



## COSA E' CAMBIATO DAL 7 MARZO 2015...



# APPLICABILITA' DELLA NUOVA DISCIPLINA SUI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

**In attuazione della Legge Delega n. 183 del 10/12/2014, come noto lo scorso 7 marzo 2015 è entrato in vigore anche il Decreto legislativo n. 23/2015 che detta le nuove norme in materia di tutela in caso di licenziamento illegittimo operato dal Datore di Lavoro.**

Ricordiamo che le nuove disposizioni di Legge prevedono, d'ora in poi, che il Giudice solo in caso di licenziamento ritenuto discriminatorio a norma dell'art. 15 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni (o in caso di licenziamenti nulli, inefficaci perché intimati in forma orale, disciplinari ingiustificati per disabilità fisica o psichica del Lavoratore, anche ai sensi della Legge 68/1999 o nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui si dimostri in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al Lavoratore), può ordinare al Datore di Lavoro la reintegrazione del Lavoratore nel posto di lavoro.

È escluso, quindi il diritto al reintegro per tutte le altre fattispecie di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, oggettivo, compreso quello deciso per motivi economici, o per giusta causa, ed è previsto solo un indennizzo crescente con l'anzianità lavorativa (da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità). La nuova disciplina si applica anche ai licenziamenti collettivi ex Legge 223/1991 nei casi di violazione della procedura o dei criteri d'individuazione del Personale oggetto di licenziamento.

Ma non tutti i Lavoratori saranno interessati dalle suddette nuove disposizioni di Legge. Infatti, il testo della norma di riferimento, ovvero l'art. 1 del D.lgs. 23/2015, definisce l'ambito di applicazione delle nuove norme per come segue: "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 e' 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 n. 300/1970, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, e' disciplinato dalle disposizioni del presente decreto".

**Per quanto sopra riportato, è chiaro che l'applicazione della nuova normativa è limitata ai soli neoassunti, con esclusione cioè di chi, alla data del 7/3/2015, era già titolare di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (attenzione: in caso di dimissioni volontarie e nuova assunzione, si configura la fattispecie di nuova assunzione).**

C'è poi da valutare l'impatto della nuova normativa su alcuni istituti giuridici come la cessione del contratto del rapporto di lavoro, la cessione del ramo d'azienda e la mobilità infragruppo (attuata con cessione di contratto ex art. 1406 del Codice Civile). Con riferimento alle tre suddette ipotesi, la nuova disciplina non è applicabile, trattandosi di prosecuzione del precedente rapporto di lavoro e non di una nuova assunzione. Infatti, la legislazione che regola i casi di cui sopra, chiarisce pacificamente che i tre istituti giuridici disciplinano le diverse modalità di cessione del contratto di lavoro a seguito delle quali le parti cedono l'intero rapporto di lavoro, con tutta la sua storia ed ogni accessorio, senza soluzione di continuità rispetto al pregresso, rimanendo salvaguardati i diritti acquisiti, l'anzianità, ed ogni aspetto connesso al tempo trascorso dall'originaria assunzione.

**Quindi, in caso di cessione del contratto del rapporto di lavoro, di cessione del ramo d'azienda e di mobilità infragruppo che avvenga con la cessione individuale di contratto (ex art. 1406 del Codice Civile), i Lavoratori interessati, assunti antecedentemente al 7 marzo 2015, non possono essere considerati - ai fini della nuova disciplina - neoassunti.**



UNISIN ti ricorda che è sempre attivo il servizio **SMS Gate** per ricevere, sul tuo cellulare e in tempo reale, notizie e curiosità di carattere sindacale e che sul sito [www.unisinubi.it](http://www.unisinubi.it) potrai trovare tutti gli approfondimenti che ti interessano ed i numeri telefonici dei Dirigenti Sindacali UNISIN a tua disposizione per ogni necessità. Inoltre, i documenti UNISIN sono reperibili anche nella "**Bacheca Sindacale Elettronica**". Per accedere alla bacheca, dalla HOME PAGE del portale UBI cliccare sul pulsante "LINK" (in alto a destra, in fondo alla barra di navigazione) e nella pagina successiva accedere al menu "Link Utili" -> opzione "Varie" -> "Bacheca Sindacale".

