

DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI **CONTRATTO DI LAVORO**
A TEMPO INDETERMINATO
A TUTELE CRESCENTI, IN

ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23.

in GURI 6.3.2015, n. 54

Entra in vigore 7 marzo 2015

ART. 1, COMMA 7 LETT. C):
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;

LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183 in GURI 15.12.2014, n. 290

Entra in vigore 16 dicembre 2014

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

«...*testo
organico
semplificato
delle discipline
delle tipologie
contrattuali e
dei rapporti di
lavoro, ...*»

Norme richiamate nei singoli articoli

Codice Civile

Art. 1345

Art. 2110

Art. 2113

Art. 2120

Codice Procedura Civile

Art. 125

Art. 185

Art. 410

Art. 411

Art. 412-ter

Art. 412-quater

Art. 421

Legge 15 Luglio 1966, n. 604

Art. 2

Art. 4

Art. 6

Art. 7

Legge 20 Maggio 1970, n. 300

Art. 7

Art. 15

Art. 18

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

Art. 13

Legge 11 Maggio 1990, n. 108

Art. 3

Legge 23 Luglio 1991, n. 223

Art. 4

Art. 5

Art. 16

Art. 24

Legge 12 Marzo 1999, n. 68

Art. 4

Art. 10

Decreto Legislativo 21 Aprile 2000, n. 181

Art. 4

Art. 4-bis

Decreto Legislativo 26 Marzo 2001, n. 151

Art. 54

Decreto Legislativo 6 Settembre 2001, n. 368

Art. 5

Decreto Legislativo 10 Settembre 2003, n. 276

Art. 76

Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198

Art. 35

Legge 4 Novembre 2010, n. 183

Art. 32

Decreto Legislativo 14 Settembre 2011, n. 167

Art. 2

Art. 7

Legge 28 Giugno 2012, n. 92

Art. 1, comma 2

Art. 1, commi 48-68

Art. 2

Aziende		Lavoratori	Regime di tutela	
con più di 15 dipendenti (5 se agricole) null'U.P. o nel Comune e comunque se occupano più di 60 dipendenti	anche non imprenditori (attività senza fine di lucro)	lavoratori che rivestono la qualifica di <i>operai, impiegati o quadri</i> (esclusi quindi i dirigenti), assunti dal 7 marzo 2015 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e nei <i>casi di conversione</i>, successiva al 7 marzo 2015, di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato o di stabilizzazione dell'apprendista	per i “vecchi” assunti, sino al 6 marzo 2015 Art. 18 L. 300/1970	
con meno di 15 dipendenti (5 se agricole) null'U.P. o nel Comune e comunque se non occupano più 60 dipendenti su scala nazionale			per i “nuovi” assunti, dopo il 7 marzo 2015 Tutele crescenti	
			assunti sino al 6 marzo 2015 Nessuna tutela	appena superata la soglia il regime delle tutele crescenti si applicherà sia ai “nuovi” assunti (dal 7 marzo) che ai “vecchi” assunti (sino al 6 marzo)
			assunti dal 7 marzo 2015 Tutele crescenti	



casi di conversione anche ope legis; a prescindere da **manifestazioni di volontà soggettiva**

- D. Lgs. 6.9.2001, n. 368 art. 5 [Legge 28.6.2012, n. 92 art. 2]
- D. Lgs. 14.9.2011, n. 167 art. 2

