



Il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 sul CONTRATTO A "TUTELE" CRESCENTI

NOTA PER I DELEGATI

Scopo di questa nota è illustrare in maniera per quanto possibile sintetica il decreto sul cosiddetto contratto a tutele crescenti che rappresenta il provvedimento più grave all'interno del complesso di norme noto come Jobs Act, in quanto segna di fatto, per i lavoratori coinvolti, l'abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (già pesantemente modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 - c.d. Riforma Fornero del Mercato del Lavoro).

Sotto un titolo fuorviante che fa riferimento a tutele crescenti nel tempo, viene al contrario pressoché cancellato il diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro a seguito di un licenziamento ingiusto.

Quella che segue è un'esposizione prevalentemente tecnica e al tempo stesso il più possibile schematica degli articoli di cui si compone il decreto, mentre pochissimo spazio è riservato alle valutazioni, peraltro nella convinzione che la gravità e l'iniustizia del provvedimento risultino nella maggior parte dei casi di per sé evidenti.

CAMPO DI APPLICAZIONE (ART. 1)

Il decreto si applica a:

- **lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015** (data di entrata in vigore del decreto), ad esclusione dei dirigenti;
- lavoratori a tempo determinato o in apprendistato il cui **rapporto di lavoro** sia stato **convertito** in contratto **a tempo indeterminato** a partire **dal 7 marzo 2015**;
- dipendenti di **aziende al di sotto del limite dei 15 dipendenti** (o più precisamente aziende al di sotto del limite previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori¹) **in cui**, in conseguenza di nuove assunzioni (effettuate dal 7 marzo 2015), **venga superato tale limite: le nuove disposizioni si applicano anche ai rapporti già in essere**;
- **dipendenti di imprese** che siano **subentrate in un appalto** a partire **dal 7 marzo 2015** (v. oltre: Art. 7 - Computo dell'anzianità negli appalti).

Inoltre la norma si applica anche a lavoratori **neoassunti** di (v. oltre: Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza):

- **imprese fino a 15 dipendenti** (parzialmente, in quanto continua ad essere esclusa qualsiasi, seppur minima, possibilità di reintegrazione per i licenziamenti disciplinari; inoltre sono previste **indennità dimezzate** - v. oltre);
- **organizzazioni di tendenza** (per esempio sindacati e partiti politici).

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 in imprese con più di 15 dipendenti permangono in vigore le disposizioni precedenti (Legge 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Riforma Fornero).

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE (ART. 2)

Si tratta degli unici casi in cui si prevede ancora il diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiusto (fatti salvi i rarissimi casi di licenziamenti disciplinari illegittimi trattati più avanti).

¹ Campo di applicazione dell'articolo 18: singole unità produttive, o più unità produttive situate in uno stesso comune, con più di 15 dipendenti (più di 5 in ambito agricolo), oppure datori di lavoro con oltre 60 dipendenti (in quest'ultimo caso si applica a tutte le unità produttive, anche con meno di 16 dipendenti).

Infatti il decreto stabilisce che in caso di licenziamento discriminatorio, nullo², o intimato in forma orale, il giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si intende risolto se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro.

Questa parte della norma è sostanzialmente invariata. Tuttavia al lavoratore spetta a titolo di risarcimento del danno **per il periodo di estromissione dal servizio** una **indennità** costituita non più dalla "retribuzione globale di fatto" bensì dalle sole **voci prese a riferimento per il calcolo del TFR**³. Continua ad essere dedotto quanto fosse stato percepito, nel periodo, per lo svolgimento di altre attività lavorative (secondo quanto già previsto dalla Riforma Fornero).

Il risarcimento **non** potrà essere **inferiore a 5 mensilità**.

Il datore di lavoro è tenuto al **versamento dei contributi** (previdenziali e assistenziali).

In alternativa alla reintegrazione nel posto di lavoro, **il lavoratore può chiedere un'indennità pari a 15 mensilità**.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA (ART. 3)

In relazione ai licenziamenti per giustificato motivo e per giusta causa, nei casi di accertata illegittimità, si prevede **solo un indennizzo economico legato all'anzianità di servizio e non soggetto a contribuzione previdenziale**.

Quindi, in caso di licenziamento per il quale fossero state adottate **motivazioni disciplinari o economiche pur dichiarate illegittime dal giudice**, **non** è più prevista la **reintegrazione nel posto di lavoro**, ma **solo un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a **2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità**.

