

Le novità introdotte dal *Jobs act*

Il contratto a tempo indeterminato
a tutele crescenti

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23

Dott. Paolo Eugenio Pedà

Premessa

La normativa in esame non introduce una nuova tipologia contrattuale, non intervenendo sugli elementi che tipizzano il contratto a tempo indeterminato, ma prevede piuttosto un nuovo regime sanzionatorio per le ipotesi di licenziamento illegittimo.

E' stata introdotta, in buona sostanza, una nuova disciplina che, in materia di licenziamenti illegittimi, si affianca (e sostituirà a regime) a quella prevista dall'art. 18 della L. n. 300/70 (nel testo modificato dalla Legge Fornero) e dall'art. l'art. 8 della L. n. 604/66 (come modificato 2 della L. 108/90).

...Segue

Tale normativa restringe ulteriormente le ipotesi di reintegrazione del lavoratore nei casi di licenziamento illegittimo, individuando nel pagamento di una indennità risarcitoria la sanzione principale applicabile in caso di licenziamento illegittimo.

L'espressione "tutele crescenti" fa riferimento alle modalità di calcolo della suddetta indennità, il cui ammontare aumenta progressivamente, in misura predeterminata, in relazione alla crescente anzianità di servizio maturata dal lavoratore al momento del licenziamento.

Ambito di applicazione (art. 1)

LA NUOVA DISCIPLINA SI APPLICA:

- NUOVA ASSUNZIONE - operai, impiegati e quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 07.03.2015.
- STABILIZZAZIONE - lavoratori già assunti con contratto a tempo determinato o contratto di apprendistato il cui contratto sia trasformato a tempo indeterminato in data successiva al 07.03.2015.
- a tutti i lavoratori assunti da un datore di lavoro il quale, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato successive al 07.03.2015, superi la soglia occupazionale delle 15 unità. Nel caso di superamento di tale soglia, pertanto, il regime a “tutele crescenti” si applicherà anche ai lavoratori assunti precedentemente all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/15.

Rapporti con l'art. 18 Legge n. 300/70

- L'art. 18 (come modificato dalla L. n. 92/12 – c.d. Legge Fornero) non viene né sostituito né abrogato. Lo stesso rimane applicabile a coloro i quali siano stati assunti prima dell'entrata in vigore della D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.
- Taluni interpreti hanno ipotizzato che le parti possano concordare, anche per le nuove assunzioni, l'applicazione dell'art. 18 L. 300/70. Nel silenzio della legge, non sembra potersi escludere che le parti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, possano optare per l'applicazione della “vecchia disciplina”, trattandosi sostanzialmente di trattamento di miglior favore.

Disciplina in caso di licenziamento illegittimo (artt. 2,3,4)

3 IPOTESI

- **LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO (ipotesi previste dalla legge) E INTIMATO IN FORMA ORALE (ART. 2)**
- **LICENZIMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E/O GIUSTA CAUSA DICHIARATO ILLEGITTIMO (ART. 3)**
- **LICENZIAMENTO AFFETTO DA VIZIO FORMALE E/O PROCEDURALE (ART. 4)**

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale (art. 2)

Il giudice ove accerti che il licenziamento è stato determinato da :

- 1) motivo discriminatorio (vedi art. 15 L. n. 300/70)**
- 2) casi di nullità previsti dalla legge (matrimonio, maternità; si discute in merito alla possibile inclusione del motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.)**
- 3) difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (vedi L. n. 68/99)**
- 4) licenziamento intimato in forma orale**

...Segue

ORDINA

- la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro

CONDANNA

- il datore di lavoro al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (importo minimo 5 mensilità).

CONDANNA

- il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

...Segue

Il lavoratore ha facoltà (art. 2 co. 3) di richiedere in aggiunta al regime risarcitorio e in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione, non assoggettata a contribuzione previdenziale (si considera come retribuzione quella utile al calcolo del trattamento di fine rapporto)

Tale richiesta:

- deve essere effettuata entro 30 giorni dal deposito della pronuncia che ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento e/o dall'offerta di riprendere servizio (se precedente)**
- determina la cessazione del rapporto**

Il rapporto di lavoro si intende comunque risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro.

Licenziamento intimato per giustificato motivo o giusta causa e dichiarato illegittimo (art.3)

Il giudice ove accerti che non ricorra:

1. giustificato motivo soggettivo
2. giustificato motivo oggettivo
3. giusta causa

DICHIARA

- risolto il rapporto di lavoro

CONDANNA

- il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio (min. 4 max 24 mensilità). Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

...Segue

Esclusivamente nelle ipotesi di recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ove sia dimostrata “direttamente” in giudizio l’insussistenza del “fatto materiale” contestato (in contrapposizione al riferimento operato dalla Cassazione in merito al “fatto giuridico”), restando esclusa ogni valutazione sulla proporzionalità, il giudice

ORDINA

- la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro

...Segue

CONDANNA

- il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum* (importo massimo 12 mensilità).
- il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva.

Anche in tale ipotesi al lavoratore è concessa la facoltà di optare per l'indennità sostitutiva di cui all'art. 2 co. 3, al posto della reintegra sul posto di lavoro e in aggiunta all'indennità risarcitoria.

Licenziamento affetto da vizio formale e/o procedurale (art. 4)

Il giudice ove accerti la violazione di:

- 1) obbligo di specificazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento (requisito di motivazione di cui all'art. 2, co. 2 L. n. 604/66)**
- 2) procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari (art. 7 L. n. 300/70)**

...Segue

DICHIARA

- risolto il rapporto di lavoro

CONDANNA

- il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio (min. 2 max 12 mensilità). Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

La revoca del licenziamento (art. 5)

La disposizione è testualmente identica a quella di cui all'art. 18, comma 10, L. n. 300/70 (non cambia nulla, pertanto, rispetto alla precedente disciplina).

