



D.LGS. N. 23/2015
Disposizioni in materia di contratto di
lavoro a tempo indeterminato a tutele
crescenti

Avv. Prof. Giuseppe Pellacani

CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 1, Comma 1

Per i 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 presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto

CAMPO DI APPLICAZIONE

Lavoratori

- Non è un nuovo contratto. Solo un nuovo statuto protettivo in tema di licenziamenti per tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato (dal 7 marzo 2015). Finisce il “doppio binario” art. 18 st. lav. / art. 8, l. n. 604/1966, ma inizia un nuovo «doppio binario» (vecchi e nuovi assunti)
- Sono esclusi i dirigenti, per i quali continuano ad applicarsi: art. 18, c. 1-3 st. lav., art. 24, c. 1-*quinquies* l. n. 223/1991, tutele CCNL
- Sono ovviamente esclusi, poi, i lavoratori a tempo determinato
- Esclusi anche i lavoratori licenziabili ad nutum

CAMPO DI APPLICAZIONE

Lecture estensive

«Per quanto riguarda l'individuazione dei lavoratori nuovi assunti, di cui al comma 1, art. 1, si deve ritenere che la nozione di assunto con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto riguardi ogni ipotesi in cui un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sorto in tale data (7 marzo 2015) o successivamente, faccia capo al datore di lavoro, a prescindere dalle modalità con cui ciò si verifichi. Oltre al caso di stipulazione di un contratto a tempo indeterminato, può trattarsi, ad esempio, di un contratto a termine, concluso dopo il 6 marzo 2015, ma oggetto di conversione per effetto di irregolarità compiute in fase esecutiva, o di un rapporto a tempo indeterminato costituito in capo all'utilizzatore, con effetto dal 7 marzo 2015 o da data seguente, in forza di una sentenza che accerti l'irregolarità della somministrazione, o di una successione nel rapporto – costituito dal 7 marzo 2015 in avanti da altro datore di lavoro – in conseguenza di trasferimento di azienda o di ramo di essa o di cessione del contratto di lavoro» (Tremolada, in Carinci, Cester, Adapt Ebook 46).

CAMPO DI APPLICAZIONE

Datori di lavoro

Si applica a tutti i datori di lavoro a prescindere dalle dimensioni, ma l'intensità delle tutele varia in base al numero di occupati (v. art. 9, c. 1): per i datori di lavoro che non integrano i requisiti dimensionali dell'art. 18, c. 8 e 9 st. lav. importi dimezzati, tetto massimo a 6 mensilità e niente reintegrazione attenuata

CAMPO DI APPLICAZIONE

Datori di lavoro

Si applica anche alle organizzazioni di tendenza (art. 9). Per queste la reintegrazione opera ora non solo in caso di licenziamenti discriminatori, nulli e orali ma anche quando il lavoratore provi direttamente l'insussistenza del fatto disciplinare contestato (art. 9, c. 2)

Occorre comunque considerare che la nozione di discriminazione va “calata” nello specifico contesto.

CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 1, Comma 2

Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato

CAMPO DI APPLICAZIONE

Precisazioni

Si utilizza un termine specifico: “conversione”

Non si parla di “trasformazione” né di “prosecuzione” del contratto alla scadenza

L’opinione prevalente è però che il termine sia utilizzato in senso atecnico e comprensivo sia delle trasformazioni sanzionatorie che di quelle volontarie

CAMPO DI APPLICAZIONE

Contratti a termine

Il nuovo statuto protettivo dovrebbe dunque applicarsi:

- alle “trasformazioni” volontarie da contratto a termine a tempo indeterminato;
- alle conversioni e alle trasformazioni giudiziali di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato per effetto di previsioni di legge.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Precisazioni Contratti a TD stipulati prima del 7 marzo 2015.

