

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale **97207870581****ASSOMARE**

Roma, 07 gennaio 2015

LAV15015**SLM****Oggetto: Decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n. 183/2014.**

Il Consiglio dei Ministri il 24 dicembre ha approvato il decreto attuativo della legge delega al Governo, in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Si specifica che il provvedimento non potrà essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale prima di aver ricevuto il parere obbligatorio e non vincolante del Parlamento e che, pertanto, non ha ancora forza di legge.

Di seguito, si forniscono i principali contenuti riguardanti il nuovo regime di tutela introdotto per il lavoratore il cui licenziamento sia stato riconosciuto invalido dal giudice

Ambito di applicazione (art.1)

La nuova disciplina trova applicazione nei confronti dei lavoratori assunti dalla data di entrata in vigore del decreto in oggetto con contratto a tempo indeterminato, con la qualifica di operai, impiegati o quadri.

La normativa prevede, altresì, l'applicabilità del nuovo regime di tutela anche nei confronti di quei lavoratori che, seppur assunti a tempo indeterminato precedentemente la predetta data, prestino la propria attività presso un datore di lavoro che, dopo l'entrata in vigore del decreto, attraverso successive assunzioni a tempo indeterminato abbia raggiunto la dimensione occupazionale prevista dai commi VIII e IX, dell'art. 18, L. n. 300/1970.

Pertanto, nelle aziende che, dopo l'entrata in vigore del decreto in oggetto, superino i 15 dipendenti troverà applicazione il nuovo regime per tutti i dipendenti, così come descritto nella seguente tabella:

Dimensione aziendale	Lavoratori assunti <u>prima</u> dell'entrata in vigore del decreto	Lavoratori assunti <u>dopo</u> l'entrata in vigore del decreto
Azienda con più di 15 dipendenti	Vecchio regime	Nuovo regime
Azienda fino a 15 dipendenti	Vecchio regime	Vecchio regime
Azienda che dopo l'entrata in vigore del decreto occupa più di 15 dipendenti	Nuovo regime	Nuovo regime

Al licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 1 non si applica la procedura obbligatoria per le conciliazioni (art. 7 Legge n. 604/1966).

La nuova disciplina si applica anche 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.

Conseguenze del licenziamento individuale discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (art.2)

All'interno della pronuncia con cui viene dichiarata la nullità del licenziamento (o l'inefficacia in caso di licenziamento orale), il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore, condannandolo anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore, oltre che al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, per il medesimo periodo.

Con riferimento all'ordine di reintegrazione, la previsione precisa che il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, escluso il caso in cui il prestatore abbia richiesto l'indennità in sostituzione della reintegra.

Con riferimento all'indennità in sostituzione della reintegra, si evidenzia che non ne è stata modificata la misura (sempre pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) e che può essere richiesta dal lavoratore entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Resta fermo, in ogni caso, il diritto al risarcimento del danno.

Con riferimento all'indennità risarcitoria, questa sarà pari alle retribuzioni maturate dal lavoratore dal momento del licenziamento illegittimo sino alla effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente 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 della retribuzione globale di fatto.

Conseguenze del licenziamento individuale per giustificato motivo e giusta causa (art.3)

La previsione distingue due fattispecie:

- 1 Il caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

In tale ipotesi il rapporto sarà comunque dichiarato estinto alla data del licenziamento e il datore di lavoro verrà condannato al pagamento di un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Nell'ambito degli appalti, ai fini del calcolo della predetta indennità, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

- 2 Il caso in cui, per i soli licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, venga dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore ovvero nelle ipotesi in cui il giudice accerti che il difetto di giustificazione per motivo sia riconducibile all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

In tale ipotesi il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore ed al pagamento di un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo. La misura dell'indennità non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale. Anche in tale fattispecie il lavoratore potrà richiedere l'indennità sostitutiva della reintegra.

Ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti non si applica la previsione illustrata al precedente punto 2 ed, inoltre, l'ammontare dell'indennità prevista dal punto 1 del presente paragrafo è dimezzata e non superare il limite di sei mensilità.

Conseguenze del licenziamento individuale con vizi formali e procedurali (art.4)

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (art. 2, comma 2, L. n. 604/1966) o del requisito procedurale (art. 7 L. n. 300/1970), 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 globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.

Nell'ambito degli appalti, ai fini del calcolo della predetta indennità, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Resta salva in ogni caso, la possibilità che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste dagli artt. 2 e 3 del decreto.

Ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti l'ammontare dell'indennità prevista dal presente paragrafo è dimezzata e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Revoca del licenziamento (art.5)

Il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento, può revocarlo ed in tal caso il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, senza applicazione dei regimi sanzionatori previsti dal decreto in oggetto.

Offerta di conciliazione (art.6)

Entro 60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, mediante consegna di assegno circolare, un importo di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.

Tale importo non costituisce reddito imponibile ai fini Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Nell'ambito degli appalti, ai fini del calcolo del predetto importo, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti l'ammontare del predetto importo è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Computo e misura delle indennità per frazioni di anno (art.8)

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'art. 6 sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Conseguenze del licenziamento collettivo invalido (art.10)

La previsione distingue due fattispecie:

- in caso di licenziamento collettivo irrogato in assenza di forma scritta ovvero con l'inosservanza delle procedure (artt. 4 e 24 L. n. 223/1991) si applica il regime sanzionatorio previsto all'art. 2 del decreto in oggetto;
- in caso di inosservanza della forma scritta per le comunicazioni di recesso (art. 4, comma 12, L. n. 223/1991) ovvero dei criteri di scelta (art. 5, comma 1, L. n. 223/1991) si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1 (illustrato nella presente nota al punto a.).

Contratto di ricollocazione (art.11)

Il decreto istituisce presso l'INPS il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria.

In attesa dell'emanazione del decreto legislativo attuativo in materia di politiche attive per l'impiego, il decreto in oggetto definisce alcuni principi, che si illustrano di seguito.

Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo (ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223), ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità.

Presentando il voucher ad un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata il lavoratore ha diritto a sottoscrivere il contratto di ricollocazione che avrà le seguenti caratteristiche:

- il diritto del lavoratore a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte dell'agenzia per il lavoro;
- il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico;
- il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

Rito applicabile (art.12)

Ai licenziamenti previsti dal decreto in oggetto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012 (procedura sull'impugnativa di licenziamento).

Cordiali Saluti