Esclusivamente nel caso di **licenziamento per motivi disciplinari** in relazione al quale **in giudizio si dimostri che il fatto non è stato commesso**, il lavoratore verrà reintegrato e riceverà per il periodo di estromissione dal servizio una **indennità risarcitoria**. Tale indennità sarà commisurata alla retribuzione non corrisposta, **dedotto** non solo **quanto fosse stato percepito**, nel periodo, per lo svolgimento di altre attività lavorative, ma **anche quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro**. L'indennità **non** potrà essere **superiore a 12 mensilità**. Il datore di lavoro è altresì tenuto al **versamento dei contributi** (previdenziali e assistenziali).

In alternativa alla reintegrazione nel posto di lavoro, **il lavoratore può chiedere un'indennità pari a 15 mensilità**.

Qualora invece il **fatto** sussista ma sia di **lieve entità** (per esempio nel caso che il lavoratore si sia reso colpevole di un ritardo di pochi minuti e in conseguenza di ciò sia stato licenziato), è comunque **espressamente escluso** che il giudice possa dichiarare il licenziamento una **sanzione sproporzionata** rispetto al fatto stesso e in conseguenza di ciò **obbligare il datore di lavoro alla reintegrazione** del dipendente licenziato (il giudice potrà disporre **solo** il pagamento dell'**indennità** crescente in base all'anzianità).

Nel caso di lavoratori interessati dalla nuova normativa non si applica la procedura introdotta dalla Riforma Fornero (tentativo preventivo di conciliazione presso la DTL).

VIZI FORMALI E PROCEDURALI (ART. 4)

Eventuali vizi formali (mancata o insufficiente indicazione dei motivi del licenziamento) o procedurali (per esempio mancato rispetto della procedura per i licenziamenti disciplinari) sono sanzionati con un **indennizzo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio (con un minimo di 2 e un massimo di 12)**.

² È nullo il licenziamento della lavoratrice madre o a causa di matrimonio. Per questa seconda fattispecie, il riferimento è alla Legge 9 gennaio 1963, n. 7, "Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio" che stabilisce che sono nulli i licenziamenti delle dipendenti nel periodo che intercorre dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio ad un anno dopo la celebrazione delle nozze.

³ In generale per il calcolo delle mensilità il decreto considera sempre la retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che in realtà si ricade nei casi descritti dagli articoli precedenti (*Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale* e *Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa*) si applicano le tutele previste da tali articoli.

REVOCA DEL LICENZIAMENTO (ART. 5)

In caso di impugnazione da parte del lavoratore, **il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni** dalla relativa comunicazione (secondo la previsione già introdotta dalla Legge n. 92/2012).

Al lavoratore spetta in questi casi la retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca, senza applicazione di sanzioni o indennità (e senza l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere un numero minimo di mensilità).

OFFERTA DI CONCILIAZIONE (ART. 6)

Al fine di evitare il giudizio viene prevista una ulteriore ipotesi di conciliazione per la risoluzione delle controversie al di fuori delle sedi giudiziarie, da svolgersi in una delle sedi "protette" previste: DTL, tribunale, sedi sindacali, commissioni di conciliazione, commissioni di certificazione dei rapporti di lavoro.

Il decreto introduce infatti la **possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore una somma, non assoggettata a tassazione IRPEF e a contribuzione previdenziale**, commisurata all'anzianità di servizio (1 mensilità per ogni anno) e compresa tra un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità. La somma deve essere erogata tramite assegno circolare, la cui accettazione da parte del lavoratore comporta anche l'accettazione irrevocabile del licenziamento e la rinuncia all'eventuale impugnazione già avviata.

Possono inoltre essere pattuiti **ulteriori importi** a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro (c.d. **conciliazione "tombale"**); queste ultime somme sono soggette al **regime fiscale ordinario**.

COMPUTO DELL'ANZIANITÀ NEGLI APPALTI (ART. 7)

L'articolo in tema di cambio di appalti, sotto l'apparenza di una norma a favore dei lavoratori (ai quali viene riconosciuta l'anzianità precedente il cambio stesso) estende in realtà anche a coloro che sono stati assunti antecedentemente al 7 marzo 2015 (ma sono coinvolti in cambi di appalti effettuati successivamente) **la nuova normativa sui licenziamenti**.

