

JOBS ACT:

I decreti attuativi



A cura della redazione Lex24

Sommario

PREMESSA D'AUTORE

JOBS ACT: I CONTENUTI DELLA LEGGE DELEGA **4**
a cura di Maria Chiara Costabile, avvocato

I PRIMI DUE DECRETI ATTUATIVI **6**

ANALISI: **7**
schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

NORMATIVA **10**
testo schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

ANALISI: **14**
il decreto attuativo in materia di ammortizzatori sociali

NORMATIVA **17**
Attuazione dell'articolo 1 comma 2 legge 183/2014

FOCUS DEGLI ESPERTI

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI **26**
di Alberto Bosco, esperto giuslavorista autore di Lex 24

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI E GLI SGRAVI FISCALI PREVISTI PER LE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO **36**
di Francesco d'Amora e Antonella Iacobellis - Quorum – Studio Legale e Tributario Associato

SISTEMA SANZIONATORIO NELLE PICCOLE IMPRESE **39**
a cura dell'Avv. Teresa Santulli, avvocato giuslavorista del Foro di Roma

**LA TUTELA MISTA CONTRO IL
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ILLEGITTIMO:
ALCUNE PRIME RIFLESSIONI**

di Alessandro Brignone, Studio Legale Salonia & Associati

41**GUIDA ALLA LETTURA**

Una piccola leggenda per interpretare i simboli che incontrerete durante la lettura.

“Cliccando” sul numero di pagina riportato sul sommario vi sposterete direttamente sul documento interessato

© 2014 Copyright Il Sole 24 Ore S.p.A. Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento. I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze. Sede legale e Amministrazione: via Monte Rosa, 91, 20149 Milano

Dossier a cura della Redazione di Lex24 - Chiuso in redazione il 27 gennaio 2015

**e-mail: redazione.lex24@ilsole24ore.com
www.lex24.ilsole24ore.com**

Jobs Act: i contenuti della legge delega

di Maria Chiara Costabile, avvocato

Nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014, è stata pubblicata la L. 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. Jobs Act, contenente le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. La legge è vigente dal 16 dicembre 2014.

Il provvedimento contiene le seguenti cinque deleghe legislative (da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge):

- delega in materia di ammortizzatori sociali (art. 1, c. 1 e 2), finalizzata a razionalizzare le forme di tutela esistenti, differenziando l'impiego degli strumenti di intervento in costanza di rapporto di lavoro (Cassa Integrazione) da quelli previsti in caso di disoccupazione involontaria (ASpI). Lo scopo è quello di assicurare un sistema di garanzia universale per tutti i lavoratori, con tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, nonché di razionalizzare la normativa in materia d'integrazione salariale. In merito, lo scorso 24 dicembre, l'esecutivo ha licenziato lo schema del decreto attuativo (v. sotto).

- delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (art. 1, c. 3 e 4), avente lo scopo di riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro, per garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politiche attive del lavoro su tutto il territorio nazionale, razionalizzando gli incentivi all'assunzione e all'autoimpiego e istituendo una cornice giuridica nazionale che faccia da riferimento anche per le normative regionali e provinciali. La delega prevede, in particolare, con l'obiettivo di unificare la gestione delle politiche attive e passive, l'istituzione dell'Agenzia nazionale per l'occupazione (con competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI, con il contestuale riordino degli enti operanti nel settore) e il rafforzamento dei servizi per l'impiego, valorizzando le sinergie tra servizi pubblici e privati; si prevedono, inoltre, la valorizzazione delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche attive per il lavoro e interventi di semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive;

- delega in materia di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese nella costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (art. 1, c.

5 e 6). In particolare, si vuole diminuire il numero di atti amministrativi inerenti il rapporto di lavoro, attraverso specifiche modalità (ad es. l'unificazione delle comunicazioni alle P.A. per gli stessi eventi, l'obbligo di trasmissione di dati tra le diverse amministrazioni, l'abolizione della tenuta di documenti cartacei e la revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino);

- delega in materia di riordino delle forme contrattuali (art. 1, c. 7), finalizzata a rafforzare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro e a riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo, nonché a rendere più efficiente l'attività ispettiva. In particolare, si prevede la redazione di un testo organico semplificato di disciplina delle varie tipologie contrattuali (con possibilità di superamento di alcune di esse) e dei rapporti di lavoro; 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 del lavoratore 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 licenziamenti disciplinare ingiustificato (in merito, lo scorso 24 dicembre, l'esecutivo ha licenziato lo schema del decreto attuativo (v. sotto); revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, stabilendo che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a

quelle disposte ai sensi della presente legge; l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la ridefinizione della disciplina vigente in materia di controllo a distanza dei lavoratori;

- delega in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (art. 1, c. 8), avente lo scopo di garantire adeguato sostegno alla genitorialità e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro per la generalità dei lavoratori. A tal fine si prevede, in particolare, l'estensione del diritto alla prestazione di maternità alle lavoratrici madri cd. "parasubordinate"; l'introduzione di un credito d'imposta per le donne lavoratrici, anche autonome, che abbiano figli minori o disabili non autosufficienti (al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo) e l'armonizzazione del regime delle detrazioni (dall'imposta sui redditi) per il coniuge a carico; la promozione del telelavoro; l'incentivazione di accordi collettivi volti a facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro e l'impiego di premi di produttività; la possibilità di cessione dei giorni di ferie tra lavoratori per attività di cura di figli minori; la promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dagli enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona.



I dossier di Lex24
LA STORIA PROCESSUALE DEL CASO ENGLARO
A cura della redazione Lex24
Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

LEX 24 www.lex24.ilsole24ore.com **GRUPPO 24ORE**

I primi due decreti attuativi

di Maria Chiara Costabile, avvocato

Lo scorso 24 dicembre, il Governo ha licenziato i primi due schemi di decreti attuativi della legge n. 183/2014; in particolare, il primo reca dispo-

sizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti con relative novità in materia di licenziamenti e il secondo riguarda la materia di

ammortizzatori sociali.

Di seguito, in attesa della pronuncia delle commissioni parlamentari, vengono esposti i principali contenuti delle norme.



I dossier di Lex24

JOBS ACT

I contenuti della Legge Delega

A cura della redazione Lex24



www.lex24.ilsole24ore.com

GRUPPO  ORE

Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

Analisi dello schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

di Maria Chiara Costabile, avvocato

ARTICOLO 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto disciplina il regime di tutela nel caso di licenziamenti illegittimo per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Tutti i datori di lavoro sono interessati dalla nuova disciplina, con alcune eccezioni per i datori di lavoro che non raggiungono il requisito occupazionale di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 18, e quindi i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti (o meno di 5 se agricoli), a cui:

- non si applica la reintegra prevista nel caso di licenziamento sorretto da motivo insussistente (vedi infra),
- le indennità stabilite dalla norma in caso di licenziamenti illegittimi o viziati (non quelle per licenziamenti discriminatori o nulli), o per la conciliazione di cui all'art. 6, sono ridotte nella loro misura alla metà di quanto previsto, e comunque con un limite massimo di sei mensilità. Ai licenziamenti di cui al pre-

sente decreto non si applica il rito Fornero di cui all'art. 1, c. 48 e s. della L. 92/2012.

ARTICOLO 2

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Il giudice, qualora accerti la nullità e l'inefficacia del licenziamento, condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto, nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (in ogni caso non inferiore a cinque mensilità), dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come sopra previsto, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di

lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva di cui sopra.

ARTICOLO 3

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa,

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 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. Le indennità sono dimezzate in caso di piccoli datori di lavoro.

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, c. 1, lett. c, Dlgs. n. 181/2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contri-

buti previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Tale disciplina non si applica ai datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione dell'art 18 commi 8 e 9, della legge 300/70, e quindi i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti.

Tale disciplina si applica anche quando il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivi legati all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei lavoratori di cui all'art. 1 viene meno la procedura dall'art. 7 L. 604/1966 che disciplina un previo tentativo di conciliazione obbligatorio dinanzi la Direzione territoriale del lavoro competente. Quindi le risoluzioni per giustificato motivo oggettivo per tutti gli assunti dalla data di entrata in vigore del decreto, non saranno più oggetto di questo tipo di comunicazione. Il legislatore prevede co-

munque una possibilità conciliativa, di cui tratteremo più avanti.

ARTICOLO 4 *VIZI FORMALI E PROCEDURALI*

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, c. 2, L. n. 604/1966 o della procedura di cui all'articolo 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, 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 in merito al licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale e 3 in merito al licenziamento per giustificato motivo e giusta.