<p style="text-align: center;">Art. 2 Licenziamento discriminatorio - nullo - inefficace (forma orale) - per difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore</p>	assunti sino al 6 marzo 2015	assunti dal 7 marzo 2015 (o rientranti nel decreto, cfr. art. 1)
	reintegrazione (art. 18, co. 1) o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità se richiesto - entro 30 giorni dal <u>deposito della sentenza</u> - dal lavoratore (art. 18, co. 3);	reintegrazione (comma 1) o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità se richiesto - entro 30 giorni dal <u>deposito della pronuncia</u> - dal lavoratore (comma 3);
	l'indennità sostitutiva <i>non è assoggetta a contribuzione previdenziale</i>	
	pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all' <u>ultima retribuzione globale di fatto</u> maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, <i>dedotto quanto percepito...per lo svolgimento di altre attività lavorative</i> (art. 18, co. 2)	pagamento dell'indennità risarcitoria (comma 2) non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all' <u>ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto</u> maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, <i>dedotto quanto percepito ... per lo svolgimento di altre attività</i>
	aliunde perceptum e non anche aliunde percipiendum; e se ha usufruito di misure di sostegno (ASPI/NASPI?) 	
versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo (art. 18, comma 2) e conseguenziali sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo	versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo (comma 2) e conseguenziali sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo	le sanzioni dovrebbero essere dovute in quanto diversamente non è disposto così come all'art. 3, co. 2 o sono dovuti gli interessi in misura legale 

Retribuzione globale di fatto

(alla quale, secondo l'art. 18, comma 4, della L. n. 300 del 1970, va commisurato il risarcimento del danno spettante al lavoratore illegittimamente licenziato).

- ▶ *Il giudice, ... annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'**ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento** sino a quello dell'effettiva reintegrazione,*

DAL GIORNO
DEL
LICENZIAMENTO

Retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

(alla quale, secondo il D. Lgs.,

- ▶ Art. 2
- ▶ Art. 3
- ▶ Art. 4
- ▶ Art. 6
- ▶ Art. 10

va commisurata l'indennità, con la precisazione che per alle aziende con meno di 15 dipendenti deve applicarsi la riduzione di cui all'art. 9).

DALLA DATA
DEL
LICENZIAMENTO

Art. 2120 C.C. Disciplina del trattamento di fine rapporto

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi **la retribuzione annua, ...**, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte **in dipendenza del rapporto di lavoro**, a titolo **non occasionale** e con **esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.**

- ▶ la possibilità di derogare all'art. 2120 c.c. è **riservata ai soli contratti collettivi stipulati dopo l'entrata in vigore della legge 297/82** (cfr. Cass. 18.1.1991, n. 431; Cass. 7.11.1990, n. 10701; Cass. 16.4.1992, n. 4648)
- ▶ il requisito della non occasionalità **non attiene tanto alla frequenza dell'erogazione quanto "all'omogeneità del relativo titolo rispetto al normale svolgimento del rapporto di lavoro"** (Cass. 12/9/1995 n. 9627)

CAPO III- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 228 - Trattamento di fine rapporto

... *omissis* ...

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all.9).

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 180, 227, 230 e 231;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 141;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n.297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

CCNL
Metalmeccanica
privata e
installazione di
impianti
FEDERMECCANICA
(ASSISTAL)

Titolo VIII Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 5 Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo T.F.R..

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

... omissis ...

Nell'articolato sono presenti alcune esclusioni dalla base di computo quale *l'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dall'articolo 6 (Reperibilità), l'indennità di mensa di cui all'art. 8 (Mense aziendali e Indennità di mensa) e il Premio di risultato (allegato n. 5)*

Così come sono presenti alcune precisazioni quali:

- *L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo (art. 1, Titolo VI) per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).*
- *La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (art. 14).*

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO EFFETTUATO IL 31 DICEMBRE 2015, PORTEREBBE AD INDIVIDUARE LA RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL TFR NEL PERIODO 1 GENNAIO/31 DICEMBRE DELLO STESSO ANNO RAPPORATA A MESE
(RETRIBUZIONE ANNUA/12 PER IL NUMERO DI MENSILITÀ PREVISTE DAL DECRETO)

UN LICENZIAMENTO EFFETTUATO IL 31 MARZO 2016, PORTEREBBE AD INDIVIDUARE IL PERIODO DI RIFERIMENTO TRA IL 1 GENNAIO/31 MARZO 2016 RAPPORATA ANCH'ESSA A MESE
(RETRIBUZIONE DEL PERIODO/3 PER IL NUMERO DI MENSILITÀ PREVISTE DAL DECRETO)

