

# **Studio Legale Di Prima**

Via F.lli Bandiera 17 – 33170 Pordenone

Tel 0434.521386 - Fax 0434.524162

Email: [info@studiolegalediprima.it](mailto:info@studiolegalediprima.it) - Pec: [alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it](mailto:alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it)

---

RELAZIONE SULL'INCONTRO TENUTOSI PRESSO LA DTL DI PORDENONE

IN TEMA DI

## **CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

\*\*

In data 7 marzo 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23, attuativo della nota legge delega n. 183/2014, che ha dettato nuove norme in materia di licenziamenti nei contratti di lavoro a tempo indeterminato cd. "a tutele crescenti"<sup>1</sup>.

Nel corso dell'incontro tenutosi in data 30.04.2015 presso la Direzione Territoriale del lavoro di Pordenone la dott.ssa Gallo, nell'ambito dell'attività di promozione svolta dalla Direzione, ha illustrato gli elementi più significativi della Riforma evidenziandone la portata assolutamente innovativa.

Il decreto infatti introduce ex novo un sistema sanzionatorio per le ipotesi di illegittimità del licenziamento da applicarsi a tutti i lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri che verranno assunti successivamente al 7 marzo 2015.

Tale nuovo sistema vale quindi "per i futuri lavoratori a tempo indeterminato" e mantiene inalterata e ancora in vigore la disciplina dell'art. 18 L. 300/70, come modificata dalla Legge Fornero 92/2012, cui continuano ad essere soggetti i rapporti di lavoro instaurati prima del 7 marzo 2015 (al momento ragionevolmente la maggior parte). La riforma, pertanto, avrà nella pratica una lenta e progressiva applicazione.

Nonostante ciò, va fin da subito mutato l'approccio alla trattazione del tema: se, in linea generale, di fronte ad un licenziamento da impugnare/impugnato fino ad oggi ci si preoccupava immediatamente del numero di dipendenti occupati presso il datore di lavoro, d'ora in poi, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015, andrà prestata immediata e primaria attenzione anche alla data di assunzione del lavoratore da licenziare/licenziato, onde verificare se si applichi o meno al caso la disciplina delle "tutele crescenti" o l'art 18 L. 300/70.

La scelta di impostazione del legislatore delegato è coerente con l'indirizzo e le finalità che si è posto il Governo: orientare il mercato del lavoro verso la conclusione di nuovi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato dando a questi ultimi una nuova connotazione ("a tutele crescenti") e rendendoli più vantaggiosi e competitivi per le imprese e i datori di lavoro anche sotto il profilo contributivo (almeno per gli anni 2015-2016-2017, Cfr legge di Stabilità 2015).

Va precisato, quindi, che allorché si parla di "contratto a tutele crescenti" non ci si riferisce ad una nuova tipologia contrattuale ma semplicemente così si qualificano quei contratti di lavoro a tempo indeterminato che per essere sorti successivamente al 7.03.2015 godono, in caso di illegittima risoluzione, di una tutela prevalentemente risarcitoria proporzionata al numero di anni di anzianità del lavoratore.

\*\*

---

<sup>1</sup> Con la Legge delega il Parlamento ha delegato al Governo la *"...previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento"*

# **Studio Legale Di Prima**

Via F.lli Bandiera 17 – 33170 Pordenone

Tel 0434.521386 - Fax 0434.524162

Email: [info@studiolegalediprima.it](mailto:info@studiolegalediprima.it) - Pec: [alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it](mailto:alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it)

---

Fatta questa premessa, si riassumono di seguito le caratteristiche principali della Riforma:

**1) La disciplina delle “tutele crescenti” si applica ai contratti di lavoro a TEMPO INDETERMINATO SORTI SUCCESSIVAMENTE AL 7 MARZO 2015.** Pertanto, in linea di principio, a tutti i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori ASSUNTI PRECEDENTEMENTE A TALE DATA CONTINUERA' AD ESSERE APPLICATA LA PRECEDENTE DISCIPLINA ANCORA IN VIGORE (art. 18 L. 300/70 – L. 604/66).

Una precisazione è d'obbligo. Le organizzazioni sindacali, fortemente critiche verso la riforma, potrebbero aprire tavoli di trattativa per estendere anche ai nuovi assunti le vecchie forme di tutela. Nulla vieta invero alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di derogare in melius le norme di legge ottenendo per i dipendenti forme di tutela maggiormente garantiste del posto di lavoro (Cfr. art 8 legge 148/2011, fino ad oggi poco utilizzato).

E' importante quindi sempre verificare se a livello di contrattazione collettiva sia stato previsto il mantenimento anche per i nuovi assunti della tutela dell'art 18 L. 300/70.

