

NCTM
Studio Legale Associato

A far data dal **7 marzo 2015**, è entrato in vigore il D. Lgs. n. 23/15, primo decreto attuativo della L. 183/14 (c.d. *Jobs Act*).

OGGETTO: contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

FINALITA': promozione di forme di occupazione stabile.

CONTENUTO: parziale superamento – per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – delle tutele di cui all'art. 18, L. 300/70 in caso di licenziamento illegittimo.

La disciplina introdotta con il D. Lgs. n. 23/15:

- (i) riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. **Non**, quindi, **i dirigenti**;
- (ii) si applica anche nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- (iii) si applica alla generalità dei dipendenti aziendali (anche a quelli già dipendenti in data antecedente il 7 marzo 2015) nel caso in cui il datore di lavoro – in conseguenza di assunzioni soggette alla presente disciplina – integri il requisito occupazione di cui all'art. 18, commi 8 e 9.

Si possono distinguere **quattro tipologie** di tutela:

- (a) licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (art. 2);
- (b) licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, comma 2);
- (c) licenziamento per giustificato motivo (soggettivo o oggettivo) e giusta causa, nei casi ulteriori rispetto a quello sub lett. b) (art. 3, comma 1);
- (d) Licenziamento intimato con violazioni formali e procedurali (art. 4).

Reintegrazione/Diritto d'Opzione

+

Risarcimento del danno

(indennità - commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR – corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di attività lavorative; in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali)

PRESUPPOSTO: accertamento in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

Reintegrazione/Diritto d'Opzione

+

Risarcimento del danno

(indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo 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; in ogni caso, misura massima di 12 mesi. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali)

PRESUPPOSTO: ogni caso di illegittimità del licenziamento (disciplinare e per ragioni oggettive) diverso dall'insussistenza del fatto materiale nel licenziamento per ragioni soggettive.

Risarcimento del danno.

(indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di **importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio**, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità)

Criteri di computo dell'indennità

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

Esempio (con riferimento a indennità ex art. 3, comma 1):

Anzianità di servizio	Misura dell'indennità
4 anni	8 mesi
4 anni e 6 mesi	9 mesi
4 anni, 6 mesi e 25 giorni	9,16 mesi

Nel caso di cambio di gestione in un appalto, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto – ai fini della determinazione della misura delle indennità ex artt. 3, comma 1, 4 e 6 – si computa tenendo conto dell'intero periodo di servizio nell'attività appaltata.

PRESUPPOSTO: violazione del requisito di motivazione, ovvero della procedura ex art. 7, L. 300/70.

Risarcimento del danno

(Indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità)

- (a) Al licenziamento dei lavoratori assunti in conformità alla disciplina di cui al decreto in esame **non trova applicazione l'art. 7, L. n. 604/66**, ossia la procedura conciliativa avanti alla DTL in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo introdotta dalla L. 92/12 (art. 3, comma 3).
- (b) Ai licenziamenti di cui al decreto in esame, **non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1, L. n. 92/12**, ossia il rito speciale introdotto dalla c.d. Riforma Fornero (art. 11).
- (c) E' introdotto il meccanismo dell'**offerta di conciliazione**, diretto al tentativo di deflazione del contenzioso (art. 6).

In tutti i casi di licenziamento dei lavoratori di cui al decreto in esame, è stato introdotto un tentativo **facoltativo** di conciliazione successivo all'intimazione del licenziamento.

TERMINE: l'offerta di conciliazione deve essere presentata entro 60 giorni dall'intimazione del licenziamento;

SEDI: tutte le sedi di cui all'art. 2113 comma 4 cod. civ. e all'art. 76, D. Lgs. 276/03 (DPL, Associazioni Sindacali, Commissioni Università, etc.);

OGGETTO: importo netto di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità;

METODO DI PAGAMENTO: assegno circolare;

EFFETTI: estinzione del rapporto alla data del licenziamento e rinuncia all'impugnazione del medesimo provvedimento;

REGIME FISCALE EVENTUALI SOMME ULTERIORI: ordinario.