Circ.
Fond.
Studi n.
6/2015

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico)		Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (disciplinare)	
aziende con meno di 15 dipendenti	aziende con più di 15 dipendenti	aziende con meno di 15 dipendenti	aziende con più di 15 dipendenti
<p>assunti sino al 6 marzo 2015</p> <p>Indennità risarcitoria (da 2,5 a 6 mensilità elevata - allorquando l'azienda registra una forza presente, non nello stesso Comune, maggiore di 15 dipendenti - ad un massimo di 10 se l'anzianità è superiore a 10 anni, a 14 se l'anzianità è superiore a 20 anni) oppure riassunzione (scelta dell'azienda)</p>	<p>Obbligo del preliminare coinvolgimento della Dtl (art. 7 L. 604/1966)</p> <p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra.</p> <p>In presenza di evidente insussistenza del licenziamento, reintegra sul posto di lavoro più il pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità, con la deduzione sia del cd <i>aliunde perceptum</i> che del cd <i>aliunde percipiendum</i></p>	<p>Indennità risarcitoria (da 2,5 a 6 mensilità) oppure riassunzione (scelta dell'azienda)</p>	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto dovuta al lavoratore.</p> <p>La reintegra, con annullamento del provvedimento, è disposta dal Giudice solo se:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il fatto non sussiste; 2. Il fatto sussiste ma nei CCNL viene punito con sanzioni che non prevedono l'espulsione del lavoratore. <p>In queste ipotesi il Giudice condanna anche il datore di lavoro a pagare un indennità al lavoratore non superiore a 12 mensilità.</p>
<p>assunti dal 7 marzo 2015 (o rientranti nel decreto, cfr. art. 1)</p> <p>Risarcimento del danno in misura pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di due ed un massimo di sei (artt. 3, 1° co., e 9) non assoggettata a contribuzione. Senza reintegra.</p>	<p>Estinto il rapporto dalla data di licenziamento (no reintegra)</p> <p>Non più operante il preliminare coinvolgimento della Dtl Operante la conciliazione volontaria di cui all'art. 6 art. 3, 1° co.</p> <p>Risarcimento del danno in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 ad un massimo di 24, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto art. 3, 1° co.</p>	<p>Se accertata l'insussistenza del fatto materiale non si applica (artt. 3, 2° co., e 9) Risarcimento del danno in misura pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di due ed un massimo di sei (artt. 3, 1° co., e 9) non assoggettata a contribuzione. Senza reintegra.</p>	<p>Si alla reintegra Operante la conciliazione volontaria di cui all'art. 6</p> <p>Se accertata l'insussistenza del fatto materiale, e non anche la proporzione del provvedimento, indennità risarcitoria commisurata all'<i>ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto</i> dal giorno di licenziamento fino alla reintegra, comunque non superiore a 12 mensilità (oltre contributi previdenziali ed assistenziali senza sanzioni), dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività (<i>aliunde perceptum</i>) e quanto avrebbe potuto percepire accentando una congrua offerta di lavoro (<i>aliunde percipiendum</i>). art. 3, 2° co.</p>

**distinzione fra giusta
causa e giustificato
motivo soggettivo
solo sulla diversa
intensità
dell'inadempimento,**

**gravissimo nel primo
caso
e notevole nel
secondo,**

**ai medesimi doveri
incombenti
sul lavoratore
subordinato**



l'insussistenza del **fatto materiale**
contestato al lavoratore



per insussistenza del fatto si dovrebbe
unicamente intendere che il fatto
materiale non è mai accaduto o non è
stato il lavoratore a commetterlo

deve pur essere un
illecito/inadempimento contrattuale
GIURIDICAMENTE QUALIFICATO

