

Prot. n.101/C/2015

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 25 Marzo 2015

Oggetto: **Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti - Prime note illustrative-**

Si forniscono le prime note illustrative del Decreto Legislativo n. 23/2015, che, in attuazione di quanto previsto dal c.d. "Jobs Act", ha disciplinato il regime di tutela, applicabile alle nuove assunzioni, in caso di licenziamento illegittimo-

Il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, avente ad oggetto "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183", entrato in vigore il 7 marzo 2015 (giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale), delinea il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo applicabile alle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Se ne forniscono di seguito le prime note illustrative, anche alla luce della nota di commento della Confindustria.

Il contratto a tutele crescenti trova applicazione per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'entrata in vigore del decreto stesso (7 marzo 2015), senza necessità, e comunque a prescindere, che nella lettera di assunzione sia espressamente menzionato il Decreto Legislativo n. 23/2015. Qualora, in fase di prima applicazione si ritenga utile specificarlo, per una maggiore chiarezza, si potrà ad esempio precisare nella lettera di assunzione che al contratto di lavoro con la stessa instaurato "si applica la disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)".

Si premette che il decreto in esame dà attuazione al seguente principio di delega previsto all'art. 1, comma 7, lett. c), della Legge n. 183/2014: "previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento".

La disciplina del contratto a tutele crescenti si affianca, pur restandone distinta, all'esonero contributivo previsto dall'art. 1, commi 118-124, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015), in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni effettuate nel corso del 2015, già in vigore dal 1° gennaio 2015.

AMBITO DI APPLICAZIONE - (Art. 1)

La disciplina del nuovo contratto a tutele crescenti trova applicazione per le assunzioni di operai, impiegati o quadri (sono escluse pertanto le assunzioni dei dirigenti), effettuate dalla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 23/2015, ovvero dal 7 marzo 2015. Tale scelta è conforme alla delega, che si riferisce alle "nuove assunzioni".

Peraltro, il capoverso dell'art. 1 estende l'applicazione del decreto anche ai "casi di conversione (...) di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato", che avvengano successivamente all'entrata in vigore del decreto stesso.

L'art. 1, comma 3, prevede poi un'ulteriore estensione del campo di applicazione: qualora, in conseguenza di una assunzione a tempo indeterminato effettuata dal 7 marzo 2015 in poi, il datore di lavoro superi il requisito occupazionale minimo per l'applicazione della c.d. "tutela reale" (contenuto nell'art. 18, commi 8 e 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei lavoratori"), tutti i rapporti di lavoro, anche se avviati prima dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 23/2015, sono assoggettati alla disciplina del contratto a tutele crescenti.

In merito alle predette ipotesi di estensione dell'ambito di operatività del contratto a tutele crescenti, sono state formulate alcune prime discordanti interpretazioni: pertanto si consiglia di contattare il nostro Servizio Sindacale, al fine di effettuare una valutazione delle possibili applicazioni di tale nuovo regime di tutela prima della stipula del contratto di lavoro o della conversione del rapporto a tempo indeterminato.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO O ORALE - (Art. 2)

L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 23/2015 prevede le conseguenze sanzionatorie del licenziamento discriminatorio, nullo o orale, la cui disciplina assomiglia a quella prevista dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, con alcune, non sostanziali, differenze nella formulazione, relative alla citazione delle disposizioni che contengono le ipotesi di discriminazione. Si tratta dei casi di licenziamento per motivi sindacali o politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di età, o basato sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. Come sottolinea la Confindustria, secondo la migliore dottrina, e come affermato espressamente dalla giurisprudenza dell'Unione Europea, l'elencazione normativa delle ipotesi di discriminazione ha carattere tassativo – anche a ragione del fatto che si tratta di ipotesi di nullità – e, pertanto, non è suscettibile di integrazioni neanche in via analogica. Anche per quanto riguarda le ipotesi di nullità la formulazione normativa risulta diversa: la nuova norma, in maniera più sintetica, fa riferimento "agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge", senza ripetere il richiamo al licenziamento in concomitanza di matrimonio in violazione dell'art. 35 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al licenziamento in occasione della gravidanza, in violazione dell'art. 54 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e – per ultimo – all'art. 1345 del Codice civile (motivo illecito determinante), che la giurisprudenza ha utilizzato in ipotesi di licenziamento limitate e ben circoscritte, in larga parte riconducibili al licenziamento c.d. "ritorsivo" o "per rappresaglia".

