

Marzo 2015

A partire dal 7 marzo 2015 si è operato un nuovo e, per certi versi, rivoluzionario cambiamento nel mercato del lavoro: *in primis*, il superamento dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori e poi la riforma dell'Aspl.

Analizziamo di seguito gli effetti del **“D.Lgs.n.23/2015 in attuazione della Legge 10 dicembre 2014 n.183 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti”**.

LE TUTELE CRESCENTI

La data del **7 marzo 2015** rappresenta uno spartiacque per lavoratori ed aziende:

- i primi, infatti, saranno qualificati **“vecchi assunti”**, se già in forza con contratto a tempo indeterminato a quella data, le cui tutele, in caso di licenziamento, resteranno quelle efficaci all'atto dell'assunzione (art.18 S.L. o indennizzo, a seconda delle dimensioni dell'azienda) e **“nuovi assunti”**, quei lavoratori che stipuleranno un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dopo quella data e che godranno delle cosiddette “tutele crescenti”, in caso di licenziamento per motivi economici;
- le seconde (le aziende) affronteranno conseguenze diverse in caso di licenziamento per motivi economici (in parte anche per quelli disciplinari) a seconda che sia coinvolto un “vecchio assunto” oppure un “nuovo assunto”.

Le TUTELE CRESCENTI **non** costituiscono una nuova forma contrattuale ma vanno a modificare “solamente” le conseguenze di un licenziamento; il **cd contratto a tutele crescenti** pertanto si configura come un comune contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la cui eventuale risoluzione – se giudicata illegittima dal Giudice – è disciplinata dall'impianto normativo sotto specificato.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (o per motivi economici)

Nel caso in cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un “nuovo assunto” venisse giudicato illegittimo, il Giudice dovrà condannare l’azienda a riconoscere al lavoratore una indennità economica pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

La mensilità di riferimento deve essere la retribuzione globale di fatto, ovvero bisogna rapportare ad una mensilità tutte le voci ricorrenti di retribuzione, oltre alle mensilità aggiuntive.

L’indennità così determinata costituirà imponibile fiscale ma non contributivo.

Nel caso in cui l’azienda che effettua il licenziamento abbia meno di 16 dipendenti a tempo indeterminato, l’indennità riconosciuta in caso di licenziamento giudicato illegittimo potrà andare da un minimo di 2 ad un massimo di 6 mensilità.

Se però con un “nuovo assunto” l’azienda supera il limite dei 15 dipendenti, le TUTELE CRESCENTI si applicheranno anche ai “vecchi assunti”. Quindi, solo in questo caso, il rischio causa per l’azienda passa, per **tutti** i propri dipendenti, anche quelli assunti prima del 7 marzo 2015, da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

La nuova disciplina dei licenziamenti si applica sia per i licenziamenti individuali che per quelli collettivi, pertanto anche per il caso di violazione dei criteri di scelta come previsti dalla legge.

La mensilità di riferimento deve essere sempre la retribuzione globale di fatto e non costituisce imponibile contributivo.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Anche nel caso di licenziamento intimato a seguito di procedura disciplinare di un “nuovo assunto”, la sanzione in caso di dichiarazione di illegittimità sarà pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

Solo in caso di “inesistenza materiale del fatto contestato” provata in giudizio, il Giudice potrà condannare l’azienda alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro oltre al riconoscimento delle retribuzioni dovute dal licenziamento alla reintegra con un massimo di 12 mensilità.

In questo caso trattasi di mensilità di retribuzione quindi soggette sia ai contributi che all’IRPEF.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Nulla cambia per il licenziamento intimato per motivi di credo politico, fede religiosa, razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di età, di appartenenza ad un sindacato o sulle convinzioni personali; ovvero intimato in concomitanza al matrimonio, o alla maternità o per motivo illecito o nullo *ex lege*.

In questi casi, sia per i “nuovi assunti” che per i “vecchi assunti”, è sempre prevista la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal momento del licenziamento illegittimo sino alla ripresa del servizio.

Anche in questo caso, l’indennità riconosciuta al lavoratore è soggetta a contributi e tasse.

PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE E DI CONCILIAZIONE

Sia per i “nuovi” che per i “vecchi” assunti, il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni ed entro i 180 giorni successivi, deve essere depositato il Ricorso al Tribunale competente.

Per i nuovi assunti non è previsto il cosiddetto “Rito Fornero” e non è previsto neanche il tentativo di conciliazione preventivo presso la DTL.

Per i soli “nuovo assunti” che avessero impugnato il licenziamento entro 60 giorni dal licenziamento stesso, è prevista una “conciliazione volontaria” in base alla quale il datore dei lavoro può offrire, mediante assegno circolare e presso una delle cosiddette “sedi protette” (sede sindacale, Direzione territoriale del Lavoro, Enti Bilaterali, etc.), una somma pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità, con minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità; se il lavoratore accetta, significa che rinuncia all’impugnazione del licenziamento e che il rapporto di lavoro si intende risolto alla data del licenziamento stesso. In questo caso, a condizione che la quantificazione avvenga come previsto dalla legge e la rinuncia riguardi esclusivamente l’impugnazione del licenziamento e non altro, la somma erogata dal datore di lavoro sarà esente da tasse e contributi.

Nulla vieta che le parti si accordino anche su altro (*i.e.* differenze retributive, premi, etc..), anche nella stessa sede, ma le somme riconosciute a questo titolo saranno sempre soggette a tassazione separata IRPEF.