

Associazione Generale Italiana dello Spettacolo

COSTITUITA IL 7 DICEMBRE 1945 – SEDE SOCIALE ROMA, VIA DI VILLA PATRIZI, 10



Roma, 12 marzo 2015

Circolare n. 23

**Al Vicepresidente e ai Componenti
l'Ufficio di Presidenza AGIS**

**Alle Associazioni, alle Federazioni,
alle Fondazioni**

Agli Enti ed Organismi Affiliati

**Alle Unioni/Delegazioni Regionali
e interregionali AGIS**

Alle Sezioni Anec

Loro Sedi

Oggetto: D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della L. n. 183/2014.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 è stato pubblicato il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, che, in attuazione della legge delega n. 183/2014 (“Jobs Act”), disciplina il “contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti”, introducendo importanti novità per quanto riguarda il regime di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

La nuova disciplina si applica ai lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, cioè dal 7 marzo 2015. La normativa in questione si applica altresì nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, successivi all’entrata in vigore del decreto, nonché anche ai lavoratori già in forza nel caso di superamento della soglia dimensionale dei quindici dipendenti per effetto di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l’entrata in vigore del decreto stesso.

La disciplina del contratto a tutele crescenti si affianca, pur restandone distinta, alla misura speciale di esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori

di lavoro, prevista dall'art. 1, co. 118, l. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015) per le assunzioni effettuate nel corso del 2015.

Esaminiamo in sintesi i principali aspetti della nuova normativa.

1. Licenziamento individuale per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (licenziamento disciplinare)

La reintegrazione nel posto di lavoro è confermata, per le aziende con più di quindici dipendenti, soltanto nelle ipotesi in cui sia dimostrata in giudizio l'**insussistenza del fatto materiale** contestato al lavoratore. In tali casi, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro, oltre che alla reintegrazione, al pagamento di un'indennità risarcitoria non più commisurata alla retribuzione globale di fatto, ma all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*, entro il limite massimo di dodici mensilità.

Nelle altre ipotesi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (ivi compresa l'ipotesi di mancanza di proporzionalità tra fatto e sanzione), **il decreto esclude la reintegrazione**, prevedendo soltanto il pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità. Per i lavoratori che passano alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, l'anzianità di servizio si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Per i datori di lavoro fino a quindici dipendenti, nei casi di illegittimità del licenziamento, l'indennità risarcitoria è commisurata a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo di sei mensilità.

La sola sanzione risarcitoria è prevista anche per il licenziamento intimato in violazione del requisito di motivazione o della procedura di contestazione disciplinare regolata dall'art. 7, l. n. 300/70. In tal caso è prevista la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità. Per i lavoratori

impiegati negli appalti vale anche in questo caso il criterio del computo dell'anzianità maturata durante tutto il periodo di servizio nell'attività appaltata.

Per le piccole imprese, nel caso di vizi formali e procedurali, l'indennità è determinata in misura non inferiore a una e non superiore a sei mensilità.

2. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Qualora non ricorrano gli estremi del giustificato motivo oggettivo, è esclusa la reintegrazione. **Viene quindi meno, per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, la possibilità di reintegrazione in caso di “manifesta insussistenza” del fatto posto a base del licenziamento.**

È previsto il pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Per i datori di lavoro fino a quindici dipendenti, la suddetta indennità è determinata in misura pari a una mensilità della retribuzione per ogni anno di servizio, con il limite minimo di due mensilità e massimo di sei mensilità.

Per i lavoratori impiegati negli appalti, si applica il criterio sopra menzionato al punto 2.

3. Licenziamento collettivo

È esclusa la tutela reintegratoria per il licenziamento collettivo intimato in violazione delle procedure regolate dall'art. 4, co. 12, l. n. 223/91 o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, co. 1, stessa legge.

La misura dell'indennità risarcitoria è determinata secondo il criterio esposto al precedente punto 2., 2° cpv.

4. Licenziamento discriminatorio, nullo o intimato oralmente

Nei casi di licenziamento discriminatorio (determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale, da motivi razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o riguardanti l'orientamento sessuale o le convinzioni personali), di licenziamento riconducibile ad altre ipotesi di nullità (ad es. perché intimato alle lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino o per causa di matrimonio), di licenziamento intimato oralmente e di

licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica continua ad applicarsi la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno, non inferiore a cinque mensilità, ora commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

5. Offerta di conciliazione

In base all'art. 6 del decreto, per i nuovi assunti **viene meno ogni obbligo di conciliazione preventiva**. Viene invece introdotto un tentativo facoltativo di conciliazione, da esperire successivamente all'intimazione del licenziamento entro il termine di impugnazione stragiudiziale del recesso (60 giorni). La procedura di conciliazione può essere avviata indipendentemente dalla dimensione occupazionale dell'azienda e dalla natura del licenziamento.

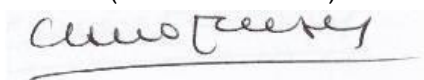
L'importo offerto al lavoratore (correlato all'anzianità di servizio e determinato in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità) non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. Per le imprese con meno di sedici dipendenti, il suddetto importo è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

6. Rito applicabile

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto **non si applica la disciplina processuale speciale introdotta dalla "Riforma Fornero"** (l. 28 giugno 2012, n. 92) per le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti.

Nel riservarci ulteriori approfondimenti e chiarimenti sulla materia in questione, porgiamo i migliori saluti.

IL PRESIDENTE
(Carlo Fontana)



All.to

A cura di: *Avv. Italo Inglese*
Ufficio Sindacale Agis
Tel. 06 88473234
iinglese@agisweb.it

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00037)

(GU n.54 del 6-3-2015)

Vigente al: 7-3-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunita' di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonche' di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere piu' efficiente l'attivita' ispettiva;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianita' di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilita' della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianita' di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonche' prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Campo di applicazione

1. 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 e' disciplinato dalle disposizioni di cui al presente

decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. 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, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, e' disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullita' del licenziamento perche' discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perche' riconducibile agli altri casi di nullita' 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'indennita' di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perche' intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullita' e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennita' commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attivita' lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potra' essere inferiore a cinque mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore e' data la facolta' di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennita' pari a quindici mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non e' assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennita' 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.

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

Art. 3

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, 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'indennita' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilita'.

2. 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'indennita' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attivita' lavorative, nonche' quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennita' risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non puo' essere superiore a dodici mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore e' attribuita la facolta' di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4

Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 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'indennita' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilita', 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.

Art. 5

Revoca del licenziamento

1. 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.

Art. 6

Offerta di conciliazione

1. 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, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto 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. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7

Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennita' e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianita' di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attivita' appaltata.

Art. 8

Computo e misura delle indennita' per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianita' di servizio, le indennita' 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.

Art. 9

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. 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 indennita' e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, e' dimezzato e non puo' in ogni caso superare il limite di sei mensilita'.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attivita' di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10

Licenziamento collettivo

1. 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'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11

Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito

nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 4 marzo 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando