratto a tempo indeterminato?

si

Il nuovo contratto a tutele crescenti non sostituisce, ma si aggiunge, al normale contratto a tempo indeterminato

E anche per quest'ultimo spetta l'incentivo di 8.000 euro?

si

Lo sgravio contributivo triennale che può arrivare fino a 8000 euro, introdotto dalla legge di stabilità, spetta per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2015, non per le sole assunzioni con contratto a tutele crescenti.