Le indennità di cui sopra sono dimezzate per i piccoli datori di lavoro, come specificato in precedenza.

ARTICOLO 5 *REVOCA DEL LICENZIAMENTO*

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesi-

mo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

ARTICOLO 6

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, il datore di lavoro, entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento da parte del dipendente), può offrire al dipendente nelle sedi previste dalla norma vigente per le conciliazioni (art. 2113 c. 4 c.c., art. 82 c. 1 Dlgs 276/2003), una somma la fine di evitare il giudizio. Questa somma viene determinata in un ammontare pari a una mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, e comunque in una misura compresa tra un minimo di due e un massimo di diciotto mensilità. L'importo di tali indennità è dimezzato per i piccoli datori di lavoro, con il limite massimo di sei mensilità.

È da sottolineare, che tale somma non è assoggettabile a imponibilità fiscale e previdenziale, e pertanto è netta.

ARTICOLO 10

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

La disciplina del Jobs act si estende anche ai casi di crisi aziendali prevedendo che per i licenziamenti collettivi intimati in forma orale è previsto il reintegro nonché l'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito,

nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (in ogni caso la misura del risarcimento non può essere inferiore a cinque mensilità). In caso di violazione di procedura o di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori scatta l'indennizzo sulla base di due mensilità per anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

ARTICOLO 11

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Viene istituito un Fondo per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria per cui, il lavoratore licenziato illegittimamente avrà diritto di ricevere dal Centro per l'Impiego competente un voucher, che presentato a un agenzia per il lavoro porterà alla sottoscrizione di un contratto di ricollocazione.



I dossier di Lex24
DEPOSITO TELEMATICO
Obbligo del deposito telematico
 A cura della redazione Lex24
 Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

LEX 24  www.lex24.ilsole24ore.com **GRUPPO 24ORE** 

Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

ARTICOLO 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

ARTICOLO 2

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero 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. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice con-

danna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto 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. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

ARTICOLO 3

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, 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 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.

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

La disciplina di cui al comma 2 trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

ARTICOLO 4

VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'arti-

colo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 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, 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 presente decreto.

ARTICOLO 5

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

ARTICOLO 6

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla

legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, 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, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione

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

L'onere derivante dalla disposizione di cui al comma 1 pari a due milioni di euro per l'anno 2015, settemilionenovecentomila euro per il 2016 e tredicimilioneottocentomila euro per il 2017 è posto a carico del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità per il 2015.

Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione.

ARTICOLO 7

COMPUTO DELL'ANZIANITÀ NEGLI APPALTI

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'impotò di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, 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.

ARTICOLO 8

COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

ARTICOLO 9

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

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, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

ARTICOLO 10

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o

dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

ARTICOLO 11

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

È istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, al quale affluisce la dotazione finanziaria del Fondo istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, in ragione di 18 milioni di euro per l'anno 2015 e di 20 milioni di euro per il 2016 nonché, per l'anno 2015, l'ulteriore somma di 32 milioni di euro del gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli 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, ai sensi del D.lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Presentando il voucher a una agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata secondo quanto previsto dal D.lgs di cui al comma 2, il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede:

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 pre-

disposte.

L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità di cui al comma 2 e l'agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato ottenuto secondo quanto stabilito dal D.lgs. di cui al comma 2.

ARTICOLO 12

RITO APPLICABILE

Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.



I dossier di Lex24
RIFORMA DELLA GIUSTIZIA
DI 132/2014
A cura della redazione Lex24
Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

LEX 24 www.lex24.ilsole24ore.com **GRUPPO 24ORE**

Analisi del decreto attuativo in materia di ammortizzatori sociali

di Maria Chiara Costabile, avvocato

In attuazione dell'articolo 1 comma 2 della L. 183/2014, il secondo decreto sul Jobs Act prevede, a decorrere dal 1° maggio 2015, una nuova indennità di disoccupazione che andrà a sostituire

le prestazioni di ASpI e miniASpI introdotte con la riforma Fornero del 2012.

Il nuovo nome della prestazione sarà "Naspi", ossia Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, e sarà rivolta a tutti i lavoratori dipendenti, esclusi quelli del pubblico impiego assunti a tempo indeterminato e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

Si tratta di una prestazione che viene riconosciuta ai lavoratori licenziati con almeno 13 settimane di retribuzione. La Naspi corrisponderà a chi perde il lavoro una indennità pari a circa il 75 per cento dello stipendio per un massimo di 24 mesi.

Verranno inoltre sperimentati due sussidi aggiuntivi: l'assegno di disoccupazione (Asdi) per quei lavoratori con carichi di famiglia e senza altre fonti di reddito che non sono ancora riusciti a ricollocarsi alla scadenza della Naspi; e un assegno (chiamato Dis-Coll) per i collaboratori a progetto che restano senza lavoro.

DI SEGUITO, IN SINTESI, LE NOVITÀ DEL DECRETO

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO - NASPI

REQUISITI E MODALITÀ DI ACCESSO

Come specifica il decreto approvato dal governo, la NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- Si trovino in stato di disoccupazione;
- Possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- Possano far valere diciotto giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono inclusi alla prestazione anche quei lavoratori che abbiano rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

COME SI CALCOLA

Per definire l'ammontare

dell'indennità di disoccupazione bisogna rapportarsi alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Comunque, qualora la retribuzione resti pari o al di sotto dei 1195 euro al mese per il 2015, l'indennità coincide con il 75% dello stipendio, che può crescere di un ulteriore 25% del differenziale tra retribuzione mensile e importo riconosciuto, se la retribuzione va al di sopra della soglia individuata.

QUANTO DURA

La riscossione della Naspi avverrà con cadenza mensile, per un numero di settimane che corrisponde alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 la durata di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo

di 78 settimane.

COME FARE DOMANDA

La richiesta di accesso alla prestazione Naspi va presentata all'Inps per via telematica, entro il sessantottesimo giorno di cessazione del rapporto di lavoro e spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Sempre a decorrere dal 1 maggio 2015 sono istituite inoltre, in via sperimentale per l'anno 2015, altre forme di sostegno del reddito:

l'Assegno di disoccupazione, cd. ASDI: dal primo maggio 2015, debutterà l'Asdi, il nuovo Assegno di disoccupazione che dovrebbe consentire un ulteriore accesso al welfare per quei percettori di Naspi che abbiano già usufruito interamente della Naspi senza però reperire un nuovo posto di lavoro e che si ritrovino in una condizione di difficoltà finanziaria. Nel corso della prima annata avranno la precedenza i soggetti lavoratori con famiglia e figli minori e i soggetti che sono prossimi alla pensione, ma che non hanno sviluppato i requisiti per i trattamenti di quiescenza. L'Asdi sarà erogato per una durata massima di 6 mesi e sarà pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della Naspi, se non superiore alla misura dell'assegno sociale. L'importo verrà poi incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore.

Le risorse per il finanziamento dell'Asdi saranno reperite da

un fondo ad hoc con una dotazione di 300 milioni di euro per il 2015. L'INPS si occuperà dell'attuazione e della gestione dell'intervento.

L'erogazione dell'Asdi sarà condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, che prevede la disponibilità obbligatoria, pena la decadenza dal beneficio, in termini di partecipazione ad iniziative di orientamento e formazione, nonché nell'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

Con un decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il MEF, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 183/2014 saranno definiti una serie di parametri, quali:

- la situazione economica del nucleo familiare in termini di ISEE, che identifica la condizione di bisogno, ai soli fini dell'accesso all'Asdi (a tale scopo all'ISEE sarà decurtato l'ammontare dei trattamenti Naspi percepiti);
- l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti;
- gli incrementi per carichi familiari del lavoratore, comunque nel limite di un importo massimo;
- i limiti nei quali i redditi da lavoro intervenuti nel periodo di fruizione dell'Asdi possono essere parzialmente cumulati con il sostegno economico e le modalità di interruzione dell'Asdi

al venir meno della condizione di povertà;

- le caratteristiche del progetto personalizzato;
- il sistema degli obblighi e delle sanzioni connessi al progetto personalizzato;
- i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali;
- il sistema dei controlli posto in essere per evitare la fruizione illegittima della prestazione;
- le modalità specifiche di erogazione della prestazione attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico;
- l'individuazione di specifiche modalità di valutazione degli interventi;
- le residue modalità attuative del programma.

L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, c.d. DIS-COLL: in via sperimentale per il 2015, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

Per fruire della nuova indennità, i soggetti richiedenti devono presentare congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, c. 2, lett. c), Dlgs. 181/2000 e successive modificazioni;
- possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
- possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.



