

«DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORE E DELLE IMPRESE»

**LE NOVITA' APPORTATE IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI”**

**FONTI: LEGGE 183/2014 CON LE MODIFICHE APPORTATE DALL'ART. 3 DELLA LEGGE
96/2018 DI CONVERSIONE DEL D.L 87/2018**

Edizione curata da

confirmi emilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Territorio Emiliano

Dott. Stefano Bianchi

Responsabile Area Lavoro - Relazioni Sindacali

in collaborazione con



Avv. Barbara Sabellico

DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti ?

La Legge 10 dicembre 2014, n. 183, con le modifiche apportate dall'art. 3 della Legge 96/2018 di conversione del D.L. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità).

Nei confronti di chi trova applicazione la normativa in esame ?

Il regime di tutela previsto dalla normativa di legge in esame nel caso di licenziamento illegittimo trova applicazione:

- a) ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, assunti a decorrere dal 7 marzo 2015;
- b) nei casi di conversione, successiva 7 marzo 2015, del contratto a tempo determinato o dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- c) 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'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, (oltre 15 dipendenti).

Il suddetto limite dimensionale dei 15 dipendenti come deve essere calcolato ?

Sul punto la Circolare del Ministero del Lavoro n. 155/1991 ha precisato che il limite dei 15 dipendenti deve essere inteso come media degli ultimi sei mesi, conteggiando anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

I dirigenti devono essere computati ai fini del calcolo del limite dimensionale di cui sopra?

Sì, ai sensi dell'art. 16 della Legge 161/14.

Quando un licenziamento è da ritenersi "discriminatorio"?

In tutti i casi in cui il licenziamento determinato da motivi di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, nonché da ragioni connesse all'etnia, alla lingua, al sesso, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale o alle convinzioni personali.

In quali casi ricorre la nullità del licenziamento ?

Sono nulli, secondo la legge, il licenziamento adottato per motivi discriminatori, per causa di matrimonio e nei confronti delle lavoratrici madri.

Quali sono gli effetti del licenziamento qualificato dal Giudice come discriminatorio ?

La reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

E in caso di nullità di licenziamento ?

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché 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.

Nella fattispecie in esame il datore viene, altresì, condannato dal Giudice al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, a versare al lavoratore un'indennità (non inferiore a 5 mensilità) 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, nonché al versamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In caso di sentenza del Giudice che dispone la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, qualora il lavoratore stesso non dovesse riprendere servizio, il rapporto di lavoro deve intendersi risolto ?

Sì, quando il lavoratore non ha ripreso servizio trascorsi trenta giorni dall'invito del datore di lavoro e a condizione che il lavoratore stesso non abbia optato per l'indennità di cui al comma 3 dell'art 2 della Legge in esame.

In luogo della reintegra sul posto di lavoro al lavoratore è riconosciuta la facoltà di optare per un'indennità risarcitoria ?

Sì, entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Come viene determinato l'ammontare della suddetta indennità ?

Ai sensi dell'art. 2, comma 3 della Legge in esame, l'indennità in esame è pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità è assoggettata a contribuzione previdenziale ?

No.

Il pagamento della suddetta indennità nei termini di cui sopra determina la risoluzione del rapporto di lavoro ?

Sì.

In quali casi in lavoratore può essere licenziato per giusta causa ?

In tutti i casi in cui il lavoratore pone in essere comportamenti che integrino gli estremi di una violazione degli obblighi contrattuali talmente grave da far venire meno il rapporto di fiducia tra le parti senza consentire, nemmeno in via temporanea, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo ?

In tutti i casi in cui il lavoratore pone in essere comportamenti che integrino gli estremi di una violazione degli obblighi contrattuali non talmente grave da determinare il suo licenziamento in tronco senza preavviso.

In quali casi ricorre il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ?

In tutti i casi in cui il licenziamento trova giustificazione su motivazioni inerenti l'organizzazione dell'impresa quali fattori di crisi, cessazione d'attività, o anche il solo venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il dipendente senza che vi sia possibilità di ricollocamento all'interno del ciclo produttivo.

Quali effetti produce la sentenza del Giudice che accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o per giusta causa ?

L'estinzione del rapporto di lavoro e contestuale condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità 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 sei e non superiore a trentasei mensilità. (Legge n. 96/2018).

La suddetta indennità è assoggettata a contribuzione previdenziale ?

No.