Per i contratti a tempo determinato stipulati prima del 7 marzo 2015 NON dovrebbe applicarsi il nuovo statuto protettivo ma il vecchio regime (art. 18 st. lav. e art. 8 l. n. 604/1966) in caso di conversioni o trasformazioni giudiziali *ex tunc* (successione di contratti a termine senza soluzione di continuità ex art. 5, c. 4 d.lgs. n. 368/2001)

CAMPO DI APPLICAZIONE

Apprendisti

Il nuovo statuto protettivo si applica senz'altro alla “prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato”, anche per i rapporti instaurati prima del 7 marzo 2015

(Art. 42, c. 4, d.lgs. n. 81/2015: Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Analogamente in precedenza art. 2, c. 1, lett. m) d.lgs. n. 167/2011)

In ogni caso occorre considerare che il periodo di apprendistato si considera ai fini dell'anzianità di servizio

CAMPO DI APPLICAZIONE

Apprendisti (in costanza di rapporto)

- Secondo alcuni (Gentile, in Fiorillo, Perulli, Giappichelli, 2015) le tutele crescenti NON si applicano agli apprendisti, in quanto non ricompresi nella qualifica di operai, impiegati e quadri.
- Secondo altri (Marazza, ADL, 2015) SÌ in quanto contratti a tempo indeterminato

In senso favorevole all'applicazione del nuovo regime di tutela depone l'espressa disciplina dell'istituto:

- art. 42, c. 3, d.lgs. n. 81/2015 : "Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo") (per i rapporti stipulati fino al 24 giugno 2015 v. d.lgs. 167/2011)

CAMPO DI APPLICAZIONE

Collaborazioni

Le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto non venono prese in considerazione (correttamente)

Il lavoratore con rapporto di collaborazione continuativa e coordinata, anche a progetto, che sia volontariamente trasformato in rapporto di lavoro subordinato dal 7 marzo 2015 è un nuovo assunto, a tutele crescenti.

In tal caso al datore di lavoro prudente procederà a stipulare un accordo transattivo concernente ogni diritto relativo al rapporto pregresso, per evitare che in caso di licenziamento possa essere rivendicata l'applicazione del vecchio regime «riesumando» la natura subordinata del precedente rapporto (per le collaborazioni successive al 7 marzo la transazione impedisce rivendicazioni in termini di anzianità di servizio)

CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 1, Comma 3

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Precisazioni

- Per le p.m.i. il superamento dei limiti dimensionali comporta l'applicazione del nuovo regime per tutti (anche per i vecchi assunti)
- Valgono le regole di computo e le esclusioni vigenti
- Rileva solo il superamento realizzato con contratto a tempo indeterminato
- Il processo è irreversibile: una volta entrati nel nuovo regime ci si resta anche se in seguito si scende di nuovo sotto i 16 dipendenti nell'unità produttiva o comune / 61 in totale. Ovviamente, sotto il limite cambieranno gli importi delle indennità (dimezzati, con tetto massimo a 6 mensilità e senza reintegrazione attenuata).

CAMPO DI APPLICAZIONE

Precisazioni

- Se il superamento avviene con contratti a termine per i vecchi assunti si applica l'art. 18 st. lav., ma il processo è reversibile. In caso di rientro sotto i limiti dimensionali, i vecchi assunti ritornano alla tutela obbligatoria (art. 8, l. n., 604/1966).
- Per i nuovi assunti il regime applicabile è invece sempre quello delle tutele crescenti, ma con importi differenziati: dimezzati, tetto a 6 mensilità e niente reintegrazione attenuata quando l'impresa sia (o ritorni) sotto i limiti dimensionali; importi pieni (con tetto di 12 o 24 mensilità) ed eventuale reintegrazione “attenuata” se si superano i limiti dimensionali.

TUTELE

Come nell'art. 18. st.lav., post Fornero le conseguenze sanzionatorie sono quattro:

- Reintegrazione piena
- Reintegrazione attenuata
- Tutela indennitaria forte
- Tutela indennitaria debole

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

ART. 2, Comma 1

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perchè discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perchè riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la 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 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 di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perchè intimato in forma orale.

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

Simile all'art. 18, c. 1, ma con differenze.

Si applica ai licenziamenti:

- discriminatori ex art. 15 st. lav. (motivi sindacali, politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso , di handicap, di età o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali)
- nulli per contrarietà a norme imperative
- orali.

Spariscono i riferimenti a casi specifici, contenuti nell'art. 18 st. lav. (maternità, matrimonio) e all'art. 1345 c.c. ma, trattandosi di norme imperative, non rileva

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

ART. 2, Comma 2

Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo 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 cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

Come art. 18, c. 2, st. lav. ma con una modifica.