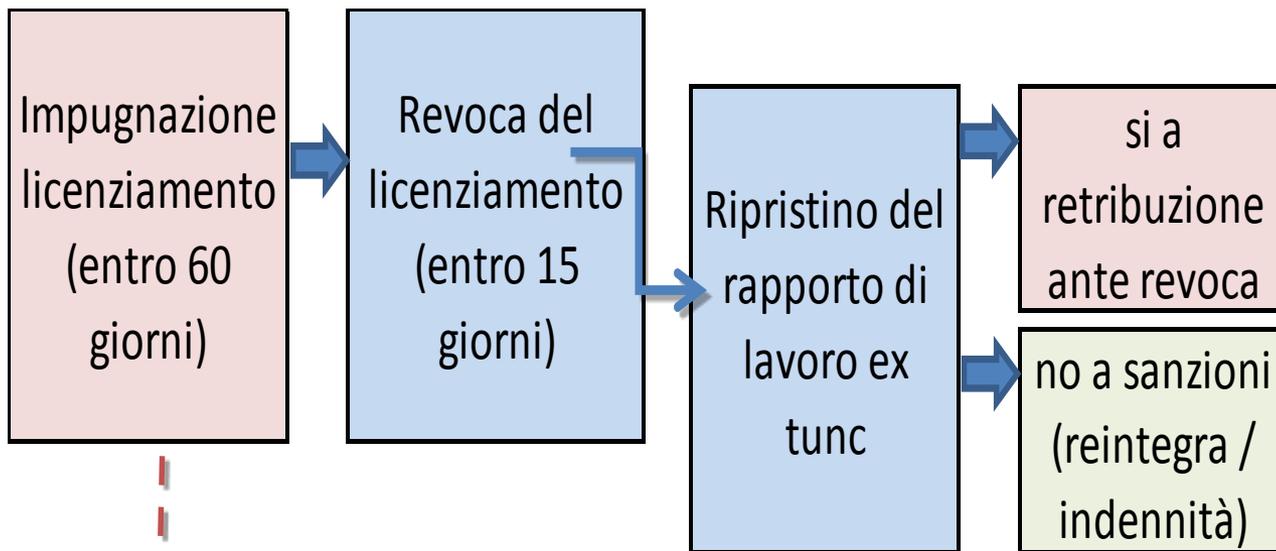
*«notevole
inadempimento
degli obblighi
contrattuali del
prestatore»*

art. 3 L. 604/1966

resta **estranea ogni valutazione**
circa la sproporzione del
licenziamento (art. 3, comma 2)

Nelle motivazioni della sentenza Corte di Cassazione del 6 novembre 2014 n. 23669 si legge che

*“la reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale 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 all’individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”*.



decadenza → se non impugnato entro 60 giorni dalla ricezione del provvedimento di licenziamento

inefficace → se l'impugnativa non è seguita

	dal deposito del ricorso entro 180 giorni dall'impugnativa stessa
	dalla richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato
	con rifiuto o esito negativo deposito del ricorso entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

Licenziamento

conciliazione

solo per chi rientra nel "tutele crescenti"

forme tradizionali e gmo (art. 7 L. 604/66 dopo art. 1 co. 40-41 L. 92/12 e art. 7 DL

ex art. 6, 1° co., D. Lgs. 23/15

entro 60 giorni

datore di lavoro offre al lavoratore

in una delle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, C.C. e all'art. 76 del d. lgs.

presente nel ns. Consiglio provinciale

anzianità determinata tenendo conto degli artt. 7 (appalti) e 8 (frazioni)

somma pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio nel limite minimo

con **consegna al lavoratore di un assegno circolare** [l'importo erogato **non costituisce reddito imponibile** ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e **non è assoggettata a contribuzione previdenziale**]

se < 15, dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità

accetta

con l'**accettazione dell'assegno** si ottiene l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta

non accetta

impugna o procede, qualora già proposta, con l'impugnativa del licenziamento

+ (eventualmente)

altre somme per chiudere ogni altra pendenza

somme **soggette al regime fiscale ordinario** [esodo = tassazione separata, no contributi (art. 6, co. 4, D. Lgs. 314/97)]

