

**Schema di decreto legislativo in attuazione della
legge 10 dicembre 2014, n. 183
Recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo
indeterminato a tutele crescenti**

(evidenziate le novità rispetto al Decreto in entrata)

Art. 1 - Campo di applicazione

- Il regime di **tutela in caso di licenziamento illegittimo** disciplinato dalle disposizioni contenute nel decreto, **si applica a tutti i lavoratori** (operai, impiegati o quadri) assunti **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** a decorrere **dall'entrata in vigore del decreto** stesso;
- le disposizioni del decreto si applicano anche nei casi di **conversione a tempo indeterminato**, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratti a termine o di apprendistato;
- qualora il datore di lavoro, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato effettuate successivamente all'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito di cui ai commi 8 e 9 dell'art.18 della L. n. 300/70¹, il licenziamento dei lavoratori, anche assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, è disciplinato dalle disposizioni introdotte dal decreto.

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

- Qualora il giudice dichiari **nullo** il **licenziamento perché discriminatorio** (a norma dell'art. 15 della L. n. 300/70), o riconducibile ad altri casi di nullità, ordina al datore di lavoro la **reintegrazione** nel posto di lavoro;
- se, a seguito dell'ordine di reintegrazione, il lavoratore non riprende l'attività entro 30 giorni dall'invito da parte del datore di lavoro, il rapporto si intende risolto (a meno che non abbia richiesto l'indennità sostitutiva);

¹ più di 15 lavoratori, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di 60 dipendenti

- tali disposizioni si applicano anche al licenziamento **inefficace poiché intimato in forma orale**;
- prevista, unitamente alla reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità per il risarcimento del danno **commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr**, maturata dal giorno del licenziamento al giorno della reintegrazione, non inferiore a **5 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- oltre al risarcimento del danno, il lavoratore può richiedere, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, non assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.
- **La disciplina di cui sopra si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt. 4, comma 4 e 10, comma 3, della L. n. 68/99 (diritto al lavoro dei disabili).**

Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

- Qualora risulti che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per GMO, GMS o GC**, il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**;
- in caso di licenziamento per **GMS** o per **GC** in cui sia dimostrato in giudizio **l'insussistenza del fatto materiale contestato**, il **giudice annulla il licenziamento** e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione nel posto di lavoro** unitamente al pagamento di **un'indennità risarcitoria** **commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr** dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso **non superiore a 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, unitamente al **versamento dei contributi previdenziale e assistenziali**;
- oltre al risarcimento del danno, il lavoratore può richiedere, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, non assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro;

- * ~~la disciplina di cui sopra si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti un difetto di giustificazione per motivo legato all'inidoneità fisica e psichica del lavoratore anche ai sensi dell'art. 4, comma 4 e dell'art. 10, comma 3 della L. n. 68/1999 (diritto al lavoro dei disabili);~~
- al licenziamento dei lavoratori di cui all'art.1 del decreto non si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 7 della L. n. 604/66 (conciliazione presso la Dtl).

Art. 4 - Vizi formali e procedurali

- In caso di **violazione del requisito della motivazione** (art. 2, comma 2, L. n. 604/66) **o di procedura** (art. 7 della L. n. 300/70) il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità**, non assoggetta a contribuzione previdenziale, pari a 1 mensilità **dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr** per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a **2 e non superiore a 12 mensilità**;
- a seguito della domanda del lavoratore, il giudice può accertare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli art. 2 e 3 del decreto.

Art. 5 - Revoca del licenziamento

- **In caso di revoca** del licenziamento (effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione dello stesso), **il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità**, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Art. 6 - Offerta di conciliazione

- In caso di licenziamento, **al fine di evitare il giudizio** e ferma restando la possibilità di conciliazione, **il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo** che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 1 mensilità **dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr** per ogni anno di servizio e comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare;

- ***l'accettazione*** di tale assegno ***comporta l'estinzione del rapporto*** dalla data del licenziamento ***e la rinuncia all'impugnazione*** dello stesso.
- Le eventuali, ulteriori somme pattuite in sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette a regime fiscale ordinario.
- La comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto (art. 4-bis del DLgs n. 181/2000) è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, in cui dovrà essere indicata l'avvenuta o non avvenuta conciliazione. L'omissione è assoggettata alla sanzione per omissione della comunicazione di cui al suddetto comma 4-bis.

Art. 7 - Computo dell'anzianità nell'appalto

- Per il calcolo delle indennità previste dal decreto (art. 3, co.1, art. 4 e art. 6), l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa considerando tutto il periodo nel quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

- Per le frazioni di anno di anzianità di servizio, le indennità previste dal decreto (art. 3, co.1, art. 4 e art. 6) sono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.

Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- Qualora il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 della L. n. 300/70, non si applica l'articolo 3, comma 2 del decreto (*in caso di licenziamento per GMS o per GC in cui sia dimostrato in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro*) e le indennità previste dal decreto (art. 3, comma 1, art. 4 e art. 6) sono dimezzate e non possono superare le 6 mensilità.
- ***ai datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fine di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.***

Art. 10 - Licenziamento collettivo

- Per i **licenziamenti collettivi** ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, intimati senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto all'articolo 2 del decreto (**reintegra + indennità non inferiore a 5 mensilità**);
- in caso di **violazione delle procedure** di cui all'art. 4, comma 12 e dei **criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1 della l. n. 223/91, si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1 (**estinzione del rapporto e indennità non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**).

Art. 11 – Rito applicabile

- Ai licenziamenti previsti dal decreto non si applicano le disposizioni di cui ai commi 48 e 68 dell'art. 1 della Legge Fornero (rito speciale controversie in materia di licenziamenti).

Art. 12 – Entrata in vigore

- Il presente decreto entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.