L'indennità è commisurata “all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”, non più “all'ultima retribuzione globale di fatto”. Il riferimento diventa l'art. 2120 cod. civ. Occorrerà calcolare la retribuzione ai fini TFR, in prospettiva annuale, e poi rapportarla a 12 mesi. Varie possibilità:

- ultima busta paga (che può oscillare) NON convince
- ultima retribuzione annuale su cui è stato calcolato e accantonato il tfr (ad es. lic oggi retrib TFR 2014) PUO' funzionare, ma se il licenziamento è a fine anno si rischia di risalire molto indietro
- retribuzione a TFR dei 12 mesi precedenti il licenziamento (anno mobile)
- retribuzione percepita nell'anno civile (1 gennaio-31 dicembre), riproporzionata in relazione ai mesi trascorsi e inclusiva dei ratei di mensilità aggiuntive. PUO' andar bene, ma in caso di licenziamento a inizio anno occorre un'applicazione ragionevole

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

ART. 2, Comma 3

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

Pressochè uguale all’art. 18, c. 3, st. lav. ma con una novità.

Si precisa infatti che la richiesta dell’indennità “determina la risoluzione del rapporto di lavoro”. Si elimina così ogni dubbio sul momento in cui il rapporto cessa: al momento della richiesta del lavoratore e non al momento del pagamento dell’indennità

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

La reintegrazione piena si applica

- Al licenziamento del disabile obbligatoriamente assunto per disabilità fisica o psichica in violazione della norma che in caso di aggravamento delle condizioni di salute o divenuto inabile alle mansioni impone di procedere agli adattamenti possibili dell'organizzazione del lavoro (art. 10 l. 68/1999);
- Al licenziamento del lavoratore divenuto inabile alle mansioni per infortunio o malattia licenziato senza verificare la possibilità di *repechage* (art. 4, c. 4, l. 68/1999).

La tutela si inasprisce rispetto all'art. 18, c. 7 st. lav.

Scompare invece il richiamo all'articolo 2110, comma 2, c.c.

TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA

ART. 3, Comma 2

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento...

TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA

Rispetto all'art. 18 si riduce il campo di applicazione:

- si applica solo al licenziamento disciplinare;
- occorre la prova diretta dell'insussistenza del fatto materiale contestato
- scompare il riferimento al caso di punibilità con sanzione conservativa secondo i contratti collettivi
- non rileva l'eventuale “sproporzione” della sanzione

TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA

Precisazioni

Non si applica alle PMI

E' insussistente il fatto privo di rilevanza disciplinare (es. non salutare i colleghi, vestirsi male, non farsi la barba)

Secondo alcuni, rientra nell'insussistenza materiale anche la mancata contestazione del fatto

Il lavoratore deve fornire la prova diretta dell'insussistenza del fatto materiale contestato (ovvero: che il fatto non è stato commesso o il lavoratore non ne è l'autore) ma la prova della giustificazione del licenziamento continua a gravare sul datore di lavoro (art. 5, l. n. 694/1966)

TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA

ART. 3, Comma 2

...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 commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, 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 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA

La tutela: è sostanzialmente la stessa dell'18, c. 4, st. lav. ma con tre differenze:

- la deducibilità dell'*aliunde perceptum* è più precisa (art. 4, c. 1, lett. c)
- si chiarisce (ma per la giurisprudenza è già così anche nel 18 st. lav.) che le 12 mensilità coprono fino alla sentenza;
- per i contributi previdenziali rispetto al 18 st. lav.:
 - è confermata l'esclusione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione
 - scompare il riferimento agli “interessi nella misura legale”
- scompare la deducibilità della contribuzione «accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative»

TUTELA INDENNITARIA FORTE

ART. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

Comma 1 *Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo 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 non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due 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 quattro e non superiore a ventiquattro mensilità*

TUTELA INDENNITARIA FORTE

Si applica ai licenziamenti ingiustificati, sia per GMO che disciplinari.