Co. entro 5 giorni

L'omessa

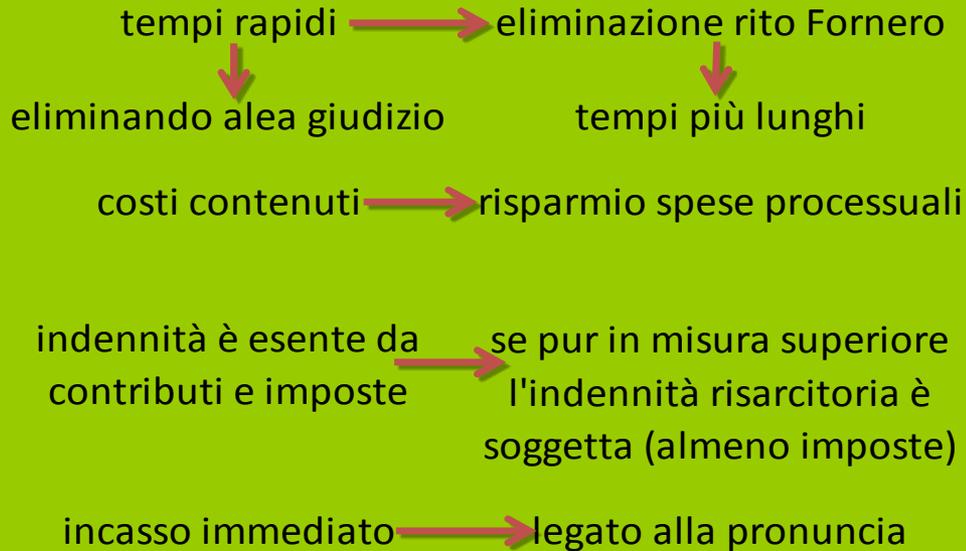
comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore (diffida ex-art. 13 € 100,00 - S.A.R. € 166,66)

Obiettivo: certezza nella soluzione in tempi rapidi e certi con un drastico decongestionamento del contenzioso giudiziale sui licenziamenti

quale che sia l'esito, l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione,

ulteriore Co. entro 65 giorni

Pro



Contro

sede protetta / in una commissione di certificazione

distinte conciliazioni o diverse imputazioni in presenza di altre possibili questione controverse

solo "assegno circolare"



dilazionabilità indennità (diritto disponibile?)

termini (60 gg. per offrire e per chiudere)

Per gli assunti prima del 6 marzo 2015 (salvo il caso di aziende che superano la soglia di 15 dipendenti nelle quali si applica il D. Lgs. 23)

art. 2

nel caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (licenziamento economico) continua ad essere **obbligatorio il tentativo di conciliazione (art. 7 L. 604/1966)**

Licenziamento collettivo

comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria. eventuali vizi della comunicazione sanabili, ad ogni effetto di legge, nell'ambito dell'accordo sindacale (art.

assunti sino al 6 marzo 2015

<p>Licenziamento intimato senza la forma scritta</p>	<p>prive di efficacia se effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dall'art. 4 L. 223/91 (art. 4, co. 12, L. 223/91): reintegrazione (il lavoratore può optare per un'indennità di 15 mensilità), risarcimento integrale delle mensilità (con il minimo di 5) perse dal licenziamento alla reintegrazione e relativo integrale versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.</p>
<p>Comunicazione, raggiunto l'accordo, per iscritto al lavoratore del licenziamento (art. 4, comma 9, L. 223/1991)</p>	<p>il mancato rispetto della procedura sindacale prevista dall'art. 4 L. 223/91 è sanzionata con un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata dal giudice tra 12 e 24 mensilità</p>
<p>Comunicazione scritta, entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, dell'<i>elenco dei lavoratori licenziati con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1</i> (art. 4, comma 9, L. 223/1991)</p>	

individuazione dei lavoratori da licenziare [in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi e ove essi mancano individuazione dei criteri in concorso tra loro di: a) carichi di famiglia; b) anzianità e c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative (art. 5)]

nullità del licenziamento con **reintegrazione o indennità sostitutiva** pari a 15 mensilità;
indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità determinata con riferimento all'*ultima retribuzione globale di fatto*

assunti dal 7 marzo 2015 (o rientranti nel decreto, cfr. art. 1)

