

IN VIGORE DAL 7 MARZO 2015

07 marzo 2015 ore 06:00

Contratto a tutele crescenti e licenziamento: cosa cambia

di D. Morena Massaini - Consulente del lavoro, pubblicista

In vigore da oggi le norme sui contratti a tutele crescenti e il nuovo regime sanzionatorio per il licenziamento ingiustificato, valide per le nuove assunzioni. Il D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 tra le altre novità, esclude per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio. Nella tavola sinottica, tutte le novità del decreto legislativo sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:

Tavola sinottica delle novità

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 recante disposizioni in materia di **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**.

Le norme, valide per le nuove assunzioni, entrano in vigore dal 7 marzo 2015.

In via generale, il decreto opera nel senso di:

- escludere per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;
- prevedere un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio;
- limitare il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- prevedere termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Decorrenza e campo di applicazione

Le norme del decreto, riepilogate nella tavola sinottica, si applicano per il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo ai lavoratori che rivestono la **qualifica di operai, impiegati o quadri**, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del decreto). Ma non solo: esse trovano applicazione anche nei casi di **conversione**, successiva all'entrata in vigore del decreto, del **contratto a tempo determinato** o dell'**apprendistato** in contratto a tempo indeterminato.

La disciplina si applica anche ai **datori di lavoro non imprenditori**, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Per una panoramica ampia sui contenuti del Decreto legislativo:

- Contratto a tutele crescenti nuove regole per i licenziamenti, di P. Rausei
- Contratto a tutele crescenti al via la comunicazione di licenziamento, di P. Rausei

Tavola sinottica delle novità

Argomento

Regime sanzionatorio/Disciplin

Il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo:

Campo di applicazione
(Articolo 1)

a) si applica ai lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri**, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto;
b) vale anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, del **contratto a tempo determinato** o dell' **apprendistato** in contratto a tempo indeterminato;
c) nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, integri il **requisito occupazionale** di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (il riferimento è al superamento della soglia dei 15 dipendenti).
Leggi anche: "Jobs Act, contratto a tutele crescenti i nuovi licenziamenti", di R. Pallotta

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (inefficace)/ per difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (Articolo 2)

Nei confronti del **datore di lavoro imprenditore o non imprenditore** trova applicazione quanto segue:
a) **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di 15 mensilità
b) **risarcimento del danno** così calcolato: indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione) dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso minimo 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
c) in luogo della reintegrazione, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, il **lavoratore ha facoltà** di chiedere al datore di lavoro:
- un'**indennità** pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale;
- entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro di **riprendere servizio**, se anteriore alla predetta comunicazione.
Leggi anche: "Jobs Act il licenziamento nel contratto a tutele crescenti", di A. Tursi

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa
(Articolo 3, comma 1; Articolo 9)

E' prevista una **indennità**, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
La misura è dimezzata nelle **piccole imprese** e non può superare le sei mensilità.
Esclusa l'applicazione dell'art. 7, l. n. 604/66, che introduce una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Dtl, che il datore di lavoro, avente i requisiti dimensionali previsti dalla legge n. 300/70, deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (si tratta di una condizione di procedibilità).
Per il computo in **caso di appalto e frazioni di anno**, si veda artt. 7 e 8.
Leggi anche: "Jobs Act e Stabilità 2015 effetti per imprese e professionisti", di G. Buscema

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo /per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore
(Articolo 3, comma 2)

Annullamento del licenziamento e condanna del datore di lavoro:
a) alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro;
b) al pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro; massimo 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
c) al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.
Il lavoratore può optare per le 15 mensilità.

Vizi formali e vizi procedurali
(ex art.7, l. n. 300/70)

E' prevista una **indennità**, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per

(Articolo 4)

l'applicazione delle tutele previste per i casi di licenziamento per i quali sia ancora prevista la reintegrazione.
L'importo è dimezzato nelle **piccole imprese** entro massimo 6 mensilità.
Per il computo in **caso di appalto e frazioni di anno**, si veda artt. 7 e 8.

Revoca del licenziamento
(Articolo 5)

In caso di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il **rapporto di lavoro** si intende **ripristinato senza soluzione di continuità**, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal decreto in esame.

Offerta di conciliazione
(Articolo 6)

Al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il **datore di lavoro** può offrire al lavoratore licenziato, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi protette (articolo 2113, comma 4, c.c. e articolo 76 del D.Lgs. n. 276/2003), un **importo** - che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'IRPEF e non assoggettato a contribuzione previdenziale - di ammontare pari a **1 mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio; importo minimo 2 e massimo 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un **assegno circolare**.

L'**accettazione** dell'**assegno** in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali **ulteriori somme pattuite** nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al **regime fiscale ordinario**.

Attenzione: la **comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto** è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione; ove omessa si applica la medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione COB. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato.

Per il computo in **caso di appalto e frazioni di anno**, si veda artt. 7 e 8.

Leggi anche: "Jobs Act, licenziamento i vantaggi dell'offerta di conciliazione", di A. Napoli

Regole di "computo"
(Articoli 7 e 8)

Il decreto contiene, infine, alcune regole di "computo" la cui applicazione viene richiamata anche in tabella.

L'**art. 7** specifica che l'**anzianità di servizio** del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

L'**art. 8** dispone che per le **frazioni di anno d'anzianità di servizio**, le indennità e gli importi previsti nei seguenti casi

- **licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo o giusta causa** privo degli estremi (art. 3, comma 1)
- licenziamento affetto da **vizi formali/procedurali** (art. 4)
- importo offerto in sede di **conciliazione** (art. 6)

sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Piccole imprese
(Articolo 9)

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali dei **15/60 dipendenti**:

- non si applica la norma sul **licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale;
- l'**ammontare** di indennità/importi previsti è **dimezzato** e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Licenziamento collettivo
(Articolo 10)

In caso di licenziamento collettivo ai sensi ex legge n. 223/91 intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime **sanzionatorio della reintegrazione**; in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta si applica il **regime indennitario**.

Leggi anche: "Contratto a tutele crescenti somministrazione e licenziamenti collettivi", di R. Pallotta

Rito applicabile
(Articolo 11)

Ai licenziamenti oggetto del decreto non si applica il rito Fornero (commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012) identificabile in una disciplina processuale speciale per le controversie derivanti dai licenziamenti di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970.

La legge Fornero, infatti, definisce un rito speciale per le controversie relative all'impugnativa

dei licenziamenti nelle ipotesi previste dal citato art. 18, nonché alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Copyright © - Riproduzione riservata

D.Lgs. 4/3/2015, n. 23 (G.U. 6/3/2015, n. 54)

 **Wolters Kluwer**

Copyright © - Riproduzione riservata