



Informacoop



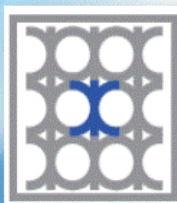
Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 10 Marzo 2015

Informacoop N.9/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative



Governo: pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto con il contratto a Tutele Crescenti

Il Governo ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015, il Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015, con le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il Decreto legislativo è entrato in vigore il 7 marzo 2015.

Per tutti i lavoratori ai quali si è provveduto, dal 7 marzo 2015, a stipulare un nuovo contratto di lavoro, a trasformare un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o a qualificarne uno a contenuto formativo, si applicherà il nuovo contratto a Tutele Crescenti.



I l 7 marzo 2015 è entrato in vigore il d.lgs. 23/2015 recante le norme sul nuovo contratto a tutele crescenti. Il d.lgs. 23 non modifica le precedenti norme in materia di licenziamenti che, anzi, rimangono in vigore. La tecnica utilizzata infatti è quella del doppio regime: le nuove norme saranno applicabili ai lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti dal 7.03.2015 anche se non di prima assunzione (che chiameremo per comodità "nuovi assunti").

Per coloro che erano in forza (che chiameremo per comodità "vecchi assunti") continuano ad applicarsi le vecchie norme.

CAMPO DI APPLICAZIONE (art.1).

Le norme sul contratto a tutele crescenti si applicheranno alle **nuove assunzioni** di impiegati, operai e quadri con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** a far data dal 7 marzo 2015. Una novità introdotta nel nuovo testo è l'applicabilità di questa normativa anche alle **trasformazioni** in contratti a tempo indeterminato di precedenti **rapporti a termine**, successivamente all'entrata in vigore del decreto, e alle **conversioni** in contratti a tempo indeterminato di rapporti di **apprendistato** giunti alla scadenza del periodo formativo.



Le nuove norme si applicheranno invece a **tutti i rapporti di lavoro**, anche se instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto in esame, 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'art.18 L.300/1970** (+ 15 dipendenti o +5 dipendenti per datori di lavoro agricolo).

IPOTESI DI REINTEGRAZIONE (art.2 e art.3 co.2)

Le uniche ipotesi in cui il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro rimangono quelle in cui il licenziamento viene dichiarato nullo perché **discriminatorio**, o per le altre ipotesi di nullità previste dalla legge (licenziamento della lavoratrice madre, o intimato in concomitanza di matrimonio, o per motivo illecito) o inefficace perché **intimato in forma orale**. In questo senso la norma non è cambiata rispetto al passato e si applica sia ai nuovi assunti che ai vecchi.



Il giudice con la stessa pronuncia condanna il datore di lavoro al **risarcimento** del danno subito dal lavoratore per il licenziamento dichiarato illegittimo, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e per i giorni trascorsi dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione, con un massimo di 5 mensilità (sono dovuti anche i contributi).

Se il lavoratore non riprende servizio **entro 30 giorni** dall'invito del datore di lavoro il rapporto si ritiene risolto, sempre che il lavoratore non abbia richiesto, **al posto della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità**. Questa indennità è quindi alternativa alla reintegra ed è facoltà del lavoratore richiederla.

Nei licenziamenti per **giusta causa** o **giustificato motivo soggettivo**, solamente nel caso in cui sia dimostrata la **palese insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore** (ad esempio perché il lavoratore non ha commesso il fatto contestato o perché non è stato superato il periodo di comporto), il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro e al **pagamento di un'indennità risarcitoria** corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore a 12 mensilità (sono dovuti anche i contributi).

TUTELA ECONOMICA (art.3 e art.4)

L'art.3 disciplina i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, soggettivo e giusta causa (in pratica quelli per riduzione di personale, motivi disciplinari, superamento del periodo di comporto e inidoneità fisica).

Al di fuori dalle ipotesi di cui all'art.2, nel caso di licenziamento illegittimo per **difetto del giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità**.

Non si applica più per questi licenziamenti l'art.7 l.604/1966 (procedura Fornero).



Nell'art.4 è stato mantenuto l'impianto della precedente normativa in materia di vizi formali e procedurali, introducendo però il sistema delle tutele crescenti: nel caso in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui all'art.2, co.2 della L.604/1966 o della **procedura** di cui all'art.7 della L.300/1970, il **giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento e **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di importo pari a una mensilità per ogni anno di servizio**, con un minimo di due e un massimo di dodici, a meno che il giudice non accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli art. 2 e 3 del decreto.