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento nel termine di 15 gg dall'impugnazione da parte del lavoratore. In tal caso il rapporto di lavoro si intende come mai interrotto (conseguentemente il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo intercorrente dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva ripresa in servizio).

L'offerta di conciliazione (art. 6)

Il datore di lavoro può scegliere di definire stragiudizialmente la vertenza inerente il licenziamento (quale che sia la causa o il motivo che lo giustificano, sia esso individuale o collettivo) offrendo al lavoratore, entro i termini per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (attualmente 60 giorni decorrenti dalla ricezione da parte del lavoratore della comunicazione di recesso), un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione utile per il TFR per ogni anno di servizio (min 2 max 18).

...Segue

Tale procedura, che è facoltativa, si differenzia dal tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. e dalle altre procedure di conciliazione disciplinate da altre fonti.

La proposta deve essere effettuata mediante consegna di un assegno circolare, la cui accettazione comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia del lavoratore alla impugnazione (anche se già proposta).

...Segue (precisazioni)

- l'importo non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale
- nell'ambito della conciliazione possono essere pattuite eventuali ulteriori somme a chiusura di eventuali ulteriori pendenze derivanti dal rapporto di lavoro (soggette al regime fiscale ordinario)
- la consegna dell'assegno circolare al lavoratore deve essere contestuale alla verbalizzazione dell'accordo
- La procedura deve svolgersi in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e/o presso le commissioni di certificazione (art. 76 d.lgs. 276/2003)

Licenziamento collettivo (art. 10)

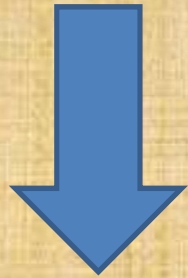
Il *Jobs act* interviene anche sulla disciplina sanzionatoria in materia di licenziamenti collettivi, prevedendo che:

- in caso di violazione della forma scritta del licenziamento, si applica il regime di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 (licenziamento discriminatorio, nullo e intimato verbalmente)
- In caso di violazioni attinenti alla procedura di cui all'art. 4 co. 12 della L. n. 223/91 (comunicazioni nell'ambito della procedura di mobilità) e/o in merito ai criteri di scelta di cui all'art. 5 co. 1 L. 223/91 si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1 D.Lgs. 23/15 (licenziamento ingiustificato)

Rito applicabile (art. 11)

Licenziamento di lavoratori
assunti

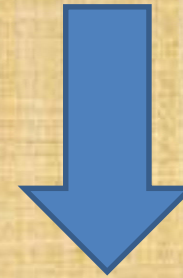
DAL 7.3.15



**NON SI APPLICA IL C.D.
RITO FORNERO**

Licenziamento di
lavoratori assunti

PRIMA del 7.3.15



**APPLICAZIONE DEL
C.D. RITO FORNERO**

...Segue

Licenziamento di lavoratori assunti PRIMA del 7.3.15 da un datore di lavoro il quale, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/15, abbia superato la soglia occupazionale delle 15 unità



NON SI APPLICA IL C.D. RITO FORNERO

Confronto tra art. 18 L. 300/70 e D.Lgs. 23/15

Art. 18

Pur continuando a sussistere il doppio regime della tutela reale-obbligatoria (a seconda del livello occupazionale dell'azienda o dell'unità produttiva), la legge n. 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero) ha introdotto una differenziazione delle sanzioni applicabili nel caso di licenziamento illegittimo, secondo una valutazione che è in larga parte rimessa alla discrezionalità del Giudice

D.Lgs. 23/15

Per mezzo di tale riforma si è cercato di semplificare la disciplina dei licenziamenti individuali riservando il diritto alla reintegrazione soltanto alle ipotesi più gravi, arginando la discrezionalità del Giudice nella determinazione delle indennità dovute al lavoratore (ora predeterminate) e cercando nel complesso di intervenire su alcuni aspetti della riforma Fornero che avevano alimentato alcune incertezze applicative

...Segue

Art. 18

- tutela reale “piena”
licenziamento discriminatorio, per matrimonio o maternità, per motivo illecito, intimato oralmente
- tutela reale “attenuata”
la reintegra può essere disposta dal Giudice in caso di licenziamento disciplinare intimato per fatto inesistente, per fatto punito con una sanzione conservativa, per motivo oggettivo manifestamente insussistente

D.Lgs. 23/15

- tutela reale “piena”
licenziamento discriminatorio, nullo o intimato oralmente
- tutela reale “attenuata”
La reintegra scatta solo, nell’ipotesi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, ove sia offerta in giudizio la dimostrazione diretta dell’insussistenza del fatto materiale contestato

...Segue

Art. 18

- **tutela risarcitoria “forte”**
(indennità min. 12 max 24 mens dell’ultima retribuzione globale di fatto)
ingiustificatezza del licenziamento disciplinare; insussistenza non manifesta del fatto posto a base del motivo oggettivo (escluse le ipotesi precedenti)
- **tutela risarcitoria “attenuata”**
(indennità min. 6 max 12 mensilità ultima retribuzione globale di fatto)
mancata comunicazione contestuale dei motivi del recesso datoriale, omissione/violazione della procedura disciplinare, omissione/violazione della procedura di conciliazione preventiva per licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo

D.Lgs. 23/15

- **tutela risarcitoria (predeterminata e crescente)**
prevista in caso di licenziamento ingiustificato (min 4 max 24)
- **tutela risarcitoria (predeterminata e crescente)**
licenziamento con vizi solamente formali e procedurali (min 2 max 12)