Offerta di conciliazione - esempio

lavoratore assunto in data 01/04/2015



licenziamento in data 10/10/2019



entro i 60 giorni dal licenziamento offerta di conciliazione, in misura pari a
4,5 mensilità nette



in caso di mancato accordo, condanna massima pari a 9 mensilità lorde

In tutti i casi di licenziamento – sia che vi sia un’offerta di conciliazione, che nel caso in cui il datore di lavoro non vi provveda – nel termine di 65 giorni dal licenziamento il datore di lavoro dovrà effettuare un’ulteriore comunicazione obbligatoria all’ufficio per l’impiego nella quale deve essere **indicata l’avvenuta ovvero non avvenuta conciliazione**.

Il D. Lgs. n. 23/15 trova applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, L. 300/70, con le seguenti limitazioni:

- (i) in ogni caso, non si applica l'art. 3, comma 2 (insussistenza del fatto materiale contestato nell'ambito di un licenziamento disciplinare);
- (ii) le indennità di cui agli artt. 3, comma 1, 4, comma 1 e 6, comma 1, sono dimezzate, fermo restando il limite massimo di sei mensilità.

Nei confronti delle organizzazioni di tendenza, invece, trova integrale applicazione la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/15.

Vizio del licenziamento	Regime sanzionatorio
Licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta	Art. 2 (reintegrazione/diritto d'opzione + risarcimento del danno)
Violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, L. 223/91)	Art. 3, comma 1 (risarcimento del danno)
Violazione dei criteri di scelta (art. 5, L. 223/91)	Art. 3, comma 1 (risarcimento del danno)

Dubbi di non conformità al dettato costituzionale del D. Lgs. n. 23/15

- (a) disparità di trattamento tra i lavoratori che manterranno le tutele previste dall'art. 18, L. 300/70 e quelli ai quali troverà applicazione il D. Lgs. 23/15. (*“l'art. 3 della Costituzione consente al legislatore di valutare le situazioni obiettive e di adottare le corrispondenti normative, **col limite di dover disciplinare in modo eguale le situazioni eguali ed in modo diverso quelle differenti e sempre che in contrario non ricorrano logiche e razionali giustificazioni**”* (sent. Corte Cost. n. 62/1972));
- (b) eccessi di delega che avrebbero introdotto nel decreto previsioni normative non riconducibili ai principi ed ai criteri direttivi enucleati dal Parlamento.

Al fine di valutare gli effetti e la portata dell'intervento normativo in esame, si ricorda che – al medesimo fine di promuovere forme di occupazione stabile – il Legislatore ha introdotto, con L. 190/14, art. unico, commi 118 e ss. (c.d. Legge di Stabilità 2015), **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza nel corso del 2015.

Requisiti delle assunzioni

Gli sgravi contributivi previsti dalla L. 190/14, art. unico, commi 118 e ss., sono previsti per le assunzioni:

- (i) a tempo indeterminato;
- (ii) stipulate tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015;
- (iii) nei confronti di soggetti che – nei sei mesi precedenti l’assunzione in esame – non siano stati impiegati con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso qualsivoglia datore di lavoro;
- (iv) in ogni caso, nei confronti dei soggetti che – nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della L. 190/14 (ossia, in epoca successiva al 30 settembre 2014) – non abbiano avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l’incentivo, ovvero con società da questi controllate o a queste collegate (ex art. 2359 cod. civ.), nonché facenti capo al datore medesimo;
- (v) nei confronti di soggetti per i quali il beneficio non sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

Rimangono in ogni caso escluse le assunzioni con contratto di apprendistato e con contratto di lavoro domestico.

Contratto di lavoro a tempo determinato

Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientra la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Contratto di somministrazione di lavoro

La disciplina di cui alla L. n. 190/14 trova applicazione anche in caso di nuove assunzioni con contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato.

Lavoro ripartito (*job sharing*)

Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientra anche il lavoro ripartito, o job sharing a tempo indeterminato, di cui agli artt. 41 – 45 L. n. 276/2003, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati.

