



**OR.S.A.**

**Organizzazione Sindacati Autonomi e di base**

**SETTORE FERROVIE**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsaferrovie.it](http://www.orsaferrovie.it)

E-mail: [sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it)

Prot. 233/SG/ORSA FERROVIE

Roma, 29 Dicembre 2014

Strutture centrali e territoriali di OR.S.A.  
Ferrovie

Allegato alla presente, documento di OR.S.A. FERROVIE recante i contenuti e la prima analisi (in corsivo) dello schema di Decreto Legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale

**Andrea Pelle**



ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

### **Art. 1 – Campo di applicazione.**

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 è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

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 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

#### **COMMENTO**

*Anche se assunti precedentemente all'entrata in vigore del Decreto, per i lavoratori dipendenti da Aziende con meno di 15 dipendenti non c'è possibilità di applicazione dell'originario Art. 18 L. 300. In caso di nuova costituzione del rapporto di lavoro da un datore di lavoro ad un altro, al lavoratore subordinato si applica la nuova disciplina.*

### **Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.**

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.



### **Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.**

Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il 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 due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto Per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

#### **COMMENTO PRECEDENTE PARAGRAFO**

*Anche in caso di accertamento dell'infondatezza dei motivi causa del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il Giudice non può disporre il reintegro del lavoratore. In questo caso il lavoratore viene liquidato con un risarcimento economico già stabilito dal presente decreto. Per quanto attiene la condotta del datore di lavoro non sono previsti ulteriori provvedimenti, neanche in caso di reitero dell'infrazione.*

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa 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 giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

La disciplina di cui al comma 2 trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

#### **COMMENTO PRECEDENTE PARAGRAFO**

*Per il reintegro, spetta al lavoratore dimostrare in sede di giudizio l'insussistenza del motivo del licenziamento. Rilevante, visto che tra i motivi frequenti (e discussi) di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ci sono diversi casi di comportamento condizionato dal rischio di incolumità personale e/o collettiva, è che si escluda la valutazione da parte del Giudice della proporzione del provvedimento di licenziamento rispetto l'infrazione contestata al lavoratore. Anche in questo caso non c'è previsione di valutazione della condotta del datore di lavoro.*



*Esempi ricorrenti di licenziamento per giusta causa:*

- *Falso infortunio e falsa malattia del dipendente;*
- *Violazione del patto di non concorrenza;*
- *Scorretto uso dei permessi per ex legge 104/92;*
- *Falsa timbratura del cartellino;*
- *Perdita dei requisiti CIG (Cassa Integrazione Guadagni);*
- *Rifiuto ingiustificato e reiterato del dipendente ad eseguire la prestazione lavorativa;*
- *Abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del dipendente, con conseguente messa in "mancanza di sicurezza" degli impianti e possibile mancanza di incolumità delle persone, insubordinazione (ad esempio minacce rivolte dal lavoratore ai superiori);*
- *Rifiuto del dipendente a riprendere il lavoro dopo che è stata constatata l'insussistenza di una malattia con una visita medica fiscale;*
- *Il dipendente lavora per terzi durante il periodo di malattia e questa attività pregiudica la pronta guarigione e il ritorno al lavoro;*
- *Il dipendente, durante l'esercizio delle sue mansioni (specie se fiduciarie), sottrae beni all'azienda;*
- *Il dipendente ha una condotta extralavorativa penalmente rilevante e idonea a far venir meno il vincolo fiduciario.*

*Il giustificato motivo soggettivo si concretizza in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (rif. Art. codice civile all'articolo 1445).*

*Esempi ricorrenti di licenziamento per giustificato motivo:*

- *Insubordinazione del dipendente verso i suoi superiori;*
- *Assenza ingiustificata prolungata per oltre quattro giorni consecutivi;*
- *Il dar luogo a una rissa fuori dai reparti di lavorazione, ma comunque all'interno degli spazi aziendali.*

#### **Art. 4 – Vizi formali e procedurali.**

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il 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 una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

#### **COMMENTO**

*Vengono modificati gli effetti previsti nelle Leggi 604/66 e 300/70 art. 7, che prevedevano l'inefficacia delle sanzioni, anche di licenziamento, in caso di:*

- *Mancata comunicazione del datore di lavoro dei motivi che hanno determinato il recesso del rapporto di lavoro, in caso di richiesta del lavoratore;*
- *Mancata preventiva contestazione al lavoratore e mancato ascolto della sua difesa;*



- Mancata facoltà del lavoratore di farsi assistere da un Sindacato;
- Mancata affissione nei luoghi di lavoro delle norme disciplinari contrattuali;
- Mancato svolgimento dell'arbitrato richiesto dal lavoratore;
- Riproposizione da parte del datore del lavoro degli effetti di sanzioni disciplinari comminate da oltre due anni;

*Per tali casistiche il provvedimento disciplinare perdeva di efficacia. Con la nuova normativa viene prevista un' ammenda economica "progressiva" per il datore di lavoro a favore del lavoratore che consiste nel pagamento fino a 12 mensilità percepite da quest'ultimo.*

*Anche in questo caso non c'è limite di reitero delle inadempienze datoriali.*

#### **Art. 5 – Revoca del licenziamento.**

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

#### **Art. 6 – Offerta di conciliazione**

In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

#### **Art. 7 – Computo dell'anzianità negli appalti**

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il 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 d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

#### **Art. 9 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza**



Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei 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**

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

#### **COMMENTO**

*Per quanto attiene le procedure di mobilità previste dall'art. 4 L. 223/91, ovvero: comunicazione di mobilità alle rappresentanze sindacali aziendali contenente, tra le altre, i motivi che determinano la situazione di eccedenza e successivo esame congiunto con le stesse. In caso di omissione dell'anzidetta procedura, anziché invalidare il provvedimento di licenziamento dei lavoratori, al datore di lavoro vengono comminate sanzioni economiche a favore dei lavoratori licenziati pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.*

#### **Art. 11 – Contratto di ricollocazione.**

È istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, al quale affluisce la dotazione finanziaria del Fondo istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, in ragione di 18 milioni di euro per l'anno 2015 e di 20 milioni di euro per il 2016 nonché, per l'anno 2015, l'ulteriore somma di 32 milioni di euro del gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del D.lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Presentando il voucher a una agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata secondo quanto previsto dal D.lgs di cui al comma 2, il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede:

il diritto del lavoratore a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte dell'agenzia per il lavoro;



il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico;

il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità di cui al comma 2 e l'agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato ottenuto secondo quanto stabilito dal D.lgs. di cui al comma 2.

### **Art. 12 – Rito applicabile**

Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.

### **COMMENTO**

*Le disposizioni in questione (da 48 a 68), attinenti le possibilità per il lavoratore tutelato dall'art. 18 della legge 300 di impugnare dinanzi al giudice il licenziamento, non si applicano ai nuovi assunti. Conseguentemente, in caso di licenziamento, soprattutto quelli collettivi, si creerà una diversa esposizione a tale rischio a discapito dei lavoratori di assunzione "post job act".*