Il D.Lgs.vo precisa che **si considerano nuove assunzioni ai fini della disciplina delle tutele crescenti anche i casi di CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O DELL'APPRENDISTATO** avvenuta successivamente al 7.03.2015. Per quanto riguarda gli apprendisti si è però già posto un dubbio di legittimità del decreto in quanto la legge delega imponeva l'applicazione della nuova disciplina “*ai nuovi assunti a tempo indeterminato*”; è noto che l'apprendistato è ab origine un contratto a tempo indeterminato e non diventa tale con la sua conversione. Medesima censura si potrebbe porre anche per i contratti a tempo determinato, dal momento che per principio generale il

Il nuovo regime di tutele si applica inoltre anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo qualora dipendenti di **piccole imprese (con meno di 15 dipendenti) che dopo l'entrata in vigore della norma superino detta soglia.** Si tratta evidentemente di una norma diretta ad incentivare l'allargamento della base occupazionale, ma che desta dubbi di legittimità costituzionale per eccesso di delega per i motivi già sopra evidenziati.

**2) Il campo di applicazione soggettivo è ristretto alle figure degli OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI O INTERMEDI.**

**3) Sono esclusi dall'applicazione del decreto I DIRIGENTI.** A tale categoria di lavoratori si applica invero la disciplina contrattuale, salvo nelle ipotesi di nullità del recesso datoriale in cui troverà applicazione, a prescindere dalla data di assunzione, l'art 18 L. 300/70 comma 1 (come modificato dalla L. 92/2012).

**4) IL RITO FORNERO E' ABOLITO PER I LICENZIAMENTI DI LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 7 MARZO 2015.**

Per il futuro quindi andrà prestata particolare attenzione nella scelta del rito per l'impugnativa del licenziamento: prima di tutto si dovrà valutare la data di assunzione del lavoratore licenziato e solo successivamente, se questa è antecedente il 7 marzo 2015, andrà valutato se ricorrono i requisiti di applicabilità del rito Fornero (azienda con più di 15 dipendenti e/o nullità del licenziamento, art 1 comma 47 e 48, art. 18 L 300/70). Il lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015 e successivamente licenziato potrà

## **Studio Legale Di Prima**

Via F.lli Bandiera 17 – 33170 Pordenone

Tel 0434.521386 - Fax 0434.524162

Email: [info@studiolegalediprima.it](mailto:info@studiolegalediprima.it) - Pec: [alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it](mailto:alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it)

---

ricorrere al Giudice del lavoro con ordinario ricorso ex art. 414 c.p.c., eventualmente utilizzando il rito d'urgenza ex art. 700 c.p.c., qualora volesse ottenere una tutela "anticipata" e provvisoria.

### **5) NON MUTANO I REQUISITI SOSTANZIALI PER LA DECLARATORIA DI ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO.**

Il licenziamento è illegittimo se non sorretto da giusta causa o giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo, secondo le accezioni e sfumature date ai concetti dalla Giurisprudenza. E' nullo invece il licenziamento intimato nelle ipotesi di cui all'art. 18 comma 1 L. 300/70.

**6) PER I NUOVI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015 NON TROVA APPLICAZIONE L'ART 7 I. 604/66**, che prevede l'obbligatorietà dell'iter procedimentale presso la DTL competente per l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo in aziende con più di 15 dipendenti.

Anche in questo caso è opportuna particolare attenzione perché la norma continua a trovare applicazione per i "vecchi assunti", non essendo stato abrogato l'art. 7 L. 604/66. Ne consegue che il personale dipendente di una medesima azienda potrebbe essere soggetto a diverso tipo di procedura per l'intimazione del licenziamento.

### **7) PER I NUOVI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015 LA REINTEGRA NEL POSTO DI LAVORO E' EVENTUALE E CONFINATA A SPECIFICHE IPOTESI.**

Trattasi in estrema sintesi delle ipotesi di

- discriminatorietà, nullità e inefficacia del licenziamento, quest'ultima ipotesi residuale in quanto riferita al licenziamento intimato in assenza di forma scritta;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo consistente nella disabilità o inidoneità fisica/psichica del lavoratore, laddove si accerti che tale motivo oggettivo non sussiste;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo laddove sia accertato che il fatto materiale posto a fondamento del provvedimento è insussistente;
- licenziamento collettivo senza forma scritta.

Nei casi di reintegra l'art. 2 del D.Lgs. prevede che a seguito dell'ordine di reintegra e dell'invito alla ripresa del lavoro da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha 30 giorni di tempo per ripresentarsi; scaduto il termine il rapporto si intende risolto.

