

CIRCOLARE n. 3/2015

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: LE NOVITA' SUI LICENZIAMENTI

Il 7 marzo 2015 sono entrate in vigore le disposizioni contenute nel Decreto Lgs. n. 23 del 4/3/2015 in materia di contratto di lavoro **a tempo indeterminato** a tutele crescenti, in attuazione della Legge n. 183 del 10/12/2014.

Tale Decreto apporta una sostanziale modifica all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori (che si ricorda essere rivolto alle aziende con almeno 15 dipendenti), circoscrivendo a casi limitati la possibilità per il Giudice di disporre la reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente licenziato, introducendo invece come rimedio generale il pagamento di una somma a titolo risarcitorio.

Tale somma è stabilita non in base alla discrezionalità del Giudice ma in base alla durata del rapporto di lavoro.

Per i dipendenti "vecchi" assunti, cioè PRIMA del 07 marzo 2015 resta in vigore la tutela dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (disciplina reintegratoria).

La distinzione tra vecchi e nuovi assunti decade in un solo caso:

- nelle imprese fino a 15 dipendenti che per effetto di assunzioni avvenute dal 07 marzo 2015 superano tale soglia, si applica il regime delle tutele crescenti a tutti i lavoratori indipendentemente dalla data di assunzione.

NUOVA DISCIPLINA DELLE TUTELE CRESCENTI

La nuova disciplina delle tutele crescenti si allinea alla maggior parte dei paesi europei.

Essa prevede che nel caso sia accertato in sede giudiziale che il licenziamento è ingiustificato, il datore di lavoro sarà tenuto al pagamento di un importo in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore: 2 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 4 mensilità e un massimo di 24 mensilità.

Per le aziende che non superano i 15 dipendenti l'indennizzo è di una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

Resta in vigore la reintegrazione nel posto di lavoro nei seguenti casi:

- solo per aziende con almeno 15 dipendenti ove sia accertata l'assenza del fatto materiale per il quale si è proceduto a licenziare il lavoratore
- per tutte le aziende, indipendentemente dal numero di dipendenti, nel caso di licenziamento discriminatorio, orale e nullo (es. per ritorsione, matrimonio, durante il periodo di tutela delle lavoratrici madri).

Si riportano di seguito degli schemi che illustrano in sintesi gli effetti della nuova disciplina in relazione alle diverse tipologie di licenziamento e la differenza di tutela applicata a “vecchi” e nuovi assunti.

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
PER TUTTE LE AZIENDE (CON MENO DI 15 DIPENDENTI E CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI)	<p>Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento del danno pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa con versamento dei relativi contributi, comunque non inferiore a 5 mensilità. Il dipendente può scegliere un'indennità risarcitoria non soggetta a contributi pari a 15 mensilità in luogo della reintegra (OPTING OUT). In tal caso il rapporto di lavoro cessa</p> <ul style="list-style-type: none"> - al momento del pagamento dell'indennità per gli assunti fino al 06.03.2015 - al momento della richiesta dell'indennità per gli assunti dal 07.03.2015. 	

Licenziamento per giustificato motivo, giusta causa e licenziamento “economico”

	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
AZIENDA CON MENO DI 15 DIPENDENTI	<p>Assenza di reintegra.</p> <p>Risarcimento da un <u>minimo di 2,5</u> a un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>	<p>Assenza di reintegra.</p> <p>Risarcimento di 1a mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.</p>
AZIENDA CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI	<p>Assenza di reintegra e risarcimento da un <u>minimo di 12</u> a un massimo di 24 mensilità.</p> <p>In presenza di “manifesta insussistenza del fatto”, reintegra e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità.</p>	<p>Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale con un <u>minimo di 4</u> e un massimo di 24 mensilità.</p> <p>Nel caso in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale, reintegra e risarcimento fino a un massimo di 12 mensilità.</p>

Licenziamento caratterizzato da vizi formali e procedurali

(quando il fatto sussiste ma è stato violato l'obbligo di motivazione o non è stata rispettata la procedura disciplinare)

	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
AZIENDA CON MENO DI 15 DIPENDENTI	Assenza di reintegra. Risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.	Assenza di reintegra. Risarcimento del danno di importo pari a 1/2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale comunque con un minimo di 1 e un massimo di 6 mensilità.
AZIENDA CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI	Assenza di reintegra. Risarcimento del danno da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.	Assenza di reintegra. Risarcimento del danno di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale comunque con un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità.

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

Nulla è cambiato in materia di revoca del licenziamento: il datore di lavoro ha la possibilità di revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla data in cui gli è stata comunicata l'impugnazione da parte del lavoratore. In tal caso il lavoratore riprenderà l'attività lavorativa come se non fosse stata mai interrotta con diritto alla retribuzione anche per il periodo non lavorato, con esclusione di regimi sanzionatori.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE a fronte di rinuncia di impugnazione del licenziamento

Sicuramente interessante la possibilità prevista per i licenziamenti di dipendenti che ricadono nella nuova disciplina (assunti o trasformati dal 07 marzo 2015) di risolvere la controversia in via stragiudiziale attraverso una conciliazione volontaria.

Il datore di lavoro può offrire al lavoratore licenziato entro il termine di 60 giorni dalla ricezione da del licenziamento un importo pari a:

- aziende fino a 15 dipendenti

mezza mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio in misura comunque non inferiore a una e non superiore a 6 mensilità

- aziende con più di 15 dipendenti

1° mensilità per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 mensilità (per es. per il lavoratore occupato da 1 anno) e non superiore a 18 mensilità.

La conciliazione deve avvenire necessariamente in una sede protetta (commissione provinciale di conciliazione presso la D.T.L. , sede sindacale, ordini dei Consulenti del lavoro) e la somma concordata deve essere pagata in tale sede in un'unica volta (no rate) esclusivamente a mezzo di assegno circolare.

L'accettazione dell'assegno estingue il rapporto alla data del licenziamento che diventa così inoppugnabile (oppure chiude l'impugnazione già proposta).

Sicuramente vantaggioso il fatto che tale IMPORTO E' ESENTE DA TASSAZIONE E CONTRIBUZIONE, al contrario di incentivi all'esodo o buonuscite che sono invece soggetti a tassazione separata.

ATTENZIONE

Come avveniva in precedenza, se il licenziamento é ritenuto dal Giudice legittimo, NULLA sarà dovuto al lavoratore.

Si ritiene utile evidenziare che per i dipendenti assunti o trasformati DAL 07 MARZO 2015 A TEMPO INDETERMINATO le aziende avranno 2 vantaggi:

- l'esonero contributivo triennale di cui alla Circolare di Studio n. 1/2015
- il licenziamento meno oneroso nel caso risulti illegittimo in quanto soggetto al regime delle tutele crescenti.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Nembro, 30 Aprile 2015

Marina Carrara
Consulente del Lavoro