

## I LICENZIAMENTI NEI NUOVI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

In attuazione della Legge delega 10 dicembre 2014, n.183, il Governo ha dato corso alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n.54 del 6 marzo 2015 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n.23, in vigore il 7 marzo 2015. La norma introduce nell'ordinamento legislativo le tutele crescenti, in caso di licenziamento illegittimo, per i lavoratori a tempo indeterminato assunti successivamente alla data di entrata in vigore del citato decreto, il quale si propone di limitare la reintegra ai soli casi di licenziamento nullo o inefficace (discriminatorio, per causa di matrimonio o maternità, orale) o nel caso di manifesta insussistenza del fatto materiale contestato in caso di licenziamento disciplinare.

### I destinatari

Il contratto a tutele crescenti, indipendentemente dalla dimensione aziendale, si applica ai lavoratori (operai, quadri, impiegati, esclusi i dirigenti) assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015). Le nuove disposizioni si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Da quanto sopra risulta quindi evidente che, per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, restano valide le disposizioni normative precedenti. Tale situazione rende sicuramente più complessa la materia del licenziamento in quanto ad ogni licenziamento occorrerà indagare innanzitutto la singola fattispecie per individuare quale sia, tra le molte (tutela obbligatoria, regime Fornero, regime di libera re cedibilità, regime a tutele crescenti, ecc.), la disciplina applicabile; infatti anche all'interno della medesima azienda potranno convivere regole diverse.

È opportuno evidenziare che la normativa si applica anche ai dipendenti, assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto, di datori di lavoro costituiti dalle così dette organizzazioni di tendenza, che svolgano cioè senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione o ovvero di religione o di culto. Le tutele si applicano altresì ai lavoratori già dipendenti di datori di lavoro che, fino al 6 marzo 2015, occupavano fino a 15 dipendenti ma che, per effetto di assunzioni a tempo indeterminato avvenute in data successiva, superino la predetta soglia.

Pertanto, con il superamento dei 15 dipendenti avvenuto dopo il 7 marzo 2015, tutti i lavoratori (vecchi e nuovi assunti) saranno soggetti alla nuova disciplina.

### Conseguenze per licenziamento nullo/discriminatorio/orale

A prescindere dalle dimensioni aziendali, per i licenziamenti nulli perché discriminatori o riconducibili ad altri casi di nullità previsti dalla legge o inefficaci perché intimati in forma orale, resta la reintegrazione nel posto di lavoro.

Le conseguenze previste, pertanto, sono le seguenti:

- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o, in alternativa a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;
- risarcimento del danno, non inferiore alle 5 mensilità, sulla base di un'indennità 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 quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;
- versamento, per il medesimo periodo, dei contributi assistenziali e previdenziali.

### Conseguenze in caso di licenziamenti per motivi economici o disciplinari

Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione *c.d. debole o attenuata* resta solo per i casi in cui sia accertata, in imprese con più di 15 lavoratori, “*l’insussistenza del fatto materiale contestato*”, per i quali il licenziamento sarà annullato e al lavoratore spetterà la reintegrazione più un’indennità risarcitoria non superiore a 12 mesi, dedotto quanto percepito durante il periodo di estromissione nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di nuova occupazione.

Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero nei licenziamenti ingiustificati, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all’anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice. La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, calcolate come sopra, esclusa quindi in qualsiasi caso la reintegra. L’ indennità, nelle aziende fino a 15 dipendenti, sarà commisurata da un minimo di 2 sino a un massimo di 6 mensilità.

Qualora poi il licenziamento intimato sia dichiarato illegittimo per vizi formali o procedurali, il rapporto si considera estinto alla data di licenziamento e al lavoratore spetta un’indennità risarcitoria, non assoggettata a contributi previdenziali, pari a una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità (per le aziende inferiori a 15 dipendenti l’indennità sarà erogata in misura non inferiore a 1 mensilità e non superiore a 6).

### **Conciliazione**

È da evidenziare come, per gli assunti in vigore del D.Lgs. n.23/15, non sia più obbligatorio, in caso di licenziamento per ragioni aziendali o *c.d.* motivi economici (tecnicamente il giustificato motivo oggettivo: ad esempio, riduzione del personale, soppressione del posto di lavoro, esternalizzazione delle mansioni, etc) da parte di aziende con più di 15 lavoratori, l’avvio preventivo della procedura obbligatoria di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

La novella normativa introduce però un nuovo strumento deflattivo del contenzioso, utilizzabile in tutti i casi di licenziamenti (sia economici che disciplinari). Infatti, per evitare il giudizio, si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata, indipendentemente dal numero degli addetti. In questo caso il datore di lavoro potrà offrire, mediante assegno circolare, una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari a un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e sino a un massimo di 18 mensilità (valori da dimezzare e sempre con un massimo di 6 mensilità per le aziende fino a 15 addetti). Con l’accettazione il lavoratore rinuncia alla