

TUTELE DAVVERO CRESCENTI PER CHI?

L'impianto delineato dal D.Lgs. 23/2015 in attuazione della Legge 183/2014 (c.d. Jobs Act) prevede l'indennizzo come regola in caso di licenziamento economico illegittimo, mentre la reintegra è solo l'eccezione che resta per i licenziamenti discriminatori, nulli e orali.

Le nuove regole del contratto a tutele crescenti si applicano:

- ai lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015;
- ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di apprendistato e trasformati a tempo indeterminato dal 7/03/2015;
- **anche ai lavoratori assunti prima del 7/03/2015 da datore di lavoro che, assumendo a tempo indeterminato dopo il 7/3/2015, raggiunga il limite occupazionale di applicazione dell'art. 18 Legge 300/1970. Qui ci potrebbe essere un eccesso di delega dal momento che la Legge 183/2014 parla di disposizioni che riguardano i nuovi assunti e non i vecchi.**

Ai rapporti in essere continua ad applicarsi la disciplina prevista dalla riforma Fornero.

In caso di licenziamento economico illegittimo si possono profilare tre diverse ipotesi: aziende piccole (indennità crescente di 1 mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità), aziende grandi (un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, minimo 4 e massimo 24 mensilità) e aziende che diventano grandi in conseguenza delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo il 7/3/2015.

E' FORTE IL RISCHIO DI INCOCOSTITUZIONALITA', ma si potrà sapere solo tra un po'.

Indennità risarcitoria:

- indennità non soggetta 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 4 e non superiore a 24 mensilità.

Problema: cosa si intende per dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR?

Per quanto riguarda la determinazione dell'indennità risarcitoria, è condivisibile l'interpretazione prospettata da Fondazione Studi con la circolare n. 6/15 che rinvia implicitamente all'art. 2120 C.C. ed in virtù della quale "l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" sarebbe quella dell'ultimo anno (o frazione di anno) rapportata a mese.

L'esenzione da imposte e contributi per l'indennità conciliativa vale solo se la conciliazione avviene nelle sedi assistite, entro 60 giorni dalla ricezione del recesso, solo sulle somme corrisposte a titolo di rinuncia alla impugnazione del licenziamento e pagate con assegno circolare consegnato al momento della conciliazione.

Il datore di lavoro può corrispondere all'ex lavoratore una somma maggiore ma la somma aggiuntiva sarà soggetta ad Irpef.

Nuovo obbligo per il datore di lavoro: ulteriore comunicazione, oltre a quella di cessazione, da inviare al centro per l'impiego entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, indicante l'avvenuta o non avvenuta conciliazione (sanzione da €. 100 a €. 500).

Il termine dei 65 giorni è troppo ristretto

NUOVO CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

COME CALCOLARE I 15 DIPENDENTI

Nella nuova disciplina del licenziamento illegittimo (c.d. Jobs Act o tutele crescenti) l'indennità da pagare al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo cambia molto a seconda che il suo ex datore di lavoro fosse, ai tempi della cessazione del rapporto, una piccola impresa o meno.

Quando un'impresa è piccola ai fini del licenziamento?

L'impresa è piccola se non raggiunge un certo numero di dipendenti

e cioè se soddisfa TUTTE le seguenti tre condizioni:

A. nel comune dove lavora il dipendente licenziato non sono impiegati più di 15 dipendenti, anche se in più sedi;

B. Nel complesso, l'impresa non impiega più di 60 dipendenti.

ATTENZIONE! *se il datore di lavoro è agricolo i dipendenti non sono 15 ma 5 e al punto 2 l'area di riferimento non è il comune ma l'ambito territoriale.*

Come calcolo il mio numero di dipendenti?

La legge prescrive una serie di criteri da seguire nel calcolare i dipendenti, cioè:

1. Il conto va fatto solo sui lavoratori subordinati e non su chiunque lavori in azienda;

2. Nel conto non s'includono l'imprenditore, tutti i parenti di lui fino al secondo grado (es. coniuge, figlio, madre, fratelli...);

3. Non s'includono nemmeno i lavoratori a tempo determinato (ASSUNTI PER SOPPERIRE A CONTINGENZE MOMENTANEE ED ECCEZIONALI) , quelli in somministrazione e gli apprendisti;

4. I part time si contano in proporzione all'orario svolto in base a quello stabilito dal CCNL (es. part – time a 30 ore su 40 da CCNL varrà come il 75% di un lavoratore full time).

A che data dev'essere fatto il calcolo dei dipendenti in forza?

Il calcolo è la media dei lavoratori nei 6 mesi prima del licenziamento.

ESEMPIO: ho 16 dipendenti da 3 anni e un lavoratore a tempo indeterminato full time si dimette. Il giorno dopo le dimissioni effettuo un licenziamento; a quei fini risulterò comunque avere più di 15 dipendenti, anche se al momento del licenziamento ne avevo solo 15 in forza.

E' vero che adesso, se supero i 15 dipendenti si applica il licenziamento a tutele crescenti a tutti i lavoratori e non solo ai nuovi assunti?

Sì, è espressamente previsto dalla legge.

ATTENZIONE PERO'! Superando i 15 dipendenti troverà applicazione la tutela per le imprese di quella dimensione. Sicché se prima del superamento della soglia rischiavo di pagare un'indennità da 2,5 a 6 mensilità, passato alle tutele crescenti, la tutela per il lavoratore è da 4 a 24 mensilità!

NOTE ALLA SCHEDA:

- **attenzione!** Nei computi dimensionali di cui al punto 1 sono raggruppati sede e comune come criterio, che sono in teoria separati dalla legge. Tuttavia, considerato che il fatto che siano due criteri separati conta solo nel caso in cui vi sia una sede, ufficio o filiale a cavallo tra due comuni (evento rarissimo, si è ritenuto di eliminare la cosa (es. conterebbe ove vi fosse una filiale con 20 dipendenti a cavallo tra due comuni con 10 da una parte e 10 dall'altra – in questo caso i dipendenti sarebbero meno di 15 per comune ma più di 15 nell'unità lavorativa autonoma);
- presto nel computo si dovrebbero poter non computare anche i telelavoratori (v. art. 22 della bozza di d.lgs. Jobs Act sulla conciliazione vita/lavoro);
- nel computo per ora sono esclusi i lavoratori a tempo determinato. La giurisprudenza si sta comunque già consolidando nel considerare nella forza lavoro i tempi determinati che si ripetono con regolarità;
- attenzione all'applicazione del jobs act a tutti i lavoratori una volta superati i 15 dipendenti.

SIMULAZIONE COSTO CONDANNE DEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

MENSILITA':	€ 1.250,00	RETR. DI RIFERIM. ANNUA:	€ 15.000,00
TASSAZIONE MEDIA APPLICABILE (%):	23,00%		

SOPRA 15 DIPENDENTI						
ANNI ANZIANITA'	NETTO PER LAVORATORE			COSTO AZIENDA		
	CONDANNA GIUDICE	OFFERTA CONCILIATIVA	DIFFERENZA	CONDANNA GIUDICE	OFFERTA CONCILIATIVA	DIFFERENZA
1	€ 3.850,00	€ 2.500,00	€ 1.350,00	€ 5.000,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
2	€ 3.850,00	€ 2.500,00	€ 1.350,00	€ 5.000,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
3	€ 5.775,00	€ 3.750,00	€ 2.025,00	€ 7.500,00	€ 3.750,00	€ 3.750,00
4	€ 7.700,00	€ 5.000,00	€ 2.700,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
5	€ 9.625,00	€ 6.250,00	€ 3.375,00	€ 12.500,00	€ 6.250,00	€ 6.250,00
6	€ 11.550,00	€ 7.500,00	€ 4.050,00	€ 15.000,00	€ 7.500,00	€ 7.500,00
7	€ 13.475,00	€ 8.750,00	€ 4.725,00	€ 17.500,00	€ 8.750,00	€ 8.750,00
8	€ 15.400,00	€ 10.000,00	€ 5.400,00	€ 20.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
9	€ 17.325,00	€ 11.250,00	€ 6.075,00	€ 22.500,00	€ 11.250,00	€ 11.250,00
10	€ 19.250,00	€ 12.500,00	€ 6.750,00	€ 25.000,00	€ 12.500,00	€ 12.500,00
11	€ 21.175,00	€ 13.750,00	€ 7.425,00	€ 27.500,00	€ 13.750,00	€ 13.750,00
12	€ 23.100,00	€ 15.000,00	€ 8.100,00	€ 30.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
13	€ 23.100,00	€ 16.250,00	€ 6.850,00	€ 30.000,00	€ 16.250,00	€ 13.750,00
14	€ 23.100,00	€ 17.500,00	€ 5.600,00	€ 30.000,00	€ 17.500,00	€ 12.500,00
15	€ 23.100,00	€ 18.750,00	€ 4.350,00	€ 30.000,00	€ 18.750,00	€ 11.250,00
16	€ 23.100,00	€ 20.000,00	€ 3.100,00	€ 30.000,00	€ 20.000,00	€ 10.000,00
17	€ 23.100,00	€ 21.250,00	€ 1.850,00	€ 30.000,00	€ 21.250,00	€ 8.750,00
18	€ 23.100,00	€ 22.500,00	€ 600,00	€ 30.000,00	€ 22.500,00	€ 7.500,00

SOTTO 15 DIPENDENTI						
ANNI ANZIANITA'	NETTO PER LAVORATORE			COSTO AZIENDA		
	CONDANNA GIUDICE	OFFERTA CONCILIATIVA	DIFFERENZA	CONDANNA GIUDICE	OFFERTA CONCILIATIVA	DIFFERENZA
1	€ 1.925,00	€ 1.250,00	€ 675,00	€ 2.500,00	€ 1.250,00	€ 1.250,00
2	€ 1.925,00	€ 1.250,00	€ 675,00	€ 2.500,00	€ 1.250,00	€ 1.250,00
3	€ 2.887,50	€ 1.875,00	€ 1.012,50	€ 3.750,00	€ 1.875,00	€ 1.875,00
4	€ 3.850,00	€ 2.500,00	€ 1.350,00	€ 5.000,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
5	€ 4.812,50	€ 3.125,00	€ 1.687,50	€ 6.250,00	€ 3.125,00	€ 3.125,00
6	€ 5.775,00	€ 3.750,00	€ 2.025,00	€ 7.500,00	€ 3.750,00	€ 3.750,00