In tale periodo di tempo il lavoratore può optare per ottenere l'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità.

L'esercizio dell'opzione determina senz'altro la risoluzione del rapporto, a prescindere dalla data in cui venga pagata l'indennità.

**8) LA MISURA DEL RISTORO DEL DANNO VIENE DETERMINATA SECONDO L'AZIANITA' DEL LAVORATORE, SENZA POSSIBILITA DI PERSONALIZZAZIONE/DISCREZIONALITA' TRA UN MINIMO E UN MASSIMO DA PARTE DEL GIUDICE.** Ciascun anno di anzianità può assumere il valore di 2,1 o 1/2 mensilità a seconda dei casi. Al fine di garantire i neo assunti è stabilita una soglia di tutela minima garantita a seconda dei casi (4, 2, 1 mensilità). L'Art. 8 del decreto prevede che nel calcolo dell'anzianità di servizio la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni deve essere computata quale mese intero; nel caso di lavoratori impiegati in servizi in

## **Studio Legale Di Prima**

Via F.lli Bandiera 17 – 33170 Pordenone

Tel 0434.521386 - Fax 0434.524162

Email: [info@studiolegalediprima.it](mailto:info@studiolegalediprima.it) - Pec: [alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it](mailto:alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it)

---

appalto (art. 7) si tiene conto ai fini del computo dell'anzianità dell'intero periodo di occupazione nell'appalto.

**9) LA BASE DI CALCOLO NON SARA' PIU' LA CD. RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO, bensì L'ULTIMA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DEL TFR. (Cfr art 2120 c.c.)**

**10) E' PREVISTO UN MECCANISMO DI CONCILIAZIONE** (art. 6): entro 60 gg dal licenziamento, nelle opportune sedi (sindacale, DTL, Commissione Universitaria ecc.) il datore di lavoro può avanzare l'offerta di un indennizzo in misura di 1 mensilità per ogni anno di servizio con una forbice tra un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità. L'offerta è valida solo se la somma è contestualmente portata su assegno circolare intestato al lavoratore. Non è previsto alcun obbligo di forma né dell'offerta né della procedura di conciliazione. Naturalmente è opportuno che l'offerta avvenga per iscritto.

La somma offerta e accettata dal lavoratore non costituisce reddito, quindi non è soggetta a IRPEF e tantomeno a contribuzione, il che costituisce un indubbio vantaggio.

**Attenzione:** tale regime favorevole si applica solo alla somma che è versata a ristoro del licenziamento secondo i parametri sopra citati. Eventuali somme ulteriori che dovessero essere versate quale corrispettivo di rinunce ad altri diritti da parte del lavoratore devono ritenersi soggette al relativo regime fiscale/contributivo.

Se il lavoratore accetta l'importo (detassato e decontribuito) il rapporto "rimane" estinto ed il lavoratore rinuncia all'impugnazione.

Si evidenzia che entro il termine di giorni 65 dal licenziamento il datore di lavoro deve obbligatoriamente comunicare al Centro per l'impiego se sia o meno intervenuta la conciliazione sul licenziamento. L'incombente interessa in prevalenza chi svolge attività di amministrazione del personale, ma impone particolare cautela al legale che eventualmente redige la conciliazione: gli Enti previdenziali e il Ministero del Lavoro, venuti a conoscenza dell'esistenza della conciliazione, potrebbero attivare una verifica sul suo contenuto e contestare la natura delle somme corrisposte al lavoratore (con possibili addebiti fiscali e contributivi).

In caso di mancata accettazione dell'offerta, secondo i primi commentatori, il verbale di mancato accordo o anche il verbale di mancata presenza del lavoratore non avrebbe alcuna efficacia e/o valore nel successivo giudizio, atteso che la conciliazione è facoltativa.

**11) NEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI**, la novità più interessante è rappresentata dal venir meno del diritto alla reintegra nel posto di lavoro nei casi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori interessati alla procedura di esubero.

**12) LA DISCIPLINA DELLA REVOCA DEL LICENZIAMENTO è rimasta inalterata** (entro 15 giorni successivi alla ricezione dell'impugnazione il licenziamento può essere revocato e il lavoratore matura il diritto alla retribuzione fino alla revoca, con esclusione dei regimi sanzionatori)

\*\*

## **Studio Legale Di Prima**

Via F.lli Bandiera 17 – 33170 Pordenone

Tel 0434.521386 - Fax 0434.524162

Email: [info@studiolegalediprima.it](mailto:info@studiolegalediprima.it) - Pec: [alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it](mailto:alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it)

---

La nuova disciplina delinea quindi il seguente quadro di tutele (per i neo assunti)

**A- Per licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale (art. 2), indipendentemente dal numero di lavoratori occupati:** di fatto nulla cambia rispetto al regime attualmente in vigore. Un tale licenziamento quindi verrà sanzionato

-con la reintegra. Al lavoratore (e solo al lavoratore) è riservata la facoltà di optare per un indennizzo di 15 mensilità in luogo della reintegra (c.d. "opting out").

