



Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Il decreto legislativo n. 23/2015 introduce nel nostro ordinamento giuridico il contratto a tutele crescenti, definendo altresì un nuovo regime sanzionatorio per il licenziamento illegittimo, in alternativa a quanto previsto nell'art. 18, legge n. 300/1970. La disciplina in questione si applica ai nuovi assunti a tempo indeterminato nonché in caso di conversione di contratti a tempo determinato o di apprendistato.

L'individuazione del corretto regime sanzionatorio da applicare è riconducibile all'analisi dei seguenti elementi:

- motivazione sottesa all'illegittimità/nullità del licenziamento;
- anzianità di servizio del lavoratore (al riguardo, si segnala che per le frazioni di anno, le indennità sono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni di calendario si computano come mese intero);
- dimensione dell'azienda;
- natura dell'azienda (al riguardo, si segnala che le cd. organizzazioni di tendenza – alle quali non si è mai applicato l'art. 18, legge n. 300/1970, bensì la normativa *ex lege* n. 604/1966 – sono ora, per espressa previsione normativa, ricomprese nella disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti).

Nulla cambia rispetto al caso in cui il giudice dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio, ovvero perché riconducibile agli casi altri di nullità espressamente previsti dalla legge.

In tal caso, rimane invariato il regime sanzionatorio ex art. 18, legge n. 300/1970; pertanto, il lavoratore beneficerà della reintegra sul posto di lavoro e di un'indennità risarcitoria del danno subito. Qualora, invece, il dipendente non intenda tornare al lavoro, in aggiunta all'indennità risarcitoria del danno subito, potrà optare per l'indennità sostitutiva di mancata reintegra (cd. *opting out unilaterale*).

Le caratteristiche del richiamato regime sanzionatorio sono riportate nella tabella che segue.

Licenziamento discriminatori, nullo, intimato in forma orale, ovvero per difetto di giustificazione consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (art. 2)

Sanzione: reintegra + risarcimento danno		Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Reintegra sul posto di lavoro	Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	Periodo intercorrente dal giorno del licenziamento illegittimo fino a quello dell'effettiva reintegra (mai < 5 mensilità)	Imponibilità previdenziale ed assistenziale	Riduzione dell'importo in base all'aliunde perceptum	Nessuna novità rispetto alla legge n. 92/2012
Sanzione: indennità mancata reintegra + risarcimento danno		Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Il lavoratore opta per l'indennità di mancata reintegra in luogo della		Ultima retribuzione utile per il	15 mensilità	Nessuna imponibilità		Nessuna novità rispetto

reintegra sul posto di lavoro. Tale indennità andrà cumulata con l'importo del risarcimento del danno.	calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)		previdenziale.		alla legge n. 92/2012
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	--	----------------	--	-----------------------

La normativa ex art. 18 rimane invariata anche “*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*”.

Anche in questo caso il lavoratore beneficerà della reintegra sul posto di lavoro e di un'indennità risarcitoria del danno subito. Qualora, invece, il dipendente non intenda tornare al lavoro, in aggiunta all'indennità risarcitoria del danno subito, potrà optare per l'indennità sostitutiva di mancata reintegra (cd. opting out unilaterale).

Le caratteristiche del richiamato regime sanzionatorio sono riportate nella tabella che segue.

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestata al lavoratore (art. 3, comma 2)

Sanzione: reintegra + risarcimento danno		Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Reintegra sul posto di lavoro	Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	Periodo intercorrente dal giorno del licenziamento illegittimo fino a quello dell'effettiva reintegra (mai > 12 mensilità)	Imponibilità previdenziale ed assistenziale.	Riduzione dell'importo in base all'aliunde perceptum ed all'aliunde percipiendum	Nessuna novità rispetto alla legge n. 92/2012
Sanzione: indennità mancata reintegra + risarcimento danno		Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Il lavoratore opta per l'indennità di mancata reintegra in luogo della reintegra sul posto di lavoro. Tale indennità andrà cumulata con l'importo del risarcimento del danno		Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	15 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Nessuna novità rispetto alla legge n. 92/2012

La prima grande novità del provvedimento in commento riguarda il nuovo regime sanzionatorio da adottare *“nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per*

giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa”; in tal caso - in luogo della reintegra e di quanto previsto come indennità risarcitoria (espresso nelle tabelle precedenti) – viene prevista la cd. “monetizzazione” del licenziamento, in misura crescente rispetto all’anzianità di servizio del lavoratore (con un limite minimo, pari a 4 mensilità, e massimo, pari a 24 mensilità).

Le caratteristiche di tale nuovo regime sanzionatorio sono riportate nella tabella che segue.

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa (art. 3, comma 1)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Novità rispetto alla legge n. 92/2012

Il decreto modifica, poi, le sanzioni indennitarie *ex lege* n. 92/2012, per il licenziamenti affetti da vizi formali (violazione dei requisiti di motivazione del licenziamento) e procedurali (mancato rispetto dell'iter procedimentale, *ex art.* 7, legge n. 300/1970).

Le nuove sanzioni indennitarie sono riportate nella tabella che segue.