Un primo obiettivo per arginare la perdita di diritti e tutele determinata dal provvedimento sarà quello di inserire negli accordi per il cambio di appalti una clausola secondo cui continueranno a trovare applicazione in tema di licenziamenti le norme previgenti alla Legge 10 dicembre 2014, n. 183 e al D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO (ART. 8)

Per il calcolo delle indennità le frazioni d'anno vengono riproporzionate (considerando come mese intero le frazioni di mese di almeno 15 giorni).

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA (ART. 9)

Il decreto comprende nel suo campo di applicazione sia le piccole imprese fino a 15 dipendenti (o più precisamente le aziende al di sotto del limite previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (v. nota a pag. 1), sia le organizzazioni di tendenza. Tuttavia nel caso delle **piccole imprese**:

- le **indennità** sono **dimezzate** e possono arrivare ad un massimo di 6 mensilità (questo si traduce nella possibilità di andare al di sotto dei limiti stabiliti in precedenza che vanno da un minimo di 2,5 mensilità e potevano arrivare anche ad un massimo di 10 o 14 mensilità⁴);
- in caso di **licenziamento disciplinare** non è **mai prevista la reintegrazione**.

⁴ 10 o 14 mensilità nel caso di lavoratori con anzianità superiori rispettivamente a 10 anni e 20 anni, alle dipendenze di datori di lavoro con più di 15 dipendenti (articolati su più unità produttive ciascuna con un numero di dipendenti inferiore a 16).

LICENZIAMENTO COLLETTIVO (ART. 10)

Il decreto include infine anche i **licenziamenti collettivi** per cui non siano state correttamente seguite le procedure o i criteri di scelta previsti dalla Legge n. 223/1991, prevedendo l'applicazione del medesimo criterio dei licenziamenti illegittimi per giustificato motivo oggettivo, ossia la **semplice corresponsione di un'indennità** compresa tra le 4 e le 24 mensilità ed **escludendo qualsiasi possibilità di reintegrazione** nel posto di lavoro (sempre per i lavoratori indicati all'articolo 1 del provvedimento).

Si tratta di uno degli aspetti più gravi del decreto che meriterebbe considerazioni approfondite. In questa nota ci limiteremo ad evidenziare quale **disparità di trattamento** si potrà determinare (all'interno di una stessa procedura di eccedenza di personale in cui il datore di lavoro non avesse rispettato i criteri di scelta) tra lavoratori licenziati ingiustamente ancora beneficiari del diritto alla reintegrazione e lavoratori licenziati altrettanto ingiustamente che potrebbero rivendicare soltanto un indennizzo monetario.

RITO APPLICABILE (ART. 11)

Lo speciale iter processuale introdotto dalla Riforma Fornero nei casi di impugnazione di licenziamento disposto da aziende rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 18 della Legge n. 300 del 1970 non si applica ai licenziamenti disciplinati dal decreto.

ENTRATA IN VIGORE (ART. 12)

Il decreto è entrato in vigore il 7 marzo 2015 (giorno successivo a quello della sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale).

QUALCHE PUNTO ULTERIORE

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LE NUOVE ASSUNZIONI

Occorre distinguere tra il decreto in esame e la norma (contenuta invece nella Legge di stabilità 2015) che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali (nel limite di € 8.060 annui) nei confronti dei datori di lavoro che dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 effettuino assunzioni a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato). Tale distinzione opera in primo luogo per la diversa decorrenza: le nuove norme sui licenziamenti si applicano come abbiamo visto ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, mentre gli sgravi contributivi valgono per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.

CESSIONE DI AZIENDA O DI RAMO D'AZIENDA

In caso di cessione di azienda o di ramo di essa (in cui il rapporto di lavoro dei lavoratori ceduti prosegue senza soluzione di continuità) i lavoratori che già beneficiavano della tutela dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e che passano alle dipendenze dell'impresa subentrante mantengono tale tutela.

"TURN-OVER" VOLONTARIO

Per quanto ovvio, si precisa che un lavoratore che dia volontariamente le dimissioni per essere assunto da un altro datore di lavoro, rientrerà nel campo di applicazione del decreto. Pertanto, qualora al momento dell'assunzione nel nuovo posto di lavoro egli si trovi nelle condizioni di negoziare garanzie più ampie, dovrà far inserire nel contratto di lavoro una clausola secondo cui continueranno a trovare applicazione in tema di licenziamenti le norme precedentemente in vigore.

21 aprile 2015