

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris

Consulenti del Lavoro in Udine

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Gioacchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432/502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
<http://www.studiodemarco.it/>

Udine, 29/04/2015

Oggetto: Contratto a tutele crescenti

Circolare numero: 014/2015

In sintesi

Lo scorso 7 marzo è entrato in vigore il d.lgs. 23/2015 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Non si tratta di un nuovo tipo di contratto: l'espressione "tutele crescenti" si riferisce alle sanzioni che potranno essere applicate in caso di licenziamento illegittimo, in misura appunto "crescente" in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore.

La nuova tutela dei lavoratori licenziati si applicherà ai dipendenti assunti dopo 06/03/2015 e ai lavoratori il cui contratto a termine o di apprendistato sia stato convertito a tempo indeterminato dopo il 06/3/2015; per i dipendenti assunti prima di tale data continuerà ad applicarsi la tutela prevista dall'art.18 della L. 300/1970 come risultante dopo la riforma Fornero.

Considerato che coesisteranno due diverse normative a seconda della data di assunzione/trasformazione, si ritiene opportuno riepilogare la disciplina applicabile tanto ai nuovi quanto ai vecchi assunti.

Approfondimento

Il decreto entrato in vigore il 7 marzo riguarda principalmente i dipendenti di aziende che occupano più di 15 lavoratori e troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori occupati in aziende che supereranno la soglia dei 15 dipendenti a seguito di assunzioni effettuate dopo il 7 marzo.

La nuova normativa porta modifiche anche alle tutele previste per i lavoratori ai quali non veniva applicato l'art. 18 della L.300/1970 in quanto dipendenti di aziende sino a 15 dipendenti o di Organizzazioni di tendenza (fondazioni, sindacati, partiti politici, associazioni culturali, di religione o di culto, anche senza fini di lucro).

A) AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Lavoratori già in forza alla data del 07/03/2015

Nei confronti dei lavoratori che erano già in forza alla data del 07/3/2015 continua ad applicarsi il sistema di tutela previsto in caso di licenziamento illegittimo dall'art. 18 della L.300/1970 come modificato dalla Riforma Fornero .

Questo sistema trova applicazione per i licenziamenti intimati da aziende che nella sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti (o più di 5 dipendenti se imprese agricole), e in ogni caso, se occupano più di 60 dipendenti nel territorio nazionale.

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris

Consulenti del Lavoro in Udine

Le tutele previste sono quattro:

1. **tutela reintegratoria piena;**
2. **tutela reintegratoria attenuata;**
3. **tutela economica piena;**
4. **tutela economica attenuata.**

1.1. La tutela reintegratoria piena si applica quando il licenziamento è **nullo** :

- perché intimato durante i periodi protetti per maternità/paternità e matrimonio;
- perché ritorsivo (intimato come reazione a rivendicazioni o comportamenti sgraditi al datore di lavoro) ;
- perché discriminatorio (determinato da ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali: ipotesi previste all'art. 15 Legge 300/1970);
- perché intimato solo verbalmente.

Questa tutela, che è quella dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori Legge 300/1970, comporta:

- il ripristino giuridico del rapporto di lavoro (reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro sin dalla data di licenziamento) fatta salva la scelta del lavoratore di preferire un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità ;
- il risarcimento dei danni retributivi e contributivi patiti dal lavoratore dal licenziamento alla reintegra - dedotto quanto percepito in forza di altri rapporti di lavoro - con un minimo di 5 mensilità.

2.1. La tutela reintegratoria attenuata si applica al licenziamento **illegittimo/invalido** per motivi sostanziali, intimato:

- per mancanze disciplinari dovute a fatti accertati dal Giudice come insussistenti o rientranti tra le condotte punibili meno severamente dal CCNL;
- per ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa dovute a fatto accertato dal Giudice come manifestamente insussistente;
- per inidoneità fisica/psichica se insussistente;
- intimato al lavoratore assente per malattia o infortunio prima del decorso del periodo di comporto (in violazione dell'art. 2110 c.c) ;
- nei casi di licenziamento collettivo (che riguarda non meno di 5 dipendenti nell'arco di 120gg) in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (anzianità, carichi di famiglia, ragioni tecnico organizzativo produttive e altre previste da altre norme).

Questa tutela comporta:

- il ripristino giuridico del rapporto di lavoro (reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro sin dalla data di licenziamento) fatta salva la scelta del lavoratore di preferire un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;
- il risarcimento del danno con corresponsione di una indennità, parametrata alle retribuzioni perse (dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione) di importo massimo di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto (RGF) e versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto quanto percepito dal dipendente in forza di altri rapporti nonché quanto avrebbe potuto percepire ove avesse accettato una congrua offerta di lavoro.

3.1. La tutela economica piena si applica al licenziamento **illegittimo/invalido** per motivi sostanziali, intimato:

- per motivi disciplinari qualora il fatto, anche se punibile col licenziamento, è giudicato in concreto non così grave (ad es.furto di bene di modico valore) oppure non si ravvisa il dolo;
- per ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa dovute a fatto accertato dal Giudice come insussistente; (ad esempio il la-

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris

Consulenti del Lavoro in Udine

voratore licenziato avrebbe potuto essere impiegato in altre mansioni -anche inferiori-, è stato assunto un altro lavoratore in una posizione nella quale avrebbe potuto essere impiegato il lavoratore licenziato, il licenziamento è finalizzato a un mero incremento dei profitti e non ad una riduzione di costi, vi sia stata la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare);

- nei casi di licenziamento collettivo in violazione delle procedure previste dalla legge (n.223/1991).