N.B. Nell'ambito dello schema di decreto per il riordino delle tipologie contrattuali in attuazione della L. n. 183/2014 è, tuttavia, prevista l'abrogazione dell'istituto in esame.

Lavoro intermittente (*job on call*)

L'INPS ha precisato, con circolare n. 17 del 29 gennaio 2015, che non rientra tra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Le caratteristiche strutturali dell'istituto in esame risulterebbero, infatti, incoerenti con le motivazioni che sorreggono le finalità dell'esonero contributivo, ossia l'espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa.

Dirigenti

Non vengono ravvisati motivi ostativi all'applicazione, ove ne ricorrano le condizioni, dell'esonero contributivo al rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale.

- (a) I datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali INPS;
- (b) la durata del beneficio è pari a 36 mesi;
- (c) il limite di valore annuo ammonta ad € 8.060,00.

Restano in ogni caso esclusi dall'agevolazione premi e contributi INAIL.

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

L'esonero contributivo non spetta nelle seguenti ipotesi:

- (i) l'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal CCNL, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;
- (ii) il datore di lavoro sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga (fatti salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse);
- (iii) l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo (segue)

- iv. l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge. In tal caso, la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione;
- v. irregolarità nel rispetto degli obblighi di contribuzione previdenziale e presenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- vi. mancato rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, locali o aziendali, ove sottoscritti.

Il beneficio si applica:

- (a) a tutti i datori di lavoro, a prescindere dal settore di appartenenza (per il settore agricolo sono, tuttavia, previste specifiche limitazioni indicate dal comma 119 dell'art. 1 della L. n. 190/2014), nonché ai datori di lavoro non imprese come gli studi professionali, le associazioni culturali o politiche;
- (b) ai rapporti part-time, con adeguamento della soglia massima di beneficio proporzionalmente alla durata dello specifico orario di lavoro;
- (c) a favore dei lavoratori disabili, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni.

Il beneficio si applica, altresì, in quei casi dove l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo di legge e/o di CCNL, ossia:

- (a) diritto di precedenza ex art. 5, comma 4-quater, D. Lgs. n. 368/2001;
- (b) Attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, L. n. 428/1990 di assunzione dei lavoratori con contratto a tempo determinato impiegati dall'azienda cedente o nel ramo ceduto non transitati presso il cessionario ex art. 2112 cod. civ.

Abrogazioni.

Viene abrogata la Legge n. 407/1990 che, all'art. 8, comma 9, prevedeva agevolazioni contributive per i datori di lavoro (imprese, enti pubblici economici, consorzi di imprese e datori iscritti agli albi professionali) che assumevano a tempo indeterminato, anche part-time, lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, sospesi dal lavoro o in CIG.

Tali agevolazioni consistevano nella riduzione dei contributi per 36 mesi, pari al 50% per tutti i datori di lavoro (100% per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane).

Permangono, seppure non cumulabili con quelli introdotti con la L. 190/14, gli sgravi, previsti dalla L. 92/2012, per l'assunzione di:

- (i) donne di qualsiasi età, prive di impiego da 24 mesi;
- (ii) lavoratori di oltre 50 anni, privi di impiego da oltre 12 mesi.

Contratto a tempo determinato.

- i. durata massima: 36 mesi;
- ii. costo contributivo: pieno;
- iii. recesso: solo alla scadenza del termine (max 5 proroghe, durata media 6 mesi), ovvero per giusta causa.

Contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti.

- i. sgravi contributivi di € 8.060,00 per tre anni (€ 24.180,00);
- ii. recesso: al termine dei 3 anni, in linea di principi, costo massimo 6 mensilità lorde;



convenienza assunzione a tempo indeterminato per tutti i lavoratori che abbiano una retribuzione inferiore ad € 4.000,00 lorde mensili;

- iii. rischio relativo all'eventuale declaratoria di incostituzionalità della disciplina ex D. lgs. 23/15.