I dossier di Lex24
**CODICE DEONTOLOGICO
FORENSE**

A cura della redazione Lex24
Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

LEX24 www.lex24.ilsole24ore.com GRUPPO24ORE

Attuazione dell'articolo 1 comma 2 legge 183/2014

TITOLO I

*DISCIPLINA DELLA NUOVA PRESTAZIONE DI
ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO
(NASPI)*

ARTICOLO 1

*NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE
SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)*

A decorrere dal 1 maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e miniASpI introdotte dall'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 maggio 2015.

ARTICOLO 2 *DESTINATARI*

Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Le disposizioni relative alla NASpI non si applicano inoltre nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457,

all'articolo 7 della legge 16

febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

ARTICOLO 3 *REQUISITI*

1. La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a. siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

b. possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione; e

c. possano far valere diciotto giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.

ARTICOLO 4 *CALCOLO E MISURA*

1. La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro men-

sili, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di euro 1300, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

3. L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese dal primo giorno del quinto mese di fruizione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016 tale riduzione si applica dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

ARTICOLO 5 *DURATA*

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 la durata di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane.

ARTICOLO 6 *PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE*

1. La NASpI è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. La NASpI spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e

in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 7 *CONDIZIONALITÀ*

1. L'erogazione della NASpI è condizionata, a pena di decadenza dalla prestazione:

a) alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

b) alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'art.1 comma 2 lett. g) del decreto legislativo 21 aprile 2000 n.181 e successive modificazioni.

2. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n.183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

3. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di natura non regolamentare, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nonché il sistema di sanzioni in caso di inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

ARTICOLO 8 *INCENTIVO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ*

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figu-

rativa né all'Assegno per il Nucleo Familiare.

3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS domanda di anticipazione in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa.

4. Se il lavoratore, aderendo a una cooperativa, instaura un rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142, l'importo della prestazione anticipata compete alla cooperativa.

5. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta.

ARTICOLO 9

COMPATIBILITÀ E CUMULABILITÀ CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

1. Il lavoratore in corso di fruizione della NASpI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e fino a un massimo di sei mesi. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

2. Il lavoratore in corso di fruizione della NASpI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione mantiene la prestazione, a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. In caso di mantenimento della

NASpI, la prestazione è ridotta nei termini di cui all'articolo 10 e la contribuzione versata è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.

3. Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti previsti, di percepire la NASpI, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.

ARTICOLO 10

COMPATIBILITÀ E CUMULABILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA IN FORMA AUTONOMA

1. Il lavoratore in corso di fruizione di NASpI che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato

di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di

lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

ARTICOLO 11
DECADENZA

1. Il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui ai commi due e tre dell'articolo 9;
- c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10;
- c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI;
- e) violazione delle regole di condizionalità di cui all'art. 7.

ARTICOLO 12
CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

1. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'art. 4, comma 1. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016, la contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'art. 4, comma 1 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione della NASpI, determinato ai sensi all'art. 4 comma 2.

2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta neutralizzando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente neutralizzati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'art. 24, comma 2, della legge 22 dicembre

2011, n. 214.

ARTICOLO 13

MISURA DELL'INDENNITÀ PER LE NUOVE CATEGORIE DI LAVORATORI ASSICURATI DAL 1 GENNAIO 2013

Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602 e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1 maggio 2015 la misura della NASpI è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

ARTICOLO 14

DISPOSIZIONE DI RINVIO AGLI ISTITUTI IN VIGORE

Alla NASpI si applicano le norme già operanti in materia di ASpI in quanto compatibili.

Titolo II – Disciplina di prestazioni ulteriori di sostegno al reddito

ARTICOLO 15

ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

1. A decorrere dal 1 maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego NASpI di cui all'art. 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno, come definita ai sensi del comma 7, lettera a).

2. Nel primo anno di applicazione gli interventi saranno prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e quindi ai lavoratori in età vicina al pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza. In relazione al monitoraggio della misura, al termine del primo anno di applicazione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere stabilite modalità di estensione sino eventualmente a coprire l'intera platea di beneficiari di cui al primo

periodo del primo comma, inclusi coloro la cui fruizione effettiva della NASpI sia impedita per effetto dell'operare del meccanismo di cui all'ultimo periodo dell'art. 5. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 8.

3. L'ASDI è erogato per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpI, se non superiore alla misura dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. L'ammontare di cui al periodo precedente è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore, secondo le modalità

specificate con il decreto di cui al comma 7, che stabilisce anche l'ammontare massimo complessivo della prestazione.

4. Al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro, sono stabiliti con il decreto di cui al comma 7 i limiti nei quali i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con il sostegno economico e le modalità attraverso cui il sostegno declina gradualmente al perdurare dell'occupazione e in relazione al reddito da lavoro.

5. Il sostegno economico è condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 7 e comunque contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.

6. Il sostegno economico è erogato per il tramite di uno strumento di pagamento elettronico, secondo le modalità definite dal decreto di cui al comma 7.

7. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono definiti:

a. la situazione economica del nucleo familiare

in termini di ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 5 dicembre 2013, n. 159, che identifica la condizione di bisogno, di cui al comma 1; all'ISEE, ai soli fini dell'accesso all'ASDI, è sottratto l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti;

b. l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori nelle condizioni di cui al comma 2;

c. gli incrementi per carichi familiari del lavoratore, comunque nel limite di un importo massimo;

d. i limiti nei quali i redditi da lavoro intervenuti nel periodo di fruizione dell'ASDI possono essere parzialmente cumulati con il sostegno economico e le modalità di interruzione dell'ASDI al venir meno della condizione di povertà;

e. le caratteristiche del progetto personalizzato;

f. il sistema degli obblighi e delle sanzioni connessi al progetto personalizzato;

g. i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, l'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, con finalità di controllo, gestione, monitoraggio e valutazione degli interventi;

h. il sistema dei controlli posto in essere per evitare la fruizione illegittima della prestazione;

i. le modalità specifiche di erogazione della prestazione attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico;

j. l'individuazione di specifiche modalità di valutazione degli interventi;

k. le residue modalità attuative del programma.

8. Al finanziamento dell'ASDI si provvede mediante le risorse di uno specifico fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La dotazione del fondo è pari ad euro 300 milioni nel 2015. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS. Nel limite dell'1% delle risorse attribuite al fondo, possono essere finanziate attività di assistenza tec-

nica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi.

9. All'eventuale estensione dell'ASDI agli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.

ARTICOLO 16

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA E A PROGETTO (DIS-COLL)

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'art. 1, comma 7, lettera a della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in via sperimentale per il 2015, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;

c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al precedente comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di euro 1300 nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

5. A partire dal primo giorno del quinto mese di fruizione l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese.

6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

8. La DIS-COLL è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9. La DIS-COLL spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della doman-

da e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'art. 1 comma 2 lett. g) del decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato, la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a cinque giorni l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa. Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego di cui all'art. 1 del presente decreto.

12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della

conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei

redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56 della legge 28 giugno 2012 n. 92 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.

14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni con legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56 della legge 28 giugno 2012 n. 92, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015.

15. All'eventuale estensione della DIS-COLL agli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.

LA BANCA DATI MODULARE PER I PROFESSIONISTI DEL DIRITTO



**Lex24:
il diritto di scegliere solo ciò che serve.**

Lex24 non è solo una semplice banca dati sempre aggiornata, ma un vero sistema integrato di informazione giuridica, organizzato per moduli tematici. Partendo da una configurazione base, puoi implementare Lex24 fino a farla diventare uno strumento di lavoro completo e unico, tagliato sulle tue esigenze e indispensabile per la tua professione. Inoltre con Lex24 potrai avere a tua disposizione tutti i prodotti del Sole 24 ORE dedicati al professionista del diritto, quali Guida al Diritto, le altre riviste del gruppo, i libri e l'informazione quotidiana del Sole 24 ORE e del nuovo Quotidiano del Diritto.