<p>Licenziamento intimato senza la forma scritta</p>	<p>trova applicazione quanto previsto per l'art. 2 D. Lgs. 23/2015</p>		
<p>Comunicazione, raggiunto l'accordo, per iscritto al lavoratore del licenziamento (art. 4, comma 9, L. 223/1991)</p>	<p>prive di efficacia se effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dall'art. 4 L. 223/91 (art. 4, co. 12, L. 223/91)</p>	<p>L'invocato 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 ...</p>	<p>... due mensilità dell'<i>ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto</i> per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità, per imprese con forza > 15 (art. 3, comma 1, D. Lgs.23/2015)</p>
<p>Comunicazione scritta, entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, dell'<i>elenco dei lavoratori licenziati con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1</i> (art. 4, comma 9, L. 223/1991)</p>			
<p>individuazione dei lavoratori da licenziare [in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi e ove essi mancano individuazione dei criteri in concorso tra loro di: a) carichi di famiglia; b) anzianità e c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative (art. 5)]</p>			<p>... metà dell'indennità di cui sopra, nel limite di sei mensilità, per imprese con forza < 15 (art. 3 comma 1, e art. 9, D. Lgs. 23/2015)</p>

Quadro di sintesi delle indennità

Anzianità di servizio (vedi anche art. 8)	Indennità art. 3, comma 1 - art. 10		Indennità art. 4		Conciliazione art. 6, comma 1	
	> 15	< 15 (art. 9)	> 15	< 15 (art. 9)	> 15	< 15 (art. 9)
	Mensilità *					
1	4	2	2	1	2	1
2	4	2	2	1	2	1
3	6	3	3	1,5	3	1,5
4	8	4	4	2	4	2
5	10	5	5	2,5	5	2,5
6	12	6	6	3	6	3
7	14	6	7	3,5	7	3,5
8	16	6	8	4	8	4
9	18	6	9	4,5	9	4,5
10	20	6	10	5	10	5
11	22	6	11	5,5	11	5,5
12	24	6	12	6	12	6
13	24	6	12	6	13	6
14	24	6	12	6	14	6
15	24	6	12	6	15	6
16	24	6	12	6	16	6
17	24	6	12	6	17	6
18	24	6	12	6	18	6
19	24	6	12	6	18	6
20	24	6	12	6	18	6

* determinata quale *ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*

Esonero versamento dei contributi – Legge di stabilità 2015

L'esonero contributivo previsto nella legge di stabilità 2015

- Art. 1, commi 118 - 119 - 120, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

in prassi

- Inps Circolare 30.1.15, n. 17, Msg. 13.2.15, n. 1144 e Msg. 6.3.15, n. 1689

- **118.** Al fine di **promuovere forme di occupazione stabile**, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua.**



L'esonero contributivo, **ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro** con l'utilizzo di risorse statali, [**assume la natura tipica di incentivo all'occupazione**] si caratterizza come **intervento generalizzato**, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, **prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa**. Per le sue caratteristiche, la norma non risulta quindi idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. **Si ritiene pertanto che non sia inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali).**

Circ. Inps 17/2005

**Orientamenti in materia di
aiuti all'occupazione, 95/C
334/04**

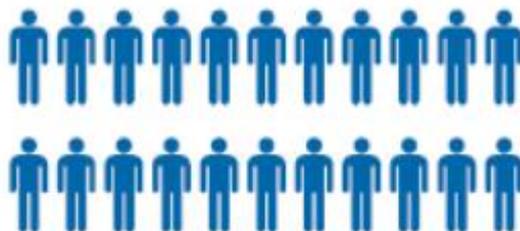


Assunti in due mesi

Dati di gennaio-febbraio 2015

Lavoratori assunti a tempo indeterminato con gli sgravi contributivi previsti dalla legge di stabilità

