

Udine, 12 settembre 2018

## **Decreto Dignità convertito in Legge, novità in materia di indennità di licenziamento**

Il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge n. 96 del 9 agosto 2018, di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

La Legge di conversione del Decreto Legge ha incrementato le somme delle indennità che l'azienda sarà obbligata a riconoscere al lavoratore in caso di **licenziamento illegittimo** per i lavoratori per i quali **si applicano le tutele crescenti** (D.Lgs. 23/2015), ovvero:

- ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015
- ai contratti di lavoro a termine trasformati a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015
- ai contratti di apprendistato trasformati a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015.

### **Licenziamento in sede giudiziale**

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 2 mensilità (ridotta ad 1 per le imprese fino a 15 dipendenti) dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, così quantificata:

- **non inferiore a 6 mensilità** (nella previgente disciplina erano quattro) e **non superiore a 36** (erano 24), per le imprese oltre i 15 dipendenti
- **non inferiore a 3 mensilità** (nella previgente disciplina era pari a due) e **non superiore a 6** (invariato) per le imprese fino a 15 dipendenti.

### **Offerta di conciliazione stragiudiziale**

La norma ha inoltre modificato la misura dell'indennità che il datore di lavoro deve riconoscere **nell'eventuale offerta di conciliazione** (di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015).

Si ricorda che, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione del licenziamento (60 giorni), un importo netto non assoggettato a Irpef e contribuzione previdenziale, di ammontare pari ad **una mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, subordinata all'accettazione del lavoratore, nella seguente misura:

- **non inferiore a 3 mensilità** (nella previgente disciplina erano 2) e **non superiore a 27** (erano 18) per le imprese oltre i 15 dipendenti
- **non inferiore a 1,5 (era una) e non superiore a 6 mensilità** (invariato) per le imprese fino a 15 dipendenti

L'accettazione dell'offerta da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento. Le eventuali ulteriori somme pattuite a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

*(Fonti: Legge n. 96 del 09.08.18 di conversione, con modificazioni, del DL n. 87 del 12.07.18)*