Per saperne di più www.agenti24.it/infolex24

FOCUS

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

di Alberto Bosco, esperto giuslavorista autore di Lex 24

26

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMI- NATO A TUTELE CRESCENTI E GLI SGRAVI FISCA- LI PREVISTI PER LE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

*di Francesco d'Amora e Antonella Iacobellis - Quorum – Studio
Legale e Tributario Associato*

36

SISTEMA SANZIONATORIO NELLE PICCOLE IMPRESE

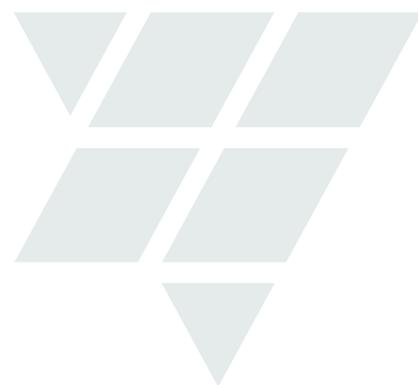
*a cura dell'Avv. Teresa Santulli, avvocato giuslavorista del Foro
di Roma*

39

LA TUTELA MISTA CONTRO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ILLEGITTIMO: ALCUNE PRIME RIFLESSIONI

di Alessandro Brignone, Studio Legale Salonia & Associati

41



Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

di Alberto Bosco, esperto giuslavorista autore di Lex 24

PREMESSA

la legge 10 dicembre 2014, n. 183, all'articolo 1, co. 7, dispone che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della medesima legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto di ben precisi principi e criteri di-

rettivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali. La lettera c) dispone che la delega deve essere attuata prevedendo, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore 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. Facendo seguito a quanto sopra, il 24 dicembre

2014, il Governo ha presentato uno schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione di quanto previsto proprio dalla citata legge 10 dicembre 2014, n. 183.

CAMPO DI APPLICAZIONE

per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (esclusi i dirigenti), assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al medesimo decreto legislativo, illustrate di seguito (art. 1, co. 1).

NUOVE REGOLE PER I LICENZIAMENTI: IL QUADRO DELLE TUTELE NELLE DIVERSE IPOTESI

Lavoratori nuovi assunti a tempo indeterminato con le nuove regole del Jobs Act	Tutti i dipendenti di un datore di lavoro che, dopo una nuova assunzione, superi "quota 15"	"Vecchi" dipendenti che rimangono in servizio presso un datore già soggetto allo Statuto	"Vecchi" dipendenti di un datore già soggetto alla L. 604/1966 e che non supera "quota 15"
Nuove regole del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	Nuove regole del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	Regime di tutela previsto dallo Statuto dei lavoratori sino a fine rapporto	Regime di tutela previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, sino a fine rapporto
Nota Bene: in tutti questi casi, se il recesso è discriminatorio, come pure se esso è intimato solamente in forma orale, opera sempre il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.			

Non solo, è anche previsto che, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del medesimo decreto legislativo, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, co. 8 e 9, della L. 20.5.1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del medesimo decreto legislativo (art. 1, co. 2). Ne deriva quindi che, nel caso di datore di lavoro con 15 dipendenti, l'assunzione del 16° lavoratore comporta l'estensione – sia ai “vecchi” che ai “nuovi” dipendenti – di tutte le nuove regole sotto specificate.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E ORALE: REINTEGRAZIONE

il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara:

a) la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge,

b) nonché quando il recesso è dichiarato inefficace perché intimato in forma orale,

ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito

ART. 18, CO. 8 E 9, L. 20.5.1970, N. 300

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di 60 dipendenti.

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui sopra si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al 3° comma del medesimo articolo, ossia l'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 2, co. 1).

RISARCIMENTO DEL DANNO

con la pronuncia che ordina la reintegrazione perché il recesso è nullo in quanto discriminatorio ovvero inefficace perché non intimato in forma scritta, il giudice condanna altresì il datore di lavoro:

a) al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento

di altre attività lavorative (ossia dedotto solamente l'*aliunde perceptum*);

b) in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto;

c) per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (art. 2, co. 2).

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al co. 2 (ossia nella misura minima di 5 mensilità, dedotto solamente l'*aliunde perceptum*), al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'in-

dennità deve essere effettuata, da parte del lavoratore, entro 30 giorni:

- a) dalla comunicazione del deposito della pronuncia;
- b) o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore a alla predetta comunicazione (art. 2, co. 3).

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento (non può quindi mai essere disposta la reintegrazione del lavoratore nel proprio posto di lavoro) e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – che non è assoggettata a contribuzione previdenziale - di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (art. 3, co. 1).

Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 (ossia degli operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto; nonché di quelli del datore che supera "quota 15 dipendenti" assumendo 1 o più lavoratori con il nuovo contratto a tutele crescenti) non trova applicazione l'art. 7 della L. 15.7.1966, n. 604: ne deriva quindi che nei confronti dei nuovi assunti, che vengono licenziati

per giustificato motivo oggettivo, non è necessario attivare quanto previsto a seguito della "Riforma Fornero" e cioè la procedura per esperire il tentativo di conciliazione davanti alla Direzione territoriale del lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua opera, ciò a prescindere dal numero totale di lavoratori occupati dal datore di lavoro (art. 3, co. 1 e 4).

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO E GIUSTA CAUSA)

come previsto dalla legge delega, e ampiamente preannunciato dall'intenso dibattito che ha accompagnato la stesura della norma, per i lavoratori soggetti alle nuove norme, è venuta assai restringendosi la casistica nell'ambito della quale il giudice può ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia dichiarato illegittimo, e sempre a condizione che il datore di lavoro possieda i requisiti numerici previsti dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE CONTESTATO

esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (ossia per recesso comminato in relazione a motivi disciplinari) in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta del tutto estranea e ininfluyente ogni valu-

RECESSO PER GMO (NO REINTEGRA) MISURA DELL'INDENNITÀ: MINIMO E MASSIMO	
Anzianità di servizio (anni)	Mensilità di risarcimento
1	4
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13 e oltre	24

tazione circa la sproporzione del provvedimento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione; dedotto:

- a) l'*aliunde perceptum*, ossia quanto il lavoratore abbia effettivamente percepito in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative;
- b) nonché l'*aliunde percipiendum*, ossia quanto questi potenzial-

mente avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, co. 1, lettera c), del D.Lgs. 21.4.2000, n. 181: tale norma prevede la perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni.

In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione, e cioè dalla data del licenziamento a quella della sentenza, non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, eventualmente anche per la parte eccedente la misura dell'indennità risarcitoria riconosciuta.

Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3, ossia quella di chiedere l'erogazione dell'indennità sostitutiva delle reintegrazione, che è pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (non soggetta a contribuzione previdenziale): da tale richiesta deriva la risoluzione del rapporto di lavoro.

ALTRE IPOTESI DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

invece, ove non sia dimostrata l'insussistenza del fatto materia-

RECESSO DISCIPLINARE - INSUSSISTENZA MATERIALE DEL FATTO: REGIME DI TUTELA

Reintegrazione	In ogni caso, a condizione però che il datore abbia i requisiti numerici che sono previsti dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Indennità	Massimo 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
Riduzione dell'indennità	<i>Aliunde perceptum</i> per quanto beneficiato altrove e <i>aliunde percipiendum</i> per l'accertato rifiuto di una congrua offerta di lavoro senza che sia fornito una giustificata motivazione.
Contributi previdenziali e assistenziali	Il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.
Indennità sostitutiva	Il lavoratore può chiedere l'erogazione dell'indennità sostitutiva delle reintegrazione (15 mensilità) e risolvere il rapporto.

RECESSO DISCIPLINARE (NO REINTEGRA) MISURA DELL'INDENNITÀ: MINIMO E MASSIMO

Anzianità di servizio (anni)	Mensilità di risarcimento
1	4
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13 e oltre	24

le contestato al lavoratore ma il licenziamento sia comunque giudicato illegittimo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento (non vi è quindi mai la reintegrazione) e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, di natura meramente risarcitoria e cioè non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (art. 3, co. 1 e 2).

LICENZIAMENTO PER INIDONEITÀ FISICA O PSICHICA DEL LAVORATORE

la reintegrazione nel posto di lavoro viene disposta da parte del giudice anche nelle ipotesi in cui egli accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli ar-

ticoli 4, co. 4, e 10, co. 3, della L. 12.3.1999, n. 68.

Nei casi appena sopra esposti, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto:

a) l'*aliunde perceptum*, ossia quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative;

b) nonché l'*aliunde percipiendum*, ossia quanto questi avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, co. 1, lettera c), del D.Lgs. 21.4.2000, n. 181: tale norma prevede la perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni.

In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, co. 3, ossia quella di chiedere l'erogazione dell'indennità sostitutiva delle reintegrazioni,

LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68 - NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Articolo 4, comma 4 - I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'art. 6, co. 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8.