Precisazione: vi è chi ritiene vizio sostanziale con conseguente applicazione della tutela indennitaria forte (e non di quella debole dell’art. 4) “la violazione del requisito della tempestività” del recesso in quanto “elemento costitutivo del diritto di recesso” (Cass. n. 23669/2014).

TUTELA INDENNITARIA FORTE

- L'importo dell'indennità è calcolato automaticamente e rapportato all'anzianità di servizio: 2 mesi ogni anno
- Il calcolo va effettuato considerando le frazioni di anno e di mese superiori ai 15 giorni (v. art. 8)
- Si va da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità (dunque per i primi due anni spettano 4 mensilità; dopo il secondo anno, 2 mensilità in più per ogni anno di anzianità).
- Gli importi sono dimezzati (1 mensilità ogni anno, con un minimo di 2) e il tetto massimo è fissato a 6 mensilità per le PMI (v. art. 9).
- Le somme corrisposte non sono assoggettate a contribuzione previdenziale (ma sono imponibili fiscalmente).

TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

ART. 4 Vizi formali e procedurali

Comma 1 *Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, 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 una 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 due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.*

TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

Si applica in caso di violazioni formali e procedurali:

- mancata, insufficiente, intempestiva comunicazione dei motivi di licenziamento per GMO;
- violazione della procedura disciplinare (art. 7, st. lav.).
- violazione regole CCNL (?)

TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

Precisazioni

- il licenziamento orale è sanzionato con la reintegrazione piena;
- in caso di licenziamento disciplinare vi sono due ipotesi dubbie:
 - a) la mancata contestazione del fatto: integra un'insussistenza materiale (con conseguente reintegrazione attenuata ai sensi dell'art. 3, c. 2)? Oppure un semplice vizio sostanziale (ingiustificatezza) con applicazione della tutela indennitaria forte?
 - b) la violazione del requisito della tempestività del recesso: è vizio sostanziale, con l'applicazione della tutela indennitaria forte ai sensi dell'art. 3, c. 1, o vizio formale, con l'applicazione della tutela indennitaria debole?

TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

- L'importo dell'indennità è calcolato automaticamente e rapportato all'anzianità di servizio: 1 mese ogni anno
- Il calcolo va effettuato considerando le frazioni di anno e di mese superiori ai 15 giorni (v. art. 8)
- Si va da un minimo di 2 a un massimo di 12 mensilità (dunque per i primi due anni spettano 2 mensilità; dopo il secondo anno, 1 mensilità in più per ogni anno di anzianità).
- Gli importi sono dimezzati (0,5 mensilità ogni anno, con un minimo di 1) e il tetto massimo è fissato a 6 mensilità per le PMI (v. art. 9).
- Le somme corrisposte non sono assoggettate a contribuzione previdenziale (ma sono imponibili fiscalmente).

REVOCA

ART. 5

Revoca del licenziamento

Comma 1 *Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè 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 presente decreto*

REVOCA

Pressochè identico all'art. 18, comma 10, st. lav.

La revoca piena ed effettiva entro 15 giorni dall'impugnazione, seguita dal ripristino del rapporto, elimina ogni sanzione

Precisazione. Per il calcolo dei termini occorre considerare la data di spedizione per il mittente e quella di ricezione per il destinatario dell'atto (Cass. s.u. 14 aprile 2010 n. 8830).

REVOCA

E' probabile che l'area di maggiore utilizzo sarà quella dei licenziamenti orali, nulli e per inabilità, cui si applica la reintegra piena ex art. 2, nonché per quelli disciplinari per insussistenza del fatto ex art. 3, c. 2, cui si applica la reintegrazione attenuata.

Nelle restanti ipotesi, considerata la ridotta consistenza delle sanzioni, la revoca in quanto tale o finalizzata a rimediare ad un licenziamento invalido o inefficace per vizio di forma, in funzione di una rinnovazione dello stesso, rivestirà un'utilità pratica molto inferiore, almeno nei primi anni di vita del rapporto.

