



Udine, 20/03/2018

Oggetto: Le conseguenze del licenziamento in capo al datore di lavoro

Circolare numero 010/2018

In sintesi

Le recenti modifiche normative hanno reso, in linea di massima, meno rischioso e oneroso il licenziamento del lavoratore (vedasi nostra Circolare 14/2015). In caso di licenziamento, tuttavia, vanno valutati anche altri aspetti di cui il datore di lavoro deve tenere conto.

Approfondimento

1. Diritto di precedenza

Una norma risalente (L. 264/1949) ma ancora in vigore prevede che nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo – ovvero del licenziamento motivato da “*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*” - il lavoratore licenziato ha un diritto di precedenza nella riassunzione entro i successivi 6 mesi; non sarà pertanto possibile assumere lavoratori con la stessa qualifica di quello licenziato nei 6 mesi successivi al licenziamento (fatta salva la rinuncia al diritto di precedenza da parte del lavoratore in sede di conciliazione - anche stragiudiziale).

2. Fruizione di sgravi/incentivi/contributi

Già la Legge 92/2012 (cd. Legge Fornero) aveva previsto la preclusione per i datori di lavoro potenzialmente beneficiari della possibilità di fruire di sgravi/contributi/incentivi per eventuali assunzioni/trasformazioni di lavoratori effettuate nei 6 mesi successivi a un licenziamento.

Il successivo D.Lgs. 150/2015 (uno dei decreti attuativi del cd. Jobs Act) ha meglio precisato che la preclusione riguarda tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ossia tanto i licenziamenti individuali o plurimi quanto i licenziamenti collettivi effettuati nei sei mesi precedenti l'assunzione/la trasformazione che darebbe diritto alla fruizione dello sgravio/incentivo/contributo.

La nuova norma prevista dalla Legge di Stabilità per il 2018, relativa alle agevolazioni per l'assunzione di giovani, dispone la revoca dello sgravio e il recupero di quello già fruito qualora il datore di lavoro faccia luogo al licenziamento del giovane assunto o di altro lavoratore con la stessa qualifica, nella medesima unità produttiva, nei sei mesi successivi alla instaurazione del rapporto agevolato.

Anche la legislazione regionale del Friuli Venezia Giulia prevede la preclusione della possibilità di ottenere il contributo regionale per le assunzioni di lavoratori che abbiano la stessa professionalità del lavoratore licenziato, effettuate nei 12 mesi successivi al licenziamento.

La stessa normativa regionale prevede inoltre l'obbligo di restituzione di quota parte del contributo regionale ottenuto per l'assunzione/la trasformazione a tempo indeterminato del lavoratore qualora lo stesso venga licenziato - anche per giusta causa/giustificato motivo soggettivo (ovvero per motivo imputabile al lavoratore) – nei 36 mesi successivi all'assunzione/trasformazione (ancorché in misura decrescente in base al tempo trascorso dalla stessa).

3. Contributo di licenziamento

La Legge Fornero ha introdotto dal 01/01/2013 l'obbligo in capo al datore di lavoro di versamento all'Inps di uno specifico contributo finalizzato a finanziare la disoccupazione del lavoratore licenziato – anche per giusta causa/giustificato motivo soggettivo – che attualmente è pari a circa 500 euro per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore, con un tetto di circa 1.500 euro (cd. *ticket Nasp*).

4. Stipulazione di tirocini formativi (stage)

Il nuovo Regolamento regionale del F.V.G. per l'attivazione dei tirocini extracurricolari (in vigore dallo scorso 19/03) prevede che il datore di lavoro non possa utilizzare i tirocini formativi (*stage*) qualora abbia effettuato, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, licenziamenti collettivi, licenziamenti plurimi, licenziamenti per superato periodo di comporta, licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, licenziamenti per

fine appalto, risoluzioni del rapporto di apprendistato, al termine del periodo formativo, per volontà del datore di lavoro, riguardanti lavoratori che svolgevano “*nella medesima unità operativa*” “*attività equivalenti*” a quelle previste nel piano formativo individuale per il tirocinante.