

Scheda n. 49

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs n. 23/2015)

Il 20 febbraio 2015 il Governo ha adottato in via definitiva il decreto legislativo che contiene disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della L. n. 183 del 2014.

Il nuovo contratto a tempo indeterminato viene disegnato in modo tale da legare l'indennità in caso di licenziamento alla durata del rapporto di lavoro con un costo certo per l'azienda perché fissato dalla legge. La nuova disciplina esplicita le indennità nei vari casi di licenziamento impugnato davanti ad un giudice. Inoltre, essa prevede la possibilità di una procedura di conciliazione extragiudiziaria.

Applicazione. Il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato si applica a tutti coloro che vengono assunti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto nella qualifica di impiegati, operai o quadri (non quindi ai dirigenti). La disciplina sul licenziamento dei lavoratori si applica anche a coloro i quali lavorano in un'impresa che, tramite le nuove assunzioni, integri il requisito occupazionale dei 15 addetti. La norma mira, infatti, ad incentivare la crescita dimensionale delle imprese sotto i 15 dipendenti. La disciplina è valida per il solo settore privato.

Licenziamento discriminatorio, nullo e inefficace. In caso di licenziamento discriminatorio, nullo e inefficace (ossia intimato in forma orale), il giudice può ordinare il reintegro del lavoratore. Il datore deve risarcire il lavoratore per il licenziamento nullo o inefficace fino al momento dell'effettivo reintegro, in modo proporzionale all'ultima retribuzione e non inferiore a 5 mensilità incluse i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali. Il regime sanzionatorio si applica anche ai licenziamenti collettivi senza l'osservanza della forma scritta.

In alternativa al reintegro sul posto di lavoro, il lavoratore può chiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa. Nel caso in cui il licenziamento sia avvenuto senza 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 4 e non superiore a 24 mensilità. Per le piccole imprese l'ammontare dell'indennità è dimezzato e comunque non può superare 6 mensilità.

Il giudice può annullare il licenziamento per giustificato motivo nel caso in cui in giudizio venga dimostrato l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore o viene accertata l'inconsistenza del motivo di inidoneità fisica o psichica del lavoratore. In tal caso, il giudice condanna il datore di lavoro al reintegro del lavoratore e al pagamento di un'indennità risarcitoria comunque non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale previsione non si applica alle piccole imprese con meno di 15 addetti.

Licenziamento con vizi formali e procedurali. Nei casi di licenziamento viziato nella forma o nel procedimento, per la violazione del requisito di motivazione o della procedura, il giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio, di ammontare comunque non superiore a 12 mensilità e non inferiore a 2.

Licenziamenti collettivi. Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, L. n. 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità). In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

Piccole imprese. Per le piccole imprese il reintegro resta solo per i casi di licenziamenti discriminatori, nulli o intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. Quindi, in caso di licenziamento disciplinare illegittimo non si applica il reintegro e vi è il dimezzamento delle indennità dovute dal datore di lavoro.

Sindacati e partiti politici. La nuova disciplina si applica anche ai sindacati ed ai partiti politici.

Conciliazione. Al fine di evitare il procedimento giudiziario, il datore di lavoro può offrire al lavoratore pari a una mensilità per ogni anno di servizio, di ammontare comunque non superiore a 18 mensilità e non inferiore a 2. L'accettazione dell'indennità comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento. Per le imprese sotto i 15 dipendenti, le indennità sono dimezzate.