Il regime sanzionatorio di cui all'art. 2 del Decreto Legislativo n. 23/2015 resta applicabile anche per il licenziamento intimato in forma orale.

La versione definitiva del decreto in esame include tra le ipotesi di licenziamento illegittimo per le quali trova applicazione il regime tutela reintegratoria con risarcimento pieno il licenziamento viziato da difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 4, e 10, comma 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Circa quest'ultima fattispecie, viene modificato il regime di tutela rispetto all'art. 18 della Legge n. 300/1970 che, invece, in tale ipotesi prevede la sanzione della reintegrazione ma con riconoscimento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità.

Si pone in evidenza, per contro, che il Decreto Legislativo n. 23/2015 non prevede, a differenza dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, una disciplina specifica per il licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, del Codice civile (c.d. licenziamento per superamento del periodo di comperto). La Confindustria ritiene, al riguardo, che tale ipotesi non rientri nell'ambito della tutela reintegratoria, anche in considerazione della mancata previsione di una specifica disposizione in tal senso.

Circa le conseguenze sanzionatorie che derivano dalle ipotesi previste dall'art. 2, si rimarca che queste ultime sono analoghe a quelle previste dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, ossia: reintegrazione con risarcimento "pieno", che comporta il riconoscimento di un'indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto l'aliunde perceptum) e il diritto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Resta, inoltre, ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere, in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a quindici mensilità. Una novità, tuttavia, è rappresentata dalla diversa nozione di retribuzione da prendere a parametro ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria: l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (t.f.r.), anziché l'ultima retribuzione globale di fatto.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E PER GIUSTA CAUSA - (Art. 3)

Il primo comma dell'art. 3 contiene la disciplina degli effetti conseguenti, in via generale, all'accertamento da parte del giudice che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) o della giusta causa del licenziamento: estinzione del rapporto e condanna al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r., per ogni anno di servizio. La misura dell'indennità non può in ogni caso essere inferiore a 4 mensilità, né superare le 24 mensilità.

Tale sanzione opera sia con riferimento ai licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo sia per quelli intimati per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

Per quanto riguarda il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, la scelta del Decreto Legislativo n. 23/2015 è netta: nel caso in cui non ricorrano gli estremi per il giustificato motivo oggettivo l'unica sanzione applicabile è quella dell'indennizzo economico. Per le nuove assunzioni viene, infatti, definitivamente superata la possibilità della reintegrazione, prevista dall'art. 18 della Legge n. 300/1970 nell'ipotesi in cui si "accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo". Una significativa novità è stata prevista anche sotto il profilo procedurale. L'art. 3, comma 3, del decreto esclude, per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti, l'applicazione della procedura preventiva introdotta, dalla Legge n. 92/2012, all'art. 7 della Legge n. 604/1966 (tale procedura è tesa a favorire il raggiungimento di un accordo conciliativo tra le parti qualora l'impresa, avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della Legge n. 300/1970, sia intenzionata ad intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

Più articolata è, invece, la disciplina sanzionatoria in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Anche in questa ipotesi, la regola generale è quella della tutela indennitaria. Permane, tuttavia, una possibilità di reintegrazione, sebbene molto più circoscritta rispetto a quanto previsto dall'art. 18, comma 4, della Legge n. 300/1970. L'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo n. 23/2015 limita, infatti, l'applicazione della reintegrazione al caso "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 primo elemento di novità contenuto nella norma consiste nel fatto che non è più contemplata la reintegrazione nell'eventualità in cui il fatto contestato rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili (come invece si legge nell'art. 18, comma 4, della Legge n. 300/1970). Inoltre, l'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo n. 23/2015 recepisce e cristallizza nella legge il principio, già affermato, con riferimento alla disciplina di cui all'art. 18, comma 4, della Legge n. 300/1970, dalla recente giurisprudenza della Corte di Cassazione (sez. Lavoro, n. 23669/2014), secondo la quale esula dal giudizio relativo all'insussistenza del fatto “ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”. Ne segue che, anche alla luce dell'espressa previsione del dato normativo, il vizio di proporzionalità del licenziamento disciplinare rileva al solo scopo di valutare la legittimità o meno del licenziamento ma non ha alcun effetto sulla disciplina sanzionatoria, che consiste esclusivamente nella condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria (non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r.).