Questa tutela comporta:

- la cessazione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento anche se illegittimo;
- il risarcimento del danno con corresponsione di una indennità di importo contenuto tra le 12 e 24 mensilità di retribuzione (RGF) in relazione all'anzianità del lavoratore, al numero dei dipendenti, alle dimensioni dell'azienda, alle condizioni delle parti o al comportamento tenuto nella procedura di conciliazione in DTL o l'attivarsi del lavoratore per la ricerca di un'altra occupazione (dedotto quanto percepito dal dipendente in forza di altri rapporti nonché quanto avrebbe potuto percepire ove si fosse attivato) ma senza versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

4.1. La tutela economica attenuata si applica al licenziamento **illegittimo/invalido** per motivi di forma, cioè per mancanza della motivazione, della procedura di conciliazione in DTL o della procedura disciplinare).

Questa tutela comporta la corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra le 6 e 12 mensilità (di RGF), in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro può, entro 15 gg. dalla ricezione dell'impugnazione del lavoratore, **revocare il licenziamento**, con riconoscimento delle retribuzioni nel frattempo maturate. Qualora il lavoratore non accetti la revoca, viene trattato come un dimissionario, e non ha titolo a richiedere le indennità ex art. 18 (reintegra, risarcimento...)

Lavoratori assunti dal 07/03/2015 o il cui contratto di lavoro a termine o di apprendistato sia stato trasformato a tempo indeterminato dopo il 6.3.2015

A detti lavoratori si applica il nuovo sistema di tutele crescenti; anch'esso prevede i quattro regimi di tutela sopra richiamati, ma li ricollega a diversi presupposti.

1.2. La tutela reintegratoria piena si applica esclusivamente quando il licenziamento è **nullo** ovvero è come non fosse mai stato intimato.

I motivi di nullità sono gli stessi già previsti dalla normativa previgente descritta al punto 1.1. (licenziamento discriminatorio, ritorsivo, intimato in forma orale o durante i periodi tutelati per maternità/paternità, matrimonio) e anche le conseguenze sono quelle previste dall'art. 18 L.300/1970 richiamate al punto 1.1.

2.2. La tutela reintegratoria attenuata si applica al licenziamento **illegittimo/invalido** intimato:

- per mancanza disciplinare dovuta a fatto materiale, che sia direttamente comprovato in giudizio, come insussistente;
- per inidoneità fisica/psichica se insussistente.

Le conseguenze sono le stesse previste dalla previgente normativa riportata al punto 2.1..

3.2. La tutela economica piena si applica **a tutte le altre ipotesi** di licenziamento individuale vizia-

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris

Consulenti del Lavoro in Udine

to per motivi sostanziali e al licenziamento collettivo intimato in violazione dei criteri di scelta o della procedura ex L. 223/1991.

Questa tutela comporta:

- la cessazione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, anche se illegittimo;
- l'attribuzione al lavoratore, a compensazione della perdita del posto di lavoro, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva - non soggetta a contributi - di importo pari a 2 mensilità ("*della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*") per ciascun anno di anzianità aziendale, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

4.2. La tutela economica attenuata si applica al licenziamento **illegittimo/invalido** per motivi di forma, cioè per mancanza della motivazione o della procedura disciplinare.

Tale tutela comporta come conseguenza l'attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva (non soggetta a contributi) di importo pari a 1 mensilità di retribuzione ("*della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*") per ciascun anno di anzianità aziendale, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità;

E' stata abrogata la procedura innanzi alla DTL qualora si intenda intimare un licenziamento per ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Al fine di evitare il ricorso al Giudice del Lavoro, la nuova norma prevede l'istituto della **conciliazione agevolata**, in base al quale il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60gg), in sede sindacale o innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro, un importo esente da contributi e imposte, di ammontare pari a 1 mensilità (della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr) 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. L'accettazione dell'assegno 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'avesse 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.

Entro 65 giorni dalla data di licenziamento il datore di lavoro deve integrare la comunicazione telematica obbligatoria di cessazione rapporto indicando se le parti hanno aderito o meno alla conciliazione agevolata (in casi di inadempimento è prevista la sanzione da 100 a 500 euro).

B) AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Lavoratori già in forza alla data del 07/03/2015

Nei confronti dei lavoratori che erano già in forza alla data del 07/03/2015 continua ad applicarsi il sistema di tutela previsto in caso di licenziamento illegittimo dalla Legge 604/1966.

Tale regime prevede la tutela reintegratoria piena per le sole ipotesi di licenziamento nullo come sopra ricordate (punto 1.1.), mentre per tutti gli altri casi è prevista la tutela economica consistente nel riconoscimento al lavoratore di un'indennità - non soggetta a contributi - di importo compreso tra le 2,5 e le 6 mensilità di retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore, al numero dei dipendenti, alle dimensioni dell'azienda, al comportamento e alle condizioni delle parti (l'indennità può arrivare fino a 10 o 14 mensilità in situazioni occupazionali particolari).

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris

Consulenti del Lavoro in Udine

Lavoratori assunti dal 07/03/2015 o il cui contratto di lavoro a termine o di apprendistato sia stato trasformato a tempo indeterminato dopo il 6.3.2015

A questi lavoratori si applica il nuovo sistema di tutele crescenti, che per le aziende fino a 15 dipendenti e le organizzazioni di tendenza prevede il diritto alla reintegrazione solo nel caso di licenziamento nullo (punto 1.1.).

In ogni altra ipotesi si applica la sola tutela economica e l'importo delle indennità connesse al licenziamento illegittimo (punti 3.2. e 4.2.), nonché alla conciliazione agevolata (come sopra indicata), è dimezzato.

In ogni caso tale importo non può superare il limite di 6 mensilità della retribuzione presa a base per il calcolo del Tfr.