



**Ordine dei Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di Perugia**

“Commissione Lavoro e Previdenza”

“Il contratto a tutele crescenti”

Avv. Fabrizio Domenico Mastrangeli

D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015

- Con il D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 si dà disposizione a quelle che sono le norme in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione della legge n. 183 del 10 dicembre 2014.

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 è 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, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale

- 1. Il giudice, con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio o perché riconducibile ad altri casi di nullità, ordina al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro** indipendentemente dal motivo addotto. Il rapporto di lavoro si intenderà risolto qualora il **lavoratore non rientri in servizio entro trenta giorni** salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità per risarcimento del danno di cui al comma 3 del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forza orale.

Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale

- 2. Con la pronuncia di nullità del licenziamento, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno stabilendo a tal fine un'indennità **commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, corrispondente al periodo del giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso il risarcimento richiesto **non potrà mai essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**. Inoltre, il datore di lavoro è condannato al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale

- 3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità 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 è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità 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.

Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale

- 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 disabilità 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 del presente articolo, 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'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità 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 mensilità

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

- 2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui viene dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, il giudice **annulla il licenziamento** e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto a partire dal giorno del licenziamento e fino a quello di reintegrazione decurtando quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire per una nuova offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. c del d.lgs. 21 aprile 2000 n. 181.

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

- 3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

Art. 4 Vizi formali e procedurali

- 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'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità 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 mensilità**, 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

- 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. Al fine di evitare il giudizio, 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, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che **non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata 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.

Art. 6 Offerta di conciliazione

- 2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 si provvede mediante riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n.190
- 3. Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la comunicazione obbligatoria telematica di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, dovrà essere integrata da una **ulteriore comunicazione 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 telematica di cui all'art. 4 bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Art. 7 Computo dell'anzianità negli appalti

- Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità 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 è stato impiegato nell'attività appaltata.