REVOCA DEL LICENZIAMENTO (art.5)

In caso di **revoca** del licenziamento, purché questa avvenga **entro 15 giorni** dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento, il **rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità**, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo antecedente la revoca.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE (art.6)

Una delle principali novità introdotte dal decreto è quella della conciliazione, un istituto facoltativo ma particolarmente incentivato. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'art.1, per evitare il giudizio e ferma restando la possibilità di ogni forma di conciliazione prevista dalla legge, **al datore di lavoro rimane la possibilità di offrire al lavoratore** in una delle sedi protette, una cifra **pari a una mensilità della retribuzione** utile al TFR **per ogni anno di servizio**, con un minimo di 2 e un massimo di 18, **mediante assegno circolare**.



Per fare questo i tempi sono ristretti: 60 giorni dal licenziamento.

È interessante il fatto che il legislatore ha espressamente precisato che questo importo non costituisce reddito né ai fini previdenziali né ai fini fiscali: sarà una cifra netta a tutti gli effetti, non imponibile né ai fini Irpef né ai fini contributivi.

Con l'accettazione dell'assegno in tale sede il lavoratore accetta l'estinzione del rapporto di lavoro e rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche nel caso in cui sia già stata presentata.

COMPUTO DELL'ANZIANITA' NEGLI APPALTI (art.7) E FRAZIONI DI ANNO (ART.8)

L'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata. Le frazioni di anno vengono proporzionate, mentre le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si contano come mese intero.

PICCOLE IMPRESE (art.9)

Per i datori di lavoro sotto le soglie dell'articolo 18 l'importo delle indennità è ridotto alla metà con un massimo di 6. Come vedremo nelle tabelle riassuntive, in alcuni casi la nuova indennità può essere inferiore a quella precedente. L'articolo 9 ha anche stabilito che alle associazioni politiche, sindacali, culturali, di istruzione, di religione o di culto, si applicano le nuove regole.

Nelle tabelle riportate di seguito è fornito un quadro della situazione in base alla dimensione aziendale e alla data di assunzione dei lavoratori.

Licenziamento discriminatorio, in forma orale e per difetto di giustificazione (per motivo di disabilità fisica o psichica del lavoratore), per matrimonio o maternità

Art.2	
Vecchi assunti aziende NO ART. 18	Reintegrazione nel posto di lavoro (in alternativa 15 mensilità senza pagamento dei contributi) e risarcimento del danno (retribuzioni perse con minimo 5) con pagamento dei contributi
Vecchi assunti aziende SI ART. 18	
Nuovi assunti aziende NO ART. 18	
Nuovi assunti aziende SI ART. 18	

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e soggettivo e giusta causa

Art.3	
Vecchi assunti aziende NO ART. 18	Da 2,5 a 6 mensilità
Vecchi assunti aziende SI ART. 18	Reintegrazione, risarcimento danno (massimo 12 mensilità)
Nuovi assunti aziende NO ART. 18	1 mese per ogni anno di servizio (massimo 6)
Nuovi assunti aziende SI ART. 18	2 mesi per ogni anno di servizio (minimo 4, massimo 24)
	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa insussistenza del fatto materiale: reintegrazione, risarcimento danno (massimo 12 mensilità), pagamento contributi

Vizi formali

Art.4	
Vecchi assunti aziende NO ART. 18	Da 2,5 a 6 mensilità
Vecchi assunti aziende SI ART. 18	Da 6 a 12 mensilità
Nuovi assunti aziende NO ART. 18	0,5 mensilità per ogni anno (massimo 6) no contributi
Nuovi assunti aziende SI ART. 18	1 mensilità per ogni anno (minimo 2, massimo 12) no contributi

Revoca del licenziamento

Art.5	
Vecchi assunti aziende NO ART. 18	Entro 15 giorni ripristino rapporto e pagamento retribuzioni
Vecchi assunti aziende SI ART. 18	
Nuovi assunti aziende NO ART. 18	
Nuovi assunti aziende SI ART. 18	

Conciliazione

Art.6	
Vecchi assunti aziende NO ART. 18	Non prevista
Vecchi assunti aziende SI ART. 18	Obbligatoria in DTL per licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (motivi economici) senza limitazioni e agevolazioni
Nuovi assunti aziende NO ART. 18	Facoltativa con indennizzi rimodulabili: 0,5 mesi per ogni anno (massimo 6) no tasse no contributi
Nuovi assunti aziende SI ART. 18	Facoltativa con indennizzi rimodulabili: 1 mesi per ogni anno (minimo 2 e massimo 18) no tasse no contributi