Nel caso di comunicazione del licenziamento effettuata dal datore di lavoro sia priva della specificazione dei motivi che lo hanno determinato. (Legge n. 92/2012) il rapporto di lavoro di lavoro è da intendersi comunque estinto?

Sì, con effetto dalla data del licenziamento, 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 provvedimento di legge in esame.

Nella fattispecie di cui sopra se il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro a quanto ammonta l'indennità che il datore di lavoro è chiamato a versare al lavoratore licenziato ?

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.

Ai fini del calcolo delle indennità sopra illustrate ex art. 3, comma 1, art. 4 e art. 6 della Legge in esame come vengono computate le eventuali frazioni di anno come anzianità di servizio ?

Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

Al datore di lavoro è consentito revocare il licenziamento intimato al dipendente ?

Sì, purchè la revoca del licenziamento giunga a conoscenza del lavoratore prima dell'atto di recesso o entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'eventuale atto di impugnazione del licenziamento.

Quali sono gli effetti del revoca del licenziamento ?

Il rapporto di lavoro con il lavoratore licenziato viene ripristinato senza soluzione di continuità.

Il lavoratore per effetto della reintegra matura il diritto alla retribuzione che avrebbe dovuto percepire nel periodo precedente alla revoca.

In caso in cui il datore di lavoro proceda a revocare il licenziamento intimato nei suoi confronti trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal provvedimento di Legge in esame ?

No.

In quali casi un licenziamento si definisce collettivo ?

Ai sensi dell'art. 24 della Legge 223/1991 il licenziamento si definisce collettivo quando viene intimato da aziende che integrano gli il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (più di 15 dipendenti):

- nell'arco di un periodo di almeno 120 giorni ad almeno 5 dipendenti a tempo indeterminato nella stessa provincia, anche se in più unità produttive;
- per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

Quali sono gli effetti nel caso di licenziamento collettivo intimato prima della forma scritta ?

Trova applicazione il regime sanzionatorio di cui all'art. 2 della Legge in esame.

Nel caso di licenziamento illegittimo di cui all'art. 1 della Legge in esame il datore di lavoro come può operare per risolvere la controversia fuori dalle sedi giudiziali ?

Ai sensi dell'art. 6 della Legge in esame il datore di lavoro ha la possibilità di 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 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 non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

Il suddetto importo costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche ?

No.

E' soggetto a contribuzione previdenziale ?

No.

Quali effetti produce l'accettazione da parte del lavoratore dell'offerta di conciliazione ex art. 6 della Legge in esame ?

L'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'avesse già proposta.

Qualora nella suddetta sede conciliativa le parti raggiungessero un accordo che prevede il riconoscimento al lavoratore di ulteriori somme a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro a quale regime fiscale sono assoggettate ?

Al regime fiscale ordinario. (Legge n. 96/2018).

Con riferimento ai termini di applicazione della normativa in esame riportiamo di seguito alla presente lo schema riepilogativo prodotto dal Dott. Alberto Bosco.

Si ricorda che, nello schema che segue, siamo in presenza di "datore di lavoro piccolo" quando lo stesso non integra il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, (oltre 15 dipendenti).

"Datore di lavoro grande", quando viceversa integra il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, (oltre 15 dipendenti).

DECRETO DIGNITÀ: QUESTE LE DECORRENZE (Alberto Bosco)

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO NELLE TUTELE CRESCENTI: IMPORTI			
Datore	Data Licenziamento	Art. 3, co 1, D.Lgs. 23/2015	Risarcimento
Piccolo	Entro il 13 luglio 2018	ante D.L. 87/2018	2 - 6 mensilità
	Dal 14 luglio 2018 in poi	post D.L. 87/2018	3 - 6 mensilità
Grande	Entro il 13 luglio 2018	ante D.L. 87/2018	4 - 24 mensilità
	Dal 14 luglio 2018 in poi	post D.L. 87/2018	6 - 36 mensilità

OFFERTA DI CONCILIAZIONE NELLE TUTELE CRESCENTI: IMPORTI			
Datore	Data Offerta	Art. 6, co 1, D.Lgs. 23/2015	Importo
Piccolo	Fino all'11 agosto 2018	ante L. 96/2018	1 - 6 mensilità
	Dal 12 agosto 2018 in poi	post L. 96/2018	1,5 - 6 mensilità
Grande	Fino all'11 agosto 2018	ante L. 96/2018	2 - 18 mensilità
	Dal 12 agosto 2018 in poi	post L. 96/2018	3 - 27 mensilità