275.000



220.000

80%

stabilizzazioni
di collaborazioni a progetto, contratti a termine
e partite Iva



55.000

20%

nuove assunzioni
con reali incrementi
occupazionali

 76.000

Aziende che hanno richiesto all'Inps
il codice di autorizzazione
all'esonero contributivo triennale

3,6 

Media di
lavoratori stabilizzati
per azienda

anche datori di lavoro non imprenditori

L'incentivo è *riconosciuto*  a **tutti i datori di lavoro privati**, ..., ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. A questi ultimi ancorché con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche. L'incentivo è **riconosciuto anche agli enti pubblici economici (EPE), e alle partecipate.**

il lavoratore

- **non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti**
- **non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato**, ai sensi della Legge di stabilità 2015, **con lo stesso datore di lavoro** che assume

Rapporti di lavoro incentivati.

Tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, con eccezione dei contratti di:

a) apprendistato;

b) lavoro domestico

c) lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 33-40 del d.lgs. n. 276/2003, ancorché stipulato a tempo indeterminato

Tra i rapporti di lavoro **ammessi** all'incentivo sono compresi:

1. il lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato, di cui agli articoli 41-45 della legge n. 276/2003, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati
 2. il personale con qualifica dirigenziale
 3. i soci cooperativa di lavoro in attuazione del vincolo associativo stretto ... ai sensi della legge n. 142/2001
 4. i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, riguardo ai periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati dal quadro normativo della norma in esame, primo fra altri l'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti l'assunzione
 5. **la trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato**
1. i rapporti di lavoro attivati in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assunta a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze
 2. i rapporti di lavori instaurati per lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999

recupero 1,40%

????

il diritto alla fruizione dell'incentivo finalizzato a favorire l'assunzione risulta subordinato al rispetto, da un lato, dei principi da ultimo sistematizzati attraverso la **legge n. 92 del 2012** (cfr. circ. n. 137/2012)

- *diritto di precedenza*
- *no sospensioni dal lavoro con AA.SS.*
- *licenziati, nei sei mesi precedenti con sostanziale coincidenza degli assetti proprietari*
- *comunicazione telematica obbligatoria nei termini*

vincoli introdotti dalla Legge di stabilità 2015

nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge

nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

cumulabilità / compatibilità con altre agevolazioni

**l'agevolazione non
è cumulabile
con altri esoneri
o riduzioni delle
aliquote di
finanziamento
previsti dalla
normativa vigente**

Circolare 29/01/2015 n. 17

**7. Compatibilità con altre forme
di incentivo all'occupazione**

- **Valore annuo massimo**



€ 8.060,00

- **Valore annuo massimo part-time**

in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro

- **Valore mensile massimo**



€ 671,66

- **Valore giornaliero massimo**



€ 22,08

TERZIARIO	Inq.	RAL LD. CCNL	RAL IMP. CCNL	- 50 dip. Cuaf intera		Diff. con 407	+ 50 dip. Cuaf intera		Diff. con 407
	Q	32.052,16	32.046,00	30,38%	9.735,57	- 1.675,57	31,28%	10.023,99	- 1.963,99
	I	29.583,12	29.582,00	30,38%	8.987,01	- 927,01	31,28%	9.253,25	- 1.193,25
	II	26.535,46	26.530,00	30,38%	8.059,81		31,28%	8.298,58	- 238,58
	III	23.698,78	23.702,00	30,38%	7.200,67		31,28%	7.413,99	
	IV	21.443,52	21.448,00	30,38%	6.515,90		31,28%	6.708,93	
	V	20.049,68	20.048,00	30,38%	6.090,58		31,28%	6.271,01	
	VI	18.716,88	18.718,00	30,38%	5.686,53		31,28%	5.854,99	
VII	17.039,26	17.038,00	30,38%	5.176,14		31,28%	5.329,49		

