



Contenuti /

marzo '15 – numero 2

Nuove Tutele Crescenti

Applicazione Norme - p.2

Licenziamento Discriminatorio
- p.3

Licenziamento Giustificato

Motivo e Giusta Causa - p.4

Vizi Formali - p.5

Offerta Conciliazione - p.5

Licenziamenti Collettivi - p.6

Schema D.L. Riordino

Tipologie Contrattuali - p.6

Finalmente!

Dopo un'attesa durata mesi, il 6 marzo u.s. è stato finalmente pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto che introduce rilevanti novità in materia di licenziamenti, ovvero il cosiddetto regime delle "tutele crescenti".

Preliminarmente, ci sembra opportuno ribadire che tale normativa si applica **a tutti i rapporti di lavoro subordinato instaurati a far data dal 7 marzo 2015, nonché ai rapporti a tempo determinato e ai contratti di apprendistato in essere a tale data e successivamente confermati a tempo indeterminato**; nulla muterà quindi per i lavoratori già in forza a tempo indeterminato, con la conseguenza (di dubbia legittimità costituzionale) di ritrovarci nella medesima azienda con lavoratori tutelati dal vecchio articolo 18 (ancorché attenuato dalla riforma Fornero) o dalla tutela economica prevista per le piccole aziende e lavoratori cui si applicano le tutele crescenti di nuova introduzione.

Prima di analizzare nel dettaglio tali novità, come al solito, ancora una volta ci vediamo costretti a distinguere fra le novità effettivamente operative (nuove regime di tutela dei licenziamenti illegittimi) e quelle che lo sono solo sulla carta, e che operative lo saranno solo dopo l'emanazione dei relativi decreti; ci riferiamo alla **normativa sul TFR in busta paga**, per la cui applicabilità concreta è **indispensabile** l'emanazione di un decreto attuativo (ormai quasi fuori tempo massimo), oppure al c.d. bonus figli, e infine alle molteplici novità in materia di contratti di lavoro (la famigerata morte del cocopro, ad esempio) contenute però in quello che è solamente uno schema di decreto, ancora da sottoporre al vaglio delle competenti commissioni parlamentari.

Non appena vi saranno chiarimenti o specifiche ulteriori vi informeremo, per ora vi auguriamo buon lavoro.



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

Tutti i diritti riservati © marzo '15

Nuove Tutele Crescenti

Il Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 sul contratto a tutele crescenti è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 6 marzo 2015 ed è entrato in vigore il giorno successivo, il 7 marzo 2015. **Per gli assunti fino al 6 marzo 2015 continueranno a essere applicate le "vecchie" regole stabilite dalla legge Fornero**

Nello specifico, il decreto è stato adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183/2014, che ha delegato il Governo alla "previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo 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 e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto addebitato.

Viene così ridisegnato il quadro normativo entro il quale sono stabilite le regole da applicarsi in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, norme che sono orientate su soluzioni "economiche" e non più "reintegratorie", se non in casi residui individuati dalla legge stessa.

Campo di applicazione delle norme (art. 1)

Sono interessati dall'applicazione della nuova normativa

- i lavoratori (operai, impiegati o quadri)
- assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato,
- con effetto dalla data di entrata in vigore del decreto (7.3.2015).

Inoltre, sono interessati

- i lavoratori i cui contratti a tempo determinato o di apprendistato siano stati convertiti in contratto a tempo indeterminato, dopo l'entrata in vigore del decreto;
- i lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti prima dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo nel caso in cui il datore di lavoro integri con nuove assunzioni effettuate successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. il requisito occupazionale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (ovvero superi la soglia dei 15 dipendenti).

Per i licenziamenti intimati ai soggetti cui si applicano le nuove tutele crescenti **non deve più essere attivata la procedura di conciliazione** preventiva obbligatoria presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) prevista dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (art. 2)

Il Giudice adito ordina ("tutela reale piena") al datore di lavoro imprenditore o non imprenditore - indipendentemente dal motivo formalmente addotto -

- la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro
- e il risarcimento del danno in favore del lavoratore: detta indennità viene commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto 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 la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

e condanna il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo dell'illegittima estromissione.



A seguito dell'ordine di reintegrazione contenuto nella sentenza giudiziale, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

In luogo della reintegrazione nel posto di lavoro, infatti, la legge offre la possibilità al lavoratore di chiedere - nei termini prescritti dalla legge - un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Si determina così la risoluzione del rapporto di lavoro. I termini sono i seguenti: entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di

lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Quanto precede si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (recante norme sul collocamento obbligatorio).

Si precisa che il riferimento al licenziamento "discriminatorio" è circoscritto (d)al richiamo all'art. 15 dello Statuto, attuando così una tipizzazione delle casistiche che ricadono nell'ambito di applicazione della norma, che prevede quanto segue:

"Art. 15. Atti discriminatori

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali."

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa (art. 3)

Nel caso di licenziamento privo di giusta causa /giustificato motivo (nozioni invariate rispetto al passato), il Giudice adito dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria non soggetta a contribuzione previdenziale **pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio e comunque tra 4 e 24 mensilità.**

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti è dimezzato, parte da un minimo di 2 mensilità e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità.