Articolo 10, comma 3 - Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 1, co. 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'art. 4 della L. 5.2.1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 1, co. 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'art. 6, co. 3, del D.Lgs. 23.12.1997, n. 469, come modificato dall'art. 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

zione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 3, co. 3), la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto.

VIZI FORMALI E PROCEDURALI

L'articolo 4 dispone che, nelle ipotesi in cui il licenziamento sia intimato:

a) con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, co.

2, della L. 15.7.1966, n. 604, il quale dispone che la comunicazione del licenziamento (effettuata rigorosamente in forma scritta) deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato;

b) o della procedura di cui all'art. 7 della L. 20.5.1970, n. 300, che regola la procedura di contestazione degli addebiti disciplinari e il diritto di difesa del lavoratore;

il giudice dichiara estinto il rap-

porto 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 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, 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 medesimo decreto legislativo, ossia ritenga che il recesso sia discriminatorio; nullo; inefficace perché intimato solamente in forma orale; ovvero che difettino la giusta causa o il giustificato motivo oggettivo o soggettivo (art. 4).

**REVOCA
DEL LICENZIAMENTO**

con i medesimi criteri introdotti dalla "Riforma Fornero" nell'ipotesi di revoca di questa nuova tipologia di licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla (ricezione della) comunicazione al datore dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non si applicano i regimi sanzionatori previsti dal nuovo decreto (art. 5)

**OFFERTA
DI CONCILIAZIONE**

in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, ossia: a) degli operai, impiegati e quadri,

VIZI FORMALI O PROCEDURALI (NO REINTEGRA) - INDENNITÀ: MINIMO E MASSIMO

Ammontare del risarcimento che spetta al lavoratore licenziato legittimamente ma ove sia omessa la comunicazione dei motivi o non sia stato rispettato il procedimento disciplinare

Anzianità di servizio (anni)	Mensilità di risarcimento
1	2
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13 e oltre	12

assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, e quindi a partire dal giorno incluso; b) di tutti i dipendenti di un datore di lavoro che - dopo l'entrata in vigore del decreto - abbia assunto il 16° lavoratore nel comune o nell'unità produttiva in cui è avvenuto il recesso, ovvero abbia assunto il 61° lavoratore;

al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra

modalità di conciliazione prevista dalla legge, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (ossia entro 60 giorni), il datore di lavoro può offrire al lavoratore:

1) in una delle sedi di cui all'articolo 2113, co. 4, cod. civ., ossia: (nel tentativo di conciliazione operato dal giudice; dinanzi le commissioni di conciliazione presso la DTL; secondo altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva; da un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale);

2) e all'art. 82, co. 1, del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, ossia presso le commissioni di certificazione;

un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto dalla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta (art. 6, co. 1).

COMPUTO DELL'ANZIANITÀ NEGLI APPALTI

Poiché la misura del risarcimento è quantificata in relazione all'anzianità di servizio del lavora-

OFFERTA DI CONCILIAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Lavoratori interessati	I nuovi assunti, nonché tutti i dipendenti nel caso in cui il datore di lavoro abbia superato, con l'assunzione di un nuovo dipendente a tempo indeterminato, la soglia occupazionale prevista dall'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300.
Finalità	Evitare il giudizio.
Termine per la presentazione dell'offerta	Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (entro 60 giorni).
Luogo	Ogni possibile sede e modalità di conciliazione.
Misura minima	1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 mensilità.
Misura massima	Massimo 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
Trattamento contributivo e fiscale	L'importo erogato non costituisce reddito imponibile ai fini Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.
Modalità	Consegna al lavoratore di un assegno circolare.
Conseguenze dell'accettazione dell'assegno	L'accettazione dell'assegno in sede di conciliazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento, anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta

tore, la nuova norma dispone che, ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo:

a) di cui all'articolo 3, co. 1, ossia da 2 (con un minimo di 4) a 24 mensilità in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero per giusta causa e giustificato motivo soggettivo senza reintegrazione nel posto di lavoro;

b) di cui all'articolo 4, ossia da 1 (con un minimo di 2) a 12 mensilità in caso di licenziamento legittimo ma intimato senza comunicare la motivazione, ovvero in assenza di regolare svolgimento del procedimento disciplinare;

c) e di cui all'articolo 6, ossia qualora il datore di lavoro decida di tentare la conciliazione offrendo un importo da 1 (con un minimo di 2) a 18 mensilità;

l'anzianità di servizio del lavo-

ratore 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 (art. 7)

COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

assai opportunamente, al fine di dirimere eventuali questioni legate al mero calcolo dell'anzianità di servizio, con una norma interpretativa si dispone che, per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo:

a) di cui all'articolo 3, co. 1, ossia da 2 (con un minimo di 4) a 24 mensilità in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero per giusta causa e giustificato motivo soggettivo senza reintegrazione nel

OFFERTA DI CONCILIAZIONE DEL DATORE: IMPORTI MINIMI E MASSIMI

Ammontare dell'importo "netto" che il datore può offrire al lavoratore per evitare il giudizio

Anzianità di servizio (anni)	Mensilità di risarcimento
1	2
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18	18
19 e oltre	18

posto di lavoro;

b) di cui all'articolo 4, ossia da 1 (con un minimo di 2) a 12 mensilità in caso di licenziamento legittimo ma intimato senza comunicare la motivazione, o in assenza di regolare svolgimento del procedimento disciplinare;

c) e di cui all'articolo 6, ossia qualora il datore di lavoro decida di

tentare la conciliazione offrendo un importo da 1 (con un minimo di 2) a 18 mensilità;

sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si contano come mese intero (art. 8).

PICCOLE IMPRESE

per operai, impiegati e quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, ove dipendenti da un datore di lavoro non soggetto all'articolo 18 della legge 20.5.1970, n. 300, ossia:

- che non abbia più di 15 dipendenti nell'unità produttiva in cui si è verificato il licenziamento;
- che non abbia più di 15 dipendenti nel comune in cui è ubicata l'unità produttiva presso la quale si è verificato il licenziamento;

ESEMPIO

retribuzione mensile lorda onnicomprensiva pari a 2.400 euro

Supponendo che si tratti dell'ipotesi c), ovvero dell'offerta di conciliazione proposta dal datore di lavoro, a fronte di un'anzianità di servizio del lavoratore (presso il medesimo datore di lavoro, al netto quindi dell'ipotesi di appalto), pari a 3 anni e 6 mesi, si dovrà operare come segue:

- misura annua ordinaria: 1 mensilità per ogni anno intero;
- retribuzione spettante per 3 anni: euro 2.400 x 3 = euro 7.200;
- retribuzione spettante per l'ultimo semestre: 50% di 1 anno = euro 1.200;
- calcolo: euro 7.200 + euro 1.200, ovvero euro 2.400 x 3,5 anni
- Totale = 8.400,00 euro.

- ovvero che, a prescindere da quanto sopra, non abbia in tutto più di 60 dipendenti;

1) non si applica l'articolo 3, co.

2, del decreto ed è quindi sempre esclusa la reintegrazione nel posto di lavoro a seguito di un licenziamento disciplinare rispetto al quale sia stata dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore;

2) inoltre l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti

- dall'articolo 3, co. 1, che prevede, per il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) illegittimo (senza reintegrazione) un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità;
- dall'articolo 4, co. 1, che prevede un'indennità da 1 (con un minimo di 2) a 12 mensilità se manca la comunicazione dei motivi o non è stato rispettato il procedimento disciplinare;
- e dall'articolo 6, co. 1, ossia qua-

PICCOLE IMPRESE: COSÌ LA MENSILITÀ DEL RISARCIMENTO

La reintegrazione si applica solo in caso di licenziamento discriminatorio ovvero inefficace perché comunicato solamente in forma orale

Numero anni di anzianità di servizio	Inesistenza del giustificato motivo o della giusta causa di licenziamento	Violazione dell'obbligo di motivazione o del procedimento disciplinare	Offerta di conciliazione da parte del datore di lavoro (assegno circolare)
1	2	1	1
2	2	1	1
3	3	1,5	1,5
4	4	2	2
5	5	2,5	2,5
6	6	3	3
7	6	3,5	3,5
8	6	4	4
9	6	4,5	4,5
10	6	5	5
11	6	5,5	5,5
12	6	6	6
13 e oltre	6	6	6

lora il datore di lavoro decida di tentare la conciliazione offrendo un importo da 1 (con un minimo di 2) a 18 mensilità;

è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità (art. 9, co. 1).

ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

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, si applica la disciplina di cui al presente decreto (art. 9, co. 2), estendendo ora a tale settore alcune garanzie, quali la reintegra per licenziamento discriminatorio o per insussistenza del fatto materiale contestato, delle quali prima non era destinatario, in quanto espressamente escluso.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

in caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23.7.1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto, ossia al lavoratore spetta sempre la reintegrazione nel posto di lavoro accompagnata da un'indennità minima pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, dedotto solo l'*aliunde perceptum*.

Inoltre, in caso di violazione:

- a) delle procedure richiamate all'articolo 4, co. 12,
- b) o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, co. 1, della legge n. 233/1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, co. 1, ossia il datore di lavoro

LEGGE 23 LUGLIO 1991, N. 223 – ARTICOLO 4

Articolo 4, comma 9 - Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

Articolo 4, comma 12 - Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Articolo 5, comma 1 - L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

è condannato a pagare un'indennità - non assoggettata a contribuzione previdenziale - di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (art. 10).

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

presso l'INPS viene istituito il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, in ragione di 18 milioni di euro per l'anno 2015, di 20 milioni di euro per il 2016 nonché, per l'anno 2015, l'ulteriore somma di 32 milioni di euro del gettito relativo al contributo di cui all'art. 2, co. 31, della legge 28.6.2012, n. 92 (si tratta del contributo a carico del datore di lavoro previsto nei casi di interruzione

di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI).

Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23.7. 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, ai sensi del D.lgs. attuativo della legge delega 10.12.2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Presentando il *voucher* a una agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata secondo quanto previsto dal D.Lgs. di cui sopra, il lavo-

ratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede:

- il diritto del lavoratore a un'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 effettiva-

mente 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.

L'ammontare del *voucher* è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità di cui sopra e l'agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato ottenuto secondo quanto stabilito dall'apposito D.Lgs. (art. 11).

RITO APPLICABILE

ai fini delle impugnative giudiziarie con i ricorsi ai giudici del lavoro per i licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28.6.2012, n. 92 "Riforma Fornero" (art. 12), e quindi viene riattivata l'originaria procedura che non prevedeva per tutti lavoratori alcuna differenza di rito tra una causa di licenziamento e le altre vertenze attinenti le varie fasi del rapporto di lavoro (es. mansioni, differenze retributive, trasferimenti, sanzioni, e così via).

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DELLE VARIE INDENNITÀ E SOMME: SINTESI

A) Licenziamento discriminatorio, nullità <i>ex lege</i> o intimato solo in forma orale (a)					
Minimo	Massimo	Minimo PMI	Massimo PMI	Contributi	Imposte
5	(b)	5	(b)	SI	SI
B) Giustificato motivo oggettivo: mancanza					
Minimo	Massimo	Minimo PMI	Massimo PMI	Contributi	Imposte
4	24	2	6	NO	SI
C) Mancanza giusta causa e giustificato motivo soggettivo: generalità dei casi (c)					
Minimo	Massimo	Minimo PMI	Massimo PMI	Contributi	Imposte
4	24	2	6	NO	SI
D) Giusta causa e giustificato motivo soggettivo: insussistenza del fatto materiale (d)					
Minimo	Massimo	Minimo PMI	Massimo PMI	Contributi	Imposte
NO	12	2 (c)	6 (c)	SI	SI
E) Omissione dei motivi e violazione della procedura disciplinare (c)					
Minimo	Massimo	Minimo PMI	Massimo PMI	Contributi	Imposte
2	12	1	6	NO	SI
F) Offerta di conciliazione con assegno circolare (c)					
Minimo	Massimo	Minimo PMI	Massimo PMI	Contributi	Imposte
2	18	1	6	NO	NO

(a) Spetta sempre la reintegrazione nel posto di lavoro. In aggiunta, il lavoratore può chiedere l'indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità e non soggetta a contribuzione previdenziale, e risolvere il rapporto.

(b) L'ammontare massimo del risarcimento dipende dalla durata del licenziamento.

(c) Non spetta mai la reintegrazione nel posto di lavoro.

(d) Nelle aziende "oltre i 15 dipendenti" spetta sempre la reintegrazione nel posto di lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e gli sgravi fiscali previsti per le nuove assunzioni a tempo indeterminato

Diritto 24 del 13 gennaio 2015

di Francesco d'Amora e Antonella Iacobellis - Quorum – Studio Legale e Tributario Associato

Il decreto attuativo del Jobs Act (L. n. 183/14) in esame riguarda le tutele economiche crescenti, in relazione all'anzianità di servizio, applicabili in caso di licenziamento dei lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (non menzionando i dirigenti, che sono quindi esclusi dall'alveo di applicazione di detto provvedimento):

- assunti successivamente all'entrata in vigore del decreto,
- anche se assunti precedentemente a tale data, quando il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto attuativo, integri il requisito occupazionale di cui ai commi 8 e 9, art. 18 L. n. 300/70.

Un primo approccio alla disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti deve muovere dalla volontà del legislatore da un lato di ritenere tale contratto la modalità base di assunzione coerentemente a quanto previsto

dall'orientamento comunitario e dall'altro di non considerare più la reintegrazione la sanzione naturale del licenziamento illegittimo, nullo o annullabile.

E infatti, se la riforma Fornero prevedeva il diritto alla reintegra in caso di licenziamento discriminatorio o nullo (a cui erano assimilati i licenziamenti durante il periodo di matrimonio, gravidanza o dettati da motivo illecito), in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per manifesta insussistenza del motivo, in caso di licenziamento disciplinare qualora il CCNL prevedesse una sanzione conservativa in luogo del licenziamento o per manifesta insussistenza del fatto contestato, con le nuove previsioni di legge, il diritto alla reintegra sarà limitato solo ai casi di:

- licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale (per queste ipotesi, contrariamente alla riforma Fornero, il testo del decreto attuativo non prevede l'estensione di tale tutela anche ai dirigenti)
- licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della

forma scritta

- insussistenza del fatto materiale contestato per i licenziamenti disciplinari (giustificato motivo soggettivo o giusta causa).

Il decreto delegato mantiene il diritto di opzione previsto dalla riforma Fornero che riconosceva al lavoratore la possibilità, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

TUTELA REALE PER IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il Giudice, qualora -all'esito dell'attività istruttoria risulti provata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (non potendo svolgere ulteriori indagini relative all'adeguatezza e alla proporzionalità della

sanzione al fatto contestato):

- accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore.

Con la pronuncia suddetta, il Giudice condanna il datore di lavoro, oltre al versamento dei contributi previdenziali, al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento de quo, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore alle 12 mensilità.

A detto importo dovrà essere dedotto l'aliunde perceptum e aliunde percipiendum. Rispetto alla riforma Fornero, con il decreto di attuazione in esame si esclude ogni giudizio e valutazione da parte del Giudice in ordine alla proporzionalità della sanzione del recesso e viene eliminata l'ipotesi, che ai sensi del comma 4, art. 18 L. n. 300/1970, prevedeva la reintegrazione nei casi in cui il CCNL di riferimento, in luogo del licenziamento, contenesse la previsione di una sanzione conservativa al posto della sanzione espulsiva.

**TUTELA OBBLIGATORIA
 PER I LICENZIAMENTI
 PER MOTIVI ECONOMICI,
 PER GIUSTA CAUSA O PER
 GIUSTIFICATO MOTIVO
 SOGGETTIVO**

Qualora sia accertato che non

ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, il cui ammontare dipende esclusivamente dall'anzianità di servizio maturata dal lavoratore, eliminando ogni possibile valutazione dal parte del Giudice sull'entità del risarcimento.

Tale indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, sarà ricompresa tra le 4 e le 24 mensilità.

Il decreto attuativo specifica inoltre che nel calcolo di detta indennità

- nell'ipotesi in cui un lavoratore passi alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto, sarà considerata anche l'anzianità di servizio maturata nel precedente appalto cessato,
- le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero, le frazioni inferiori 15 giorni saranno considerate proporzionalmente.

**LICENZIAMENTO INTIMATO
 CON VIOLAZIONE DEI
 REQUISITI FORMALI E
 PROCEDURALI**

Nell'ipotesi di licenziamento intimato in violazione del requi-

sito di motivazione (comma 2, art. 2 L. n. 604/66) e della procedura di cui all'art. 7 L. n. 300/70, l'art. 4 del decreto prevede una tutela indennitaria non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio e ricompresa tra un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità.

Ovviamente nell'ipotesi di licenziamento delineata dall'art. 4 "Vizi formali e procedurali" è volutamente esclusa l'ipotesi di violazione della procedura di preventivo tentativo di conciliazione prevista dall'art. 7 L. n. 604/66, posto che il provvedimento in esame esclude l'applicabilità di detta procedura per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del decreto (art. 3 ultimo comma).