-con il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non godute dalla data di licenziamento alla data di effettiva reintegra, con il minimo di 5 mensilità, detratto quanto percepito in base al lavoro svolto nel frattempo dal lavoratore.

-il datore di lavoro sarà tenuto anche alla regolarizzazione contributiva per l'intero periodo dal licenziamento fino alla effettiva reintegra

-è integrata l'ipotesi dell'omissione contributiva pertanto saranno dovute anche le relative sanzioni contributive.

**B- Per il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo (art. 3) in azienda che occupa più di 15 dipendenti:** in caso di licenziamento illegittimo

-il rapporto rimane estinto

-il Giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio del lavoratore licenziato, in una forbice compresa tra 4 mensilità (min) e 24 mensilità (max).

-l'indennità non è soggetta a contribuzione ma va assoggettata a tassazione separata.

Eccezioni:

**a)**-in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo qualora il Giudice accerti l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore il Giudice dispone la reintegra nel posto di lavoro e condanna il datore di lavoro al risarcimento danni per retribuzioni mancanti (dedotto l'aliunde perceptum) sino al massimo di 12 mensilità (cd. tutela reale attenuata). Anche su questa somma si dovranno versare i contributi, ma non le sanzioni civili per omissione contributiva. Il lavoratore ha comunque il diritto di optare per l'indennità pari a 15 mensilità in luogo della reintegra nel posto di lavoro.

**b)**-in caso di licenziamento ingiustificato in relazione alla disabilità o inidoneità fisica o psichica del lavoratore<sup>2</sup> il Giudice dispone la reintegra e il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non godute dalla data di licenziamento alla data di effettiva reintegra, con il minimo di 5 mensilità, detratto quanto percepito in base al lavoro svolto nel frattempo (cd. tutela reale piena). Sono dovuti i contributi sulla somma ed il lavoratore può optare per 15 mensilità in luogo della reintegra.

---

<sup>2</sup> *Ipotesi che ricorre quando la motivazione addotta dal datore di lavoro, riferita alla impossibilità di mantenere l'occupazione in favore di un lavoratore divenuto inidoneo (o maggiormente inidoneo) allo svolgimento dell'attività, risulta non dimostrata (il riferimento è agli articoli 4, comma 4 e 10, comma 3, della legge n. 68/1999, ma anche, secondo i primi commentatori, all'art. 42 del D.L.vo n. 81/2008 (inidoneità alla mansione specifica) ed alla inidoneità alla prestazione di lavoro notturno (D.L.vo n. 66/2003)*

## **Studio Legale Di Prima**

Via F.lli Bandiera 17 – 33170 Pordenone

Tel 0434.521386 - Fax 0434.524162

Email: [info@studiolegalediprima.it](mailto:info@studiolegalediprima.it) - Pec: [alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it](mailto:alessandra.diprima@avvocatipn.legalmail.it)

---

**C- Per il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo** (oggettivo o soggettivo) **in azienda che occupa meno di 15 dipendenti**: in caso di licenziamento illegittimo

-il rapporto rimane estinto

-il Giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento di un'indennità di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio in una forbice compresa tra 2 e 6 mensilità (max).

-l'indennità non è soggetta a contribuzione ma va assoggettata a tassazione separata.

Eccezioni:

**a)**-in caso di licenziamento ingiustificato in relazione alla disabilità o inidoneità fisica o psichica del lavoratore il Giudice dispone la reintegra e il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non godute dalla data di licenziamento alla data di effettiva reintegra, con il minimo di 5 mensilità, detratto quanto percepito in base al lavoro svolto nel frattempo. In questo caso si versano i contributi ed il lavoratore può optare per 15 mensilità in luogo della reintegra.

**D- Per il licenziamento affetto da vizi procedurali**, ossia per le ipotesi di violazione dell'obbligo di motivazione, della procedura prevista dall'art 7 L. 300/70 per i licenziamenti disciplinari:

-il rapporto rimane estinto

-per aziende che occupano più di 15 dipendenti il Giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno di 1 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 12 (attualmente la forbice è da 6 a 12 mensilità);

-per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti il Giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno di ½ mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 1 e un massimo di 6.

Tale disciplina non trova applicazione qualora in giudizio risulti provata la natura discriminatoria del licenziamento (ipotesi per cui opera l'art. 2).

\*\*