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, indennità e importi sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo 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.

Inoltre, (escluso il caso in cui si tratti di piccola impresa con meno di 15 dipendenti) solo nelle ipotesi di licenziamento per colpa (ovvero per giusta causa/giustificato motivo soggettivo) ove sia accertata in giudizio **l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore** e sotteso al licenziamento (e l'onere della prova incombe sul lavoratore!), il Giudice adito annulla il licenziamento e ordina:

- la reintegrazione nel posto di lavoro e
- il pagamento a favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto 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 - e comunque non superiore a 12 mensilità'.

Egli, infine, condanna il datore di lavoro 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, inoltre, in luogo della reintegrazione nel posto di lavoro può chiedere - nei termini di legge - un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La principale novità sta proprio nel fatto che, restando estranea e quindi preclusa al giudice ogni valutazione circa l'eventuale sproporzione del licenziamento, la reintegrazione in servizio sarà possibile solo laddove il fatto contestato non si sia materialmente verificato e il lavoratore lo abbia dimostrato in giudizio, con un'inversione dell'onere della prova.

Vizi formali e procedurali (art. 4)

Nei casi in cui il licenziamento sia intimato

- con violazione del requisito di motivazione (previsto all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966)
- o con violazione della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970 (esercizio del potere disciplinare),

il giudice

- dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento
- e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto 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 l'applicazione delle tutele previste per i casi di licenziamento discriminatorio etc., di cui all'art. 2 o privo di giusta causa/giustificato motivo soggettivo/oggettivo di cui all'art. 3 del decreto e richiamati sopra.



Offerta di conciliazione (art. 6)

Absolutamente nuova la previsione per cui in caso di licenziamento dei lavoratori interessati nel campo di applicazione del decreto, 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 una conciliazione.

Il datore di lavoro

- entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni)
- in una delle sedi di cui all'articolo 2113, c.4, c.c., e all'articolo 76 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (dunque, presso le cosiddette sedi protette, quindi commissione di conciliazione delle vertenze individuali o conciliazione in sede sindacale o presso una commissione di certificazione),
- offre un importo di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine

rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità

- mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare (per ora sembra l'unico strumento idoneo)

Detto importo

- non è reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche
- non è assoggettato a contribuzione previdenziale.



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

Tutti i diritti riservati © marzo '15

Le conseguenze dell'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore sono le seguenti: si ha estinzione del rapporto alla data del licenziamento e 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.

Il datore di lavoro deve procedere con un nuovo adempimento: la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto è integrata da un'**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 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione.

Si tratta di un'assoluta novità, si dovrà valutarne la convenienza e la percorribilità, anche in considerazione del fatto che per ciascun anno vengono stanziati specifiche risorse finanziarie per la copertura del mancato pagamento delle imposte su tali somme

Licenziamenti collettivi (art. 10)

In caso di licenziamento collettivo (legge n. 223/91) intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 (reintegrazione e risarcimento).

In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223/91 si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1 (indennità di 2 mensilità per anno di servizio (minimo 4 massimo 24 mensilità))

I contenuti dello schema di decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali

Di seguito trovate una sintesi del contenuto dello schema di decreto legislativo che sarà sottoposto al parere non vincolante delle Commissioni parlamentari, in attuazione della delega del c.d. Jobs Act; sicuramente verranno apportate delle modifiche, pertanto quanto di seguito **è del tutto indicativo**.

Contratti di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.)

A partire dall'entrata in vigore del decreto (ovvero non prima di un paio di mesi) non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto, mentre quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza); dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni (tipicamente gli addetto di call center in modalità outbound)

Contratti a tempo determinato a causale

Non sono previsti mutamenti di rilievo, resta il limite massimo di durata di 36 mesi, raggiungibili con un massimo di 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi.

Contratto di somministrazione

Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10%).

Contratto di lavoro intermittente o a chiamata

Confermata l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto, si prevede che le parti sociali (o un emanando decreto nel caso prevedibile di loro inerzia) identificheranno le casistiche di applicazione, superando (si spera) l'attuale riferimento a un decreto che risale al periodo fascista.

Contratto di apprendistato

Si lavora per una semplificazione nel contratto di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) riducendone anche i costi per le imprese che vi fanno ricorso, nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro.

Contratto di lavoro part-time

Si mira a definire limiti e modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Vengono superati: i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (quelli in essere dovrebbero durare fino alla naturale scadenza) ed il job sharing (mai decollato)

Una novità interessante potrebbe riguardare il tema “mansioni” e la possibilità di modifica in peggio delle mansioni originariamente svolte.

In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori

legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, “in sede protetta”, tra datore di lavoro e lavoratore che possano

prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Oggi tali accordi soggiacciono al rischio nullità per espressa previsione del codice civile, si tratterebbe di uno strumento di flessibilità che potrebbe anche evitare qualche licenziamento.