Pertanto, l'applicazione della sanzione della reintegrazione opera esclusivamente nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia viziato dall'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Sul punto si ritiene utile richiamare quanto chiarito dalla già citata sentenza della Corte di Cassazione n. 23669/2014, secondo cui la verifica “si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta”. Ovviamente deve essere compresa nell'ipotesi dell'insussistenza materiale del fatto contestato quella della non attribuibilità del fatto al lavoratore interessato dal provvedimento disciplinare.

Come di consueto, si raccomanda di prestare particolare attenzione in sede di redazione della contestazione disciplinare che descrive la condotta posta in essere dal lavoratore e posta alla base del licenziamento, evitando, ove possibile, ogni qualificazione giuridica della fattispecie ed attenendosi strettamente alla precisa descrizione del fatto contestato.

Fermo restando il tetto massimo delle 12 mensilità di indennità risarcitoria, nell'ipotesi in cui il licenziamento disciplinare è sanzionato con la reintegrazione, il Decreto Legislativo n. 23/2015 contiene alcuni tratti nuovi. In primo luogo anche in questo caso la mensilità di riferimento non è più l'ultima retribuzione globale di fatto, bensì l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. Vengono poi delimitati i confini dell'aliunde percipiendum che, insieme all'aliunde perceptum, devono essere dedotti dall'indennità risarcitoria spettante al lavoratore. L'art. 3, comma 2, infatti, chiarisce che l'aliunde percipiendum è determinato con riferimento a quanto il lavoratore “avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181”. In base alla norma richiamata, si tratta di una “congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni”. Sotto il profilo previdenziale, nell'ipotesi di reintegrazione con condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria fino ad un massimo di 12 mensilità, il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello

dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva (rispetto alla formulazione dell'art. 18, comma 4, della Legge n. 300/1970, non si rinviene l'indicazione degli interessi legali, né della possibilità di dedurre i contributi accreditati al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative).

VIZI FORMALI E PROCEDURALI - (Art. 4)

Anche la disciplina del licenziamento illegittimo per vizi formali e procedurali presenta importanti elementi di novità.

In primo luogo viene eliminato il riferimento alla procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 604/1966, coerentemente alla previsione sopra richiamata dell'art. 3, comma 3, del decreto, che esclude l'applicazione della procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati nei confronti di lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina del contratto a tutele crescenti.

Sono altresì diverse le modalità di determinazione dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore in caso di violazione del requisito di motivazione del licenziamento o di mancato rispetto della procedura prevista per il licenziamento disciplinare: una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 mensilità e non superiore alle 12 mensilità (per vizi esclusivamente formali e procedurali, l'art. 18 della Legge n. 300/1970 prevede una indennità da 6 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro).

DISPOSIZIONI GENERALI - (Articoli 5, 7 e 8)

La ratio della riforma è quella di rafforzare il percorso di maggiore certezza del diritto e prevedibilità delle sanzioni già avviato con la Legge n. 92/2012.

A tal fine, già con il principio di delega contenuto nell'art. 1, comma 7, lett. c), della Legge n. 183/2014, il legislatore ha voluto improntare la riforma del "Jobs Act" ai seguenti criteri ispiratori:

- la tutela risarcitoria dell'indennizzo economico diviene la regola generale in caso di dichiarazione di illegittimità del licenziamento e, conseguentemente, le ipotesi di reintegrazione hanno carattere residuale e tassativo;
- certezza e predeterminabilità della misura dell'indennizzo economico che viene parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore.

Su questo secondo punto merita di essere evidenziato che in sede di approvazione definitiva del Decreto Legislativo n. 23/2015 è stato chiarito, anche su sollecitazione della Confindustria, quale sia la retribuzione da utilizzare quale parametro per il calcolo della misura delle indennità risarcitorie previste dalla legge: si tratta dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Viene, quindi, meno il generico riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto, più incerto nella sua determinazione, rispetto alla retribuzione eventualmente definita dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 2120, comma 2, del Codice civile. L'altro parametro di riferimento è l'anzianità di servizio: di regola questa viene determinata sulla base degli anni di durata del rapporto di lavoro dal momento dell'assunzione fino a quello della cessazione del rapporto di lavoro medesimo.

Si ricorda che non determinano la cessazione del rapporto di lavoro né il trasferimento di azienda che produca gli effetti di cui all'art. 2112 del Codice civile, né la cessione del contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del medesimo codice, trattandosi di ipotesi nelle quali si verifica la prosecuzione del rapporto di lavoro, sebbene vi sia una modificazione del datore di lavoro beneficiario della prestazione.