METALMECCANICO	Inq.	RAL LD. CCNL	RAL IMP. CCNL	O +15 - 50		Diff. con 407	I + 15 - 50		Diff. con 407
	1	16.871,53	16.874,00	33,18%	5.598,79		29,56%	4.987,95	
	2	18.623,54	18.629,00	33,18%	6.181,10		29,56%	5.506,73	
	3	20.652,19	20.657,00	33,18%	6.853,99		29,56%	6.106,21	
	4	21.544,64	21.541,00	33,18%	7.147,30		29,56%	6.367,52	
	5	23.073,57	23.075,00	33,18%	7.656,29		29,56%	6.820,97	
	5S	24.731,46	24.726,00	33,18%	8.204,09	- 144,09	29,56%	7.309,01	
	6	26.532,74	26.533,00	33,18%	8.803,65	- 743,65	29,56%	7.843,15	
7	28.849,21	28.847,00	33,18%	9.571,43	- 1.511,43	29,56%	8.527,17	- 467,17	



Fascicolo Elettronico

Oggetto Esonero contributivo triennale legge n. 190/2014

Note Oggetto

Testo Spett.le Istituto, con la presente richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015.



**Codice di autorizzazione «6Y»,
con validità 1.1.2015-31.12.2018**

*Il controllo in ordine alla legittimità di fruizione dell'esonero contributivo in oggetto sarà realizzato attraverso l'istituenda **base dati "lavoratori agevolati"**.*

Quanto guadagna alla fine chi assume a tempo indeterminato e poi licenzia dopo un anno

(importi in euro)

stipendio lordo lavoratore assunto 25 mila euro

benefici assunzione nel primo anno

sgravi
contributivi **7.875**

taglio Irap **1.278**

**benefici
totali 9.153**

costi dovuti al licenziamento dopo un anno

indennizzo **7.692**

ticket
licenziamento **490**

**costi
totali 8.182**

differenza tra benefici e costi

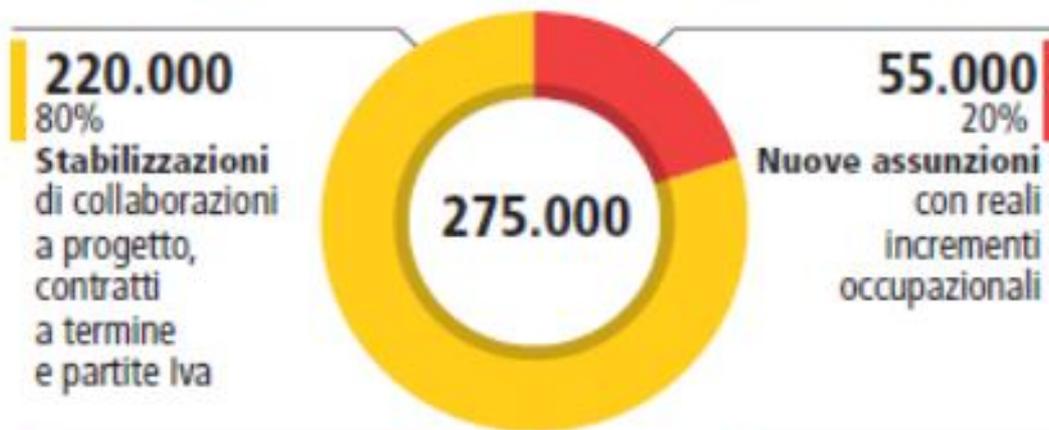
971

FONTE UIL, SERVIZIO
POLITICHE TERRITORIALI

Impiegati in due mesi

Dati di gennaio-febbraio 2015

Lavoratori assunti a tempo indeterminato
con gli sgravi contributivi previsti dalla legge di stabilità



76.000



Aziende che hanno richiesto
all'Inpsil codice di autorizzazione
all'esonero contributivo triennale

3,6



Media di
lavoratori stabilizzati
per azienda

Elaborazione su dati Inps e Fondazione
studi consulenti del lavoro

centimetri - LA STAMPA



GRAZIE

 [@VitaleAngelo](https://twitter.com/VitaleAngelo)