CONCILIAZIONE

ART. 6

Offerta di conciliazione

Comma 1 *In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, 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, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, 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 due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare... Segue*

CONCILIAZIONE

ART. 6

Offerta di conciliazione

Comma 1, u.p. Segue. *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.*

CONCILIAZIONE

- Solo per i nuovi assunti viene introdotto un nuovo strumento di conciliazione, successivo e non preventivo.
- L’iniziativa è rimessa al datore di lavoro, il quale “può” offrire una somma al lavoratore licenziato.
- La somma offerta è pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio, ma con un minimo di 2 mensilità e con un massimo di 18. Per le PMI le mensilità sono 0,5 per ogni anno (con minimo di 1) e il tetto è di 6 mensilità.
- La somma è esclusa dall’imponibile sia fiscale che previdenziale. Si tratta cioè di una somma netta per chi la eroga e per chi la riceve

CONCILIAZIONE

- Il termine entro il quale occorre effettuare l'offerta è quello per l'impugnazione stragiudiziale dell'art. 6, l. n. 604/1966: 60 giorni dal licenziamento.
- L'offerta può essere effettuata anche prima dell'impugnazione.
- I tempi sono stretti ed è bene che il datore si muova tempestivamente in modo che la riunione in una delle sedi previste avvenga entro il 60° giorno. Non si dice però che l'accettazione del lavoratore deve avvenire entro lo stesso termine. L'accettazione del lavoratore potrebbe dunque avvenire anche oltre il 60° giorno (col rischio però di sfiorare il termine previsto dal successivo c. 3).

CONCILIAZIONE

- L'offerta può avvenire solo in una delle sedi abilitate ex art. 2113, c. 4, cod. civ.: (artt. 185, 410, 411, 412-ter e c.p.c.), Dunque: in sede giudiziale, davanti alla commissione di conciliazione presso le DTL, in sede sindacale, secondo le modalità previste dai contratti collettivi, davanti al di collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Si aggiungono le commissioni di certificazione ex art. 76 d.lgs. n. 276/2003
- L'offerta può avvenire solo mediante consegna di assegno circolare. La *ratio* di questa limitazione (assicurare la contestualità del pagamento) è debole ed è evidente che, dati anche i tempi piuttosto ristretti, potrebbe rappresentare un ostacolo

CONCILIAZIONE

- Se il lavoratore accetta, l'accettazione sarà verbalizzata e produrrà automaticamente gli effetti previsti: rinuncia all'impugnazione (se effettuata) e accettazione del licenziamento.
- La legge riconosce alle parti la possibilità di risolvere anche altre “pendenze” pregresse, nel qual caso non occorre un distinto verbale, ma comunque occorre tenere ben distinte le somme erogate per la rinuncia al licenziamento e le somme diverse, dato il diverso regime fiscale e previdenziale

CONCILIAZIONE

ART. 6

Offerta di conciliazione

Comma 3. ...la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, 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 di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis...

CONCILIAZIONE

Viene introdotta una nuova comunicazione obbligatoria successiva alla cessazione del rapporto (entro 65 giorni dalla cessazione).

In caso di licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 1, c. 41, l. n. 92/2012 il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato (dal momento della contestazione). Mentre il termine per l'impugnazione decorre dal licenziamento.

Soccorre in tal caso il Ministero del lavoro secondo cui il *dies es quo* da cui decorrono i termini per la comunicazione obbligatoria decorrono dal giorno “*in cui si risolve il rapporto in quanto si ha certezza in ordine all'esito delle procedure di licenziamento*” (Circ. n. 18273/2012)

APPALTI

ART. 7

Computo dell'anzianità negli appalti

Comma 1. *Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, 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*

APPALTI

In caso di successione negli appalti, ossia se il nuovo appaltatore spontaneamente o, come spesso avviene, in adempimento di un obbligo previsto dal contratto collettivo, assume il lavoratore già occupato nell'appalto, si conteggia l'anzianità pregressa

E' uno dei rari casi in cui si valorizza l'anzianità di lavoro e non quella aziendale. Lo stesso avviene, sempre in caso di successione negli appalti, anche se non si tratta di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. (v. art. 29, c. 3, d.lgs. n. 276/2003), per la fruizioni dei trattamenti previdenziali che richiedono periodi minimi di attività (CIGS, Mobilità)