L'art. 7 prevede espressamente il caso di successione di aziende in un appalto: in tale ipotesi il legislatore ha espressamente previsto che "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". Tale disposizione rappresenta una deroga parziale (ai soli fini della determinazione dell'anzianità di servizio ai sensi della disciplina del contratto a tutele crescenti) al regime giuridico applicabile alle ipotesi di cambio di appalto, nelle quali non trova applicazione la disciplina dell'art. 2112 del Codice civile (l'art. 29, comma 3, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, prevede che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda).

L'art. 8 del Decreto Legislativo n. 23/2015 disciplina espressamente le modalità di computo dell'anzianità di servizio, prevedendo, per le frazioni di anno, il riproporzionamento della misura dell'indennità. A tal fine, si prevede che le frazioni uguali o superiori a quindici giorni si computino come mese intero.

Infine, si segnala che l'art. 5 del Decreto Legislativo n. 23/2015 stabilisce, anche per il contratto a tutele crescenti, la medesima disciplina della revoca del licenziamento contenuta nell'art. 18, comma 10, della Legge n. 300/1970. Si ricorda, in particolare, che detta facoltà deve essere esercitata dal datore di lavoro nel termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento medesimo e che la revoca determina il ripristino del rapporto di lavoro tra le parti senza soluzione di continuità. Conseguentemente, il lavoratore ha diritto alla retribuzione spettante per il periodo anteriore alla revoca mentre resta esclusa l'applicazione dei regimi sanzionatori previsti per il licenziamento illegittimo.

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA - (Art. 9)

La nuova disciplina trova applicazione per tutte le nuove assunzioni effettuate anche da piccole imprese e dalle organizzazioni di tendenza.

Per le organizzazioni di tendenza, ovvero i datori di lavoro che svolgono senza fine di lucro un'attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, il legislatore prevede tout court l'applicazione del Decreto Legislativo n. 23/2015.

Ciò determina, anche per questa categoria di datori di lavoro, l'applicazione della disciplina del contratto a tutele crescenti nel rispetto delle regole sull'ambito di applicazione previste all'art. 1, sopra illustrate.

Più articolata è, invece, la disciplina applicabile alle imprese che non soddisfano i requisiti dimensionali per l'applicazione dell'art. 18 della Legge n. 300/1970. Per tali imprese sono, infatti, previste le seguenti regole speciali:

- esclusione della reintegrazione anche per il licenziamento disciplinare, ma la reintegrazione rimane sia per il licenziamento discriminatorio, orale o nullo, sia per le ipotesi legate alla disabilità;
- la misura dell'indennità e degli importi sono dimezzati rispetto a quelli previsti dal decreto per la generalità delle imprese;
- l'indennità non può, in ogni caso, superare le 6 mensilità.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO - (Art. 10)

Il Decreto Legislativo n. 23/2015 prevede la tutela indennitaria in caso di illegittimità del recesso intimato in forma scritta nei confronti di un lavoratore con contratto a tutele crescenti nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo. Viene così meno, per i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del nuovo decreto, la tutela della reintegrazione prevista dall'art. 5, comma 3, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nei casi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori interessati dal licenziamento.

In particolare, sia la violazione della procedura di licenziamento collettivo che la violazione dei criteri di scelta sono ricomprese nel regime generale di cui all'art. 3, comma 1, con conseguente diritto del lavoratore ad un'indennità pari due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità).

L'unica ipotesi di reintegrazione prevista rimane quella della mancanza della forma scritta, ipotesi che determina l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 2 (reintegrazione con risarcimento pieno).

OFFERTA DI CONCILIAZIONE - (Art. 6)

Il decreto in commento prevede l'introduzione di una nuova procedura tesa a favorire il raggiungimento di un accordo di conciliazione in caso di licenziamento di un lavoratore per il quale trova applicazione la disciplina del contratto a tutele crescenti. La norma è formulata in modo così ampio che si ritiene applicabile anche ai licenziamenti conseguenti ad una procedura di licenziamento collettivo.

L'art. 6 prevede espressamente che la procedura dell'offerta di conciliazione non esclude la possibilità per le parti di avvalersi di altre modalità di conciliazione previste dalla legge (si ricorda, tuttavia, che l'art. 3, comma 3, del Decreto Legislativo n. 23/2015 esclude l'applicazione della procedura preventiva per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966).