**PICCOLE IMPRESE
 E ORGANIZZAZIONI
 DI TENDENZA**

La norma specifica che:

- *la nuova disciplina dei licenziamenti si applica integralmente 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,*
- *per le imprese fino a 15 dipendenti l'indennizzo economico è dimezzato (non potendo in ogni caso superare il tetto delle 6 mensilità) e non trova applicazione il comma 2, art. 3 (l'ipotesi di tutela reale per il licenziamento per giustificato*

motivo soggettivo o per giusta causa).

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

In caso di licenziamento dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in oggetto, al fine di evitare il giudizio (si sottolinea che ai licenziamenti di cui al presente decreto non sarà applicabile il rito Fornero), il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo che sarà pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. Se accettato dal lavoratore, comporterà l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la sua rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora sia già stata proposta.

AGEVOLAZIONI FISCALI PER IL DATORE DI LAVORO IN CASO DI NUOVE AS-

SUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DECORRENTI DAL 1° GENNAIO 2015

Il comma 118 della legge di Stabilità 2015 stabilisce espressamente che "Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua."

Posto che il bonus assunzioni è fruibile una sola volta, possono usufruire di detto sgravio fiscale,

i lavoratori che nei 6 mesi precedenti non sono stati occupati a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro e che non siano già stati assunti con lo stesso incentivo da altri datori di lavoro.

Lo sgravio fiscale si applica per tutte le assunzioni che avvengono nel settore privato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote.

A fronte di tale previsione, la Legge di Stabilità 2015 al comma 121 ha previsto anche la soppressione dei benefici contributivi di cui al comma 9, art. 8 L. n. 407/90 con riferimento alle assunzioni dei lavoratori decorrenti dal 1° gennaio 2015.

CONCLUSIONI

L'ambizione delle riforme in corso è quella di rendere il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti nella forma ordinaria di assunzione considerando la tutela obbligatoria la sanzione naturale del licenziamento illegittimo e riconoscendo sgravi fiscali per i datori di lavoro che procedono a nuove assunzioni.

Sistema sanzionatorio nelle piccole imprese

a cura dell'Avv. Teresa Santulli, avvocato giuslavorista del Foro di Roma

La bozza del decreto attuativo si pone in linea con l'intento di smantellare il sistema giuslavoristico di tutele già compromesso dal Legislatore del 2012. A farne maggiormente le spese paiono essere, come peraltro avviene da anni, i lavoratori delle piccole imprese.

In un sistema economico come il nostro dove la maggior parte dei lavoratori prestano attività in realtà lavorativa di modeste dimensioni, pare non esserci un reale interesse a tutelare tale categoria di lavoratori. Ed infatti sebbene tutto il sistema giuslavoristico sia stia muovendo nel senso di limitare le tutele, estendendo la tutela meramente risarcitoria anche alle grosse imprese, sono i lavoratori delle piccole realtà produttive ad essere in primo luogo penalizzati visto che si sta scivolando sempre più verso la libera recedibilità della parte datoriale dal rapporto di lavoro. Peraltro non senza priva di rilievo la circostanza che l'art. 1 del Decreto Legislativo nel determinare il campo di applicazione delle norme non faccia alcuna menzione delle imprese ove si applica la tutela obbligatoria, che vengono prese in considerazione solo all'art. 9 del Decreto. Come è noto ad oggi nelle imprese cd. "sotto soglia" il lavoratore, in ipotesi di dichiarata illegittimità di un licenziamento, ha diritto ad un ri-

sarcimento del danno la cui quantificazione è compresa tra le 2,5 e le 6 mensilità. L'art. 9 del Decreto prevede che i licenziamenti illegittimi delle piccole imprese comportino un risarcimento a favore del lavoratore estromesso dalla azienda dimezzato rispetto a quello voluto dagli artt. 3 comma 1, 4 comma 1 e dell'art. 6 comma 1 del decreto ed in ogni caso non sia superiore alle 6 mensilità. Ne consegue che qualora un licenziamento non risulti suffragato da giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, o giusta causa il datore di lavoro verrà condannato a ristorare il danno con una indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 6 mensilità, un minimale di tutela quindi inferiore rispetto all'attuale sistema laddove il minimale è pari a 2,5 mensilità. Nell'ipotesi invece prevista dall'art. 4 del Decreto, e ciò laddove non siano state rispettate le procedure volute dalle norme, e quindi si sia in presenza di un licenziamento inefficace, il risarcimento partirà da un minimale pari a ½ mensilità. Ora particolarmente in tale ipotesi pare essere danneggiato il lavoratore rispetto alle tutele garantite in precedenza. Ed infatti l'art. 4 del Decreto delegato disciplina l'ipotesi del licenziamento intimato con violazione dell'obbligo di motivazione

di cui all'art. 2, comma 2, della L. 604/66 o intimato senza il rispetto della procedura di cui all'art. 7 Statuto Lavoratori. Nell'ipotesi di assenza di motivi, o meglio di mancata rappresentazione dei motivi sottesi all'atto risolutivo, si ha un provvedimento privo di effetti, appunto inefficace, che come tale non dovrebbe essere atto a risolvere il rapporto con conseguente persistenza del rapporto di lavoro in essere tra le parti. Ed infatti per la norma di riferimento, l'art. 2 comma 2 L. 604/66, l'omessa comunicazione dei motivi era equiparata ad un licenziamento verbale, quindi inesistente perché privo della forma scritta voluta quale requisito ad substantiam, con conseguente diritto per il lavoratore al ripristino del rapporto di lavoro in forza delle ordinarie regole disciplinanti l'inadempimento civile. Nemmeno le riforme del 2012 avevano modificato tali norme visto che la sanzione dell'inefficacia-inesistenza dell'atto, e quindi il diritto al ripristino del rapporto di lavoro che di fatto non si era mai risolto, continuava ad applicarsi anche nei confronti dei rapporti assistiti da tutela obbligatoria. Ora invece vi è un mutamento radicale in quanto un vizio che dovrebbe incidere sulla esistenza stessa dell'atto risolutivo (la mancata esplicitazione dei motivi) viene invece sanzionato solo con un ristoro economico pe-

altro assai limitato.

Si noti inoltre che nel decreto in commento non vi è una esplicita abrogazione della disciplina contenuta nell'art. 8 della L. 604/66, con la conseguenza che sorgono dubbi sulla applicabilità di quanto voluto dall'ultimo cpv. di tale articolo che prevede che "La misura massima della predetta indennità può esser maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni e sino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro". Quindi ora al problema già esistente di come interpretare il limite numerico di cui a tale capoverso, sul quale la dottrina si è compiutamente spesa evidenziando l'anacronismo della norma voluta quando la tutela reale

afferiva aziende con un numero di dipendenti superiore alle 35 unità, si aggiunge il problema se sia possibile o meno considerare tale disciplina una deroga a quella ordinaria voluta dal decreto attuativo che prevede un risarcimento che non superi le 6 mensilità. Il comma 1 dell'art. 6 del decreto, richiamato da ultimo dall'art. 9 che disciplina il licenziamento nelle piccole imprese, prevede che il datore di lavoro al fine di evitare un giudizio possa offrire al lavoratore licenziato, entro i termini di impugnazione stragiudiziale dell'atto risolutivo, in una delle cd. sedi protette, un importo, da versarsi con assegno circolare, che se accettato comporta l'estinzione del rapporto. Tale somma che è prevista per le aziende ove si applica la tutela reale nella misura di un mese di retribuzione per ogni anno di lavoro, e comunque in misura non

inferiore a due mensilità, viene dimezzata per i licenziamenti nelle piccole imprese diventando quanto più possibile "simbolica" e certo non compensativa in alcun modo del danno che subisce il lavoratore dalla cessazione del rapporto, cessazione sulla cui legittimità o meno nemmeno nessuno potrà quindi sindacare visto che tale offerta di conciliazione preclude la via giudiziale. Evidente pare l'enormità di tale norma laddove si pensi che il lavoratore ben potrebbe ritenere di accettare nell'immediato un piccolissimo importo, senza dover affrontare un giudizio e la relativa alea, piuttosto che assumersi un rischio di causa per ottenere un importo analogo o di poco superiore. Con la conseguenza che, escludendosi il sindacato giudiziale sulla bontà dell'operato datoriale, questo diventa libero e privo di controllo.