Illegittimità del licenziamento per violazione del requisito di motivazione o della procedura del licenziamento disciplinare (art. 4)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Novità rispetto alla legge n. 92/2012

Un'altra novità rilevante è il nuovo iter di conciliazione del contenzioso (facoltativo per le aziende) che sostituisce quello previsto dall'art. 7, legge n. 604/1966 (come modificato dalla legge n. 92/2012). Tale nuovo istituto si utilizzerà esclusivamente per le conciliazioni inerenti i rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore del decreto, a prescindere dalla dimensione aziendale, mentre per i rapporti di lavoro instaurati prima del contratto a tutele crescenti continuerà ad esistere, solo per le aziende "grandi", il tentativo di conciliazione obbligatoria in DTL. Esso prevede l'offerta di una somma certa, "legata" all'anzianità di servizio del lavoratore ed esente da oneri contributivi e fiscali.

Tale accordo, inoltre:

- interrompe sul nascere il contenzioso in oggetto (comportando, cioè, la decadenza del diritto ad agire per impugnare il licenziamento)
- lascia aperte eventuali ipotesi di altri contenziosi (es. differenze retributive, e/o mansioni superiori): in tal caso, *"le ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro in specie, sono soggette al regime fiscale ordinario"*.

Le novità sul punto sono riportate nella tabella che segue.

Offerta di conciliazione (art. 6)

Offerta del datore di lavoro	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Importo offerto entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale e fiscale	L'accettazione dell'assegno circolare da parte del lavoratore certifica la rinuncia dello stesso all'impugnazione del licenziamento	Novità rispetto alla legge n. 92/2012

Altra novità è quella inerente il nuovo regime sanzionatorio da applicare ai licenziamenti illegittimi comminati nelle aziende in tutela obbligatoria: al riguardo, modificando quanto previsto nella legge n. 604/1966, le sanzioni indennitarie previste in precedenza sono dimezzate e non superano il limite massimo di 6 mensilità.

Tali nuovi importi sono declinati nelle 3 tabelle che seguono.

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo (soggettivo; oggettivo) e per giusta causa nelle aziende che non raggiungono i limiti dimensionali ex art. 18, commi 8-9, legge n. 300/1970 (art. 9, comma 1)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Novità rispetto alla legge n. 92/2012

Illegittimità del licenziamento per violazione del requisito di motivazione o della procedura del licenziamento disciplinare nelle aziende che non raggiungono i limiti dimensionali ex art. 18, commi 8-9, legg en. 300/1970 (art. 9, comma 1)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1/2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Novità rispetto alla legge n. 92/2012

Offerta di conciliazione nelle aziende che non raggiungono i limiti dimensionali ex art. 18, commi 8-9, legg en. 300/1970 (art. 9, comma 1)

Offerta del datore di lavoro	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Importo offerto entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	1/2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale e fiscale	L'accettazione dell'assegno circolare da parte del lavoratore certifica la rinuncia dello stesso all'impugnazione del licenziamento	Novità rispetto alla legge n. 92/2012

L'ultima novità riguarda, infine, il licenziamento collettivo. Il regime sanzionatorio ex art. 18 (reintegra/indennità mancata reintegra e risarcimento danno) rimane in vigore solo in caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta; nei casi di licenziamento collettivo effettuato in violazione della procedura ex art. 4, legge n. 223/1991, ovvero dei criteri di scelta (art. 5, legge n. 223/1991), infatti, viene prevista la sanzione indennitaria uguale a quella prevista nei casi di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, soggettivo, ovvero per giusta causa.

Tale nuovo regime sanzionatorio (come, peraltro, tutte le altre sanzioni previste dal provvedimento in commento) non si applica ai lavoratori con qualifica di dirigente i quali - ancorché computati nella dimensione aziendale e nel numero dei recessi - saranno destinatari esclusivamente dell'indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (legge europea n. 161/2014, di recepimento della sentenza CGUE del 13 febbraio 2014, causa C-596/12).

Nelle tabelle che seguono sono rappresentate le novità in commento.

Illegittimità del licenziamento collettivo perché intimato senza l'osservanza della forma scritta (art. 10)

Sanzione: reintegra + risarcimento danno		Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Reintegra sul posto di lavoro	Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	Periodo intercorrente dal giorno del licenziamento illegittimo fino a quello dell'effettiva reintegra (mai < 5 mensilità)	Imponibilità previdenziale ed assistenziale	Riduzione dell'importo in base all'aliunde perceptum	Nessuna novità rispetto alla legge n. 92/2012
Sanzione: indennità mancata reintegra + risarcimento danno		Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Il lavoratore opta per l'indennità di mancata reintegra in luogo della reintegra sul posto di lavoro. Tale indennità andrà cumulata con l'importo del risarcimento del danno.		Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	15 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Nessuna novità rispetto alla legge n. 92/2012

Illegittimità del licenziamento collettivo perché intimato in violazione delle procedure ex art. 4, comma 12, legge n. 223/1991, ovvero dei criteri di scelta (art. 10)

Sanzione	Base di calcolo	Importo	Natura	Particolarità	Note
Risarcimento danno	Ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (ex art. 2120 c.c.)	2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità	Nessuna imponibilità previdenziale		Novità rispetto alla legge n. 92/2012

Fonte:

Dott. Alessandro Gaetani* - Funzionario Amministrativo Laziodisu .

*) Lo scritto è a titolo personale e non impegna l'Amministrazione di appartenenza