APPALTI

- La norma si applica in caso di risoluzione del rapporto da parte della precedente appaltatrice (spesso per scadenza del contratto) e successiva riassunzione da parte della nuova aggiudicataria per effetto di “clausole sociali o di riassunzione” previste dai contratti collettivi” (ipotesi frequente nel settore dei servizi alle imprese: pulizie, smaltimento, vigilanza, postale, ecc.).
- La previsione vale anche per i lavoratori già in forza, in appalti avviati prima dell’entrata in vigore del d.lgs. 23/2015.
- Non si applica in caso di trasferimento d’azienda o di ramo d’azienda cui si applichi l’art. 2112 c.c. Per i vecchi assunti continuano ad operare le tutele precedenti. Per gli assunti dal 7 marzo 2015 ovviamente il rapporto prosegue, con l’anzianità già acquisita, in regime di tutela crescenti

ANZIANITA' PER FRAZIONI DI ANNO

ART. 8

Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

Comma 1. *Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero*

ANZIANITA' PER FRAZIONI DI ANNO

Ad esempio, in caso di licenziamento ingiustificato in una grande impresa: ad un lavoratore con 4 anni, 5 mesi e 16 giorni spetteranno 9 mensilità; ad un lavoratore con 4 anni e 11 mesi di anzianità, spetteranno 5,83 mensilità. In caso di vizi formali gli importi si dimezzano (art. 4). Anche nelle PMI si dimezzano (e vi è un tetto di 6) (v. art. 9)

PICCOLE IMPRESE

ART. 9

Comma 1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

PICCOLE IMPRESE

Per le piccole imprese tutti gli importi delle indennità previste nel decreto sono dimezzati e il tetto massimo è sempre 6 mensilità, anche in caso di conciliazione (ovviamente si tratta del tetto non imponibile, libere le parti di prevedere somme più elevate)

ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

ART. 9

Comma 2. *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, si applica la disciplina di cui al presente decreto.*

ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

- Il nuovo regime di tutela si applica anche alle cosiddette «organizzazioni di tendenza». Inclusa la reintegrazione piena per licenziamenti discriminatori e nulli e la reintegrazione attenuata per insussistenza del fatto contestato.
- Occorre comunque considerare che la nozione di discriminazione va «calata» nel contesto.
- In un partito, o in un giornale di partito, o in un sindacato, l'orientamento politico o sindacale ad esempio costituisce un fattore rilevante e in sé non discriminatorio (almeno per quelle attività in cui la “tendenza” rileva. Per l'addetto alle pulizie evidentemente no).

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

ART. 10

Comma 1. *In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. 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 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1*

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- Resta la reintegrazione piena per il licenziamento orale (ipotesi poco realistica).
- Per i restanti vizi si applica solo la tutela indennitaria forte (2 mensilità ogni anno di anzianità, con minimo di 4 e massimo di 24)
- Scompare cioè per i nuovi assunti la reintegrazione in caso di violazione dei criteri di scelta e si modifica l'importo dell'eventuale risarcimento.
- La tutela vigente, più intensa, continua ad applicarsi ai dirigenti anche neoassunti (esclusi dal capo di applicazione del decreto), i quali, godranno del regime più favorevole previsto dall'art. 24, c. 1-*quinquies* l. n. 223/1991 (risarcimento tra 12 e 24 mensilità di retribuzione) potendo comunque optare, in alternativa, per la tutela contrattuale collettiva



LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Non è chiaro se per le PMI che non raggiungono i requisiti dell'art. 18 st. lav. c. 8 (ad esempio impresa con due unità produttive con 10 dipendenti situate in comuni diversi) si applichino le sanzioni dimezzate ex art. 9. Dato il richiamo all'art. 3, c, 1, la risposta dovrebbe essere positiva

RITO APPLICABILE

ART. 11

Comma 1. *Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.*

- Per i vecchi assunti in regime di art. 18 st. lav. si segue il Rito Fornero
- Per i nuovi assunti si applica il rito ordinario, ricorso ex art. 414 c.p.c.

DEROGABILITA'

Precisazioni

E' possibile applicare consensualmente il vecchio regime dei licenziamenti

E' anche possibile concordare un'anzianità convenzionale ai fini del licenziamento

Deroghe in melius possono essere previste in sede di contratto individuale o collettivo anche aziendale

La prescrizione quinquennale per i crediti retributivi decorre per i rapporti a tutele crescenti?