I dossier di Lex24

CTU E BIGENITORIALITÀ

Come tutelare il minore: spunti di studio e di riflessione

A cura della redazione Lex24

LEX 24

www.lex24.ilsole24ore.com

GRUPPO 24 ORE

Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

La tutela mista contro il licenziamento disciplinare illegittimo: alcune prime riflessioni

di Alessandro Brignone, Studio Legale Salonia & Associati

Se fosse possibile raccogliere i dati relativi allo spazio occupato sui media, sia quelli specializzati, sia quelli cd. generalisti, dal dibattito sul nuovo assetto normativo che sta prendendo forma in materia di tutela contro i licenziamenti illegittimi, si potrebbe constatare come esso sia quantitativamente molto superiore a quello inerente altri temi altrettanto decisivi per l'ammodernamento del mercato del lavoro italiano, la cui regolazione pure dipende dai decreti di attuazione della legge delega n. 183/2014 (il cd. jobs act). Suggerimento del tema, con ogni evidenza.

Il 24 dicembre scorso, come noto, il Consiglio dei Ministri ha approvato una prima versione dello schema di decreto legislativo con cui, da un lato, si prevede la riforma delle norme poste dall'ordinamento a tutela dei lavoratori contro i licenziamenti illegittimi e, dall'altro, ma sintomaticamente, si introduce l'istituto del lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Sul primo versante, data la conferma della tutela reale per i licenziamenti travolti da nullità o dettati da intenti discriminatori o infine intimati oralmente, le due aree su cui il legislatore delegato

è intervenuto in modo più incisivo riguardano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (il cd. licenziamento economico, espressione, però, parziale e insoddisfacente), per il quale – anche nel caso in cui il giudice accerti che esso sia insussistente – è prevista la sola tutela risarcitoria, e il licenziamento disciplinare, cui si dedicherà attenzione in questo breve contributo.

Al licenziamento disciplinare l'art. 1, comma 7, lett. d) della Legge n. 183/2014 dedica solo un cenno. La disposizione richiamata, infatti, afferma, come ormai noto, che “per le nuove assunzioni”, il legislatore delegato deve definire la disciplina del “contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio”, escludendo “per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore 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” nonché, infine, con riferimento al tema qui di interesse, “a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato”.

Il criterio di delega, in altri

termini, prevede, sì, la reintegrazione anche per il licenziamento disciplinare, ma limitatamente a “specifiche fattispecie”, che lascia – tuttavia – impregiudicate e per la definizione delle quali conferisce ampi margini di discrezionalità al legislatore delegato.

L'attuazione del sibilino criterio di delega sui licenziamenti disciplinari si trova nelle disposizioni contenute all'art. 3 dello schema di decreto legislativo.

Il primo comma stabilisce, così, il principio generale secondo cui, qualora il giudice accerti che non ricorrano “gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa”, e non si versi in una fattispecie di licenziamento nullo o discriminatorio, naturalmente, egli debba dichiarare “estinto” il rapporto di lavoro dalla data del provvedimento, con condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva (“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”).

Il nuovo assetto ora descritto

ha il pregio di prevedere, come detto, un criterio generale applicabile a tutte le fattispecie di licenziamento disciplinare illegittimo, al contrario di quanto stabilito nell'art. 18 della legge n. 300/1970, nel testo risultante dalla riforma Fornero, sia pur facendo salva la deroga, di cui subito si dirà, prevista al comma 2 del medesimo art. 3. Tale criterio generale esclude, in linea di principio, la reintegrazione come rimedio giudiziale contro il licenziamento disciplinare illegittimo, assegnando alla sola tutela risarcitoria il ristoro del danno subito dal lavoratore ingiustamente estromesso dal posto di lavoro.

Inoltre, come è stato correttamente osservato (Mimmo, Appunti su schema di decreto legislativo. Attuazione della legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, pag. 5, in corso di pubblicazione), il nuovo sistema prefigurato dallo schema di decreto legislativo ha l'ulteriore pregio di sottrarre alla discrezionalità del giudice l'ammontare dell'indennità, agganciata al parametro oggettivo dell'anzianità aziendale e oscillante tra un minimo e un massimo predeterminati e, nell'opinione di chi scrive, ragionevoli.

Una deroga al principio generale, come si è anticipato, è prevista dal comma 2 dell'art. 3 dello schema di decreto legislativo. Vi si stabilisce, infatti, che, con esclusivo riferimento alle fattispecie in cui "sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussi-

stenza del fatto materiale contestato al lavoratore", dal quale sia scaturito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, "il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a una indennità risarcitoria", le cui modalità di calcolo si vedranno tra breve.

Nell'ambito del giudizio sulla sussistenza o meno del fatto materiale, poi, alla luce di un inciso che sta destando preoccupazioni e dubbi tra gli operatori sindacali e del diritto, al giudice è preclusa "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

Al di là delle polemiche strumentalmente animate, per ragioni di carattere politico o sindacale, dai detrattori della riforma, la previsione secondo cui, da un lato, la tutela contro il licenziamento disciplinare illegittimo preveda la reintegrazione nella sola ipotesi in cui il fatto contestato al lavoratore sia stato del tutto inventato dal datore di lavoro e, dall'altro, sia estranea al perimetro del giudizio la valutazione della gravità del fatto, quando questo sia effettivamente sussistente, qualche perplessità la induce anche nell'interprete più liberista.

Dalle disposizioni sopra richiamate, se esse non dovessero subire aggiustamenti, ne deriverebbe l'impossibilità, per il lavoratore, di ottenere la reintegrazione ogniqualvolta il datore di lavoro riesca a provare, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 604/1966 (che non ha subito interventi), la mera sussisten-

za del fatto, a prescindere dalla sua gravità, che lo ha indotto a irrogargli l'estrema sanzione del licenziamento. Il che, unito con l'impossibilità per il giudice di far valere l'eventuale bassissima capacità offensiva (si direbbe nel diritto penale) del fatto contestato (e provato in giudizio), travolgerebbe, d'un colpo, le centinaia di norme dei contratti collettivi, in specie di categoria, che, per anni, sulla base delle disposizioni contenute all'art. 7 dello Statuto, hanno declinato i comportamenti rilevanti a fini disciplinari in funzione della loro gravità, al fine di abbinargli sanzioni di invasività crescente.

Piccoli illeciti disciplinari, purché sussistenti e confermati in giudizio, potrebbero condurre a condanne di illegittimità del licenziamento, ma senza reintegrazione, come al contrario avviene alla stregua della nostra pluridecennale tradizione giuridica.

Il che, nell'opinione di chi scrive, sembra un eccesso. Sarebbe meno ipocrita introdurre nell'ordinamento una forma di licenziamento che preveda il diritto del datore, sulla scorta di una sua mera determinazione, di licenziare il dipendente a fronte del pagamento di una indennità, adducendo semplicemente un sopravvenuto venir meno della necessità della sua collaborazione.

Un cenno ulteriore merita, infine, il sistema di calcolo dell'indennità. Come detto, essa è del tutto sottratta alla discrezionalità del giudice, essendo basata

sull'anzianità di servizio del lavoratore presso il datore di lavoro che lo ha licenziato. La norma dispone, infatti, che al lavoratore il cui licenziamento sia stato dal giudice ritenuto illegittimo spetti una indennità 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". Essendo sottratta al giudice la valutazione della gravità del fatto, potendo egli solo accertare se sia stato commesso o meno dal lavoratore, ne discende coe-

rentemente che gli sia impedito anche ogni potere decisionale sul quantum del risarcimento.

Al momento in cui si scrive, gli schemi di decreto legislativo delegato approvati dal Governo lo scorso 24 dicembre in prima lettura attendono il parere delle Camere. Le norme che si sono ora commentate sono difficilmente emendabili, perché esse rappresentano una scelta di campo. La reintegrazione è confinata in un'area residuale, ossia quella dei licenziamenti nulli, discriminatori o irrogati per un fatto mai avvenuto.

Una scelta che, se si vuole cambiare davvero la disciplina legale del licenziamento individuale, non poteva prevedere un rinvio alla contrattazione collettiva, paralizzata, dopo la riforma Fornero, dalla responsabilità ad essa conferita.

Resta, però, che si potrebbe giungere al medesimo risultato per vie meno difettose e ambigue, salvaguardando lo spirito complessivo di questa stagione riformista e facendo compiere all'ordinamento giuslavoristico del nostro Paese un vero passo avanti.



I dossier di Lex24
CODICE DEONTOLOGICO FORENSE
A cura della redazione Lex24
Consultazione riservata ai soli abbonati della banca dati giuridica Lex 24

LEX 24 www.lex24.ilsole24ore.com **GRUPPO 24 ORE**