La nuova procedura dell'offerta di conciliazione non ha carattere obbligatorio, né preventivo. Infatti, successivamente al licenziamento, è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro la facoltà di offrire al lavoratore la somma prevista dalla legge per giungere all'accordo di conciliazione.

Tuttavia, tale facoltà deve essere esercitata dal datore di lavoro "entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento" (l'art. 6, comma 1, della Legge 15 luglio 1966, n. 604, prevede un termine di decadenza, per l'impugnazione stragiudiziale, di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento). Entro tale termine il datore di lavoro dovrà aver effettuato l'offerta, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare, in una delle sedi idonee per effettuare rinunce e transazioni ai sensi dell'art. 2113, comma 4, del Codice civile (come ad esempio la sede sindacale) oppure presso gli organi di certificazione di cui all'art. 76 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Ad avviso della Confindustria, la materiale consegna dell'assegno, la cui offerta fosse formalmente verbalizzata nei termini e nelle sedi previste dalla legge, potrebbe avvenire anche successivamente al termine dei sessanta giorni, tanto più ove ciò avvenisse nell'ambito di una più ampia definizione conciliativa delle questioni derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro. Sarà comunque opportuno attendere, sul punto, le indicazioni che verranno dagli Enti competenti.

La procedura di definizione dell'offerta conciliativa rappresenta uno degli aspetti più innovativi introdotti dal decreto in esame: essa è caratterizzata dalla previsione della consegna di un importo predeterminato dalla legge, non soggetto né ad oneri fiscali né a contribuzione previdenziale. Tale importo è 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.

In considerazione degli incentivi di cui beneficiano le somme, a copertura dei quali sono stati previsti dal comma 2 specifici stanziamenti, nonché stante il tenore letterale della disposizione di cui all'art. 6, comma 1, il limite delle diciotto mensilità costituirebbe un tetto massimo e l'importo dell'assegno circolare dovrebbe essere strettamente parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta per effetto di legge l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora questa sia già stata effettuata. L'atto giuridico che determina la cessazione del rapporto di lavoro ha comunque, a tutti gli effetti di legge, natura di licenziamento. L'art. 6, comma 1, peraltro, prevede espressamente che l'estinzione del rapporto di lavoro avviene fin dalla data di comunicazione del licenziamento. Dunque il lavoratore avrà senz'altro accesso alle prestazioni di sostegno al reddito per i disoccupati.

L'effetto di rinuncia ex lege riguarda, per espressa previsione normativa, solamente l'impugnazione del licenziamento. Non si estende, pertanto, ad ulteriori profili di eventuale contenzioso collegati alla cessazione del rapporto di lavoro (ad es. differenze retributive). Qualora vi sia l'interesse ad una definizione più ampia o complessiva dei rapporti giuridici connessi al rapporto di lavoro, occorrerà addivenire ad un accordo transattivo più esteso che tenga conto anche di tali ulteriori profili. Si tratta di un'ipotesi prevista dalla stessa normativa che, all'ultimo periodo dell'art. 6, comma 1, richiama espressamente la disciplina fiscale applicabile, chiarendo che le ulteriori somme non beneficiano dell'incentivo della detassazione ma sono assoggettate al regime fiscale ordinario ossia, ad avviso della Confindustria, quello "ordinariamente previsto per le transazioni".

Ai fini di monitoraggio è stato introdotto un onere di comunicazione aggiuntivo rispetto alla comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro: nel termine perentorio di 65 giorni decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, dovrà essere effettuata una comunicazione integrativa contenente l'indicazione dell'avvenuta ovvero non avvenuta conciliazione ai sensi della disposizione in commento. Viene conseguentemente previsto che si dovrà procedere alla riformulazione del modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria. L'omissione della comunicazione integrativa è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione telematica di cessazione del rapporto. Tale sanzione è individuabile nella disposizione di cui all'art. 19, comma 3, del Decreto Legislativo n. 276/2003, che commina una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

RITO APPLICABILE - (Art. 11)

Per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nei casi in cui trova applicazione il Decreto Legislativo n. 23/2015, è esclusa l'applicazione del c.d. "rito Fornero" (art. 1, commi da 48 a 68, della Legge n. 92/2012).

I nostri uffici restano a disposizione per ogni altro chiarimento.

Distinti saluti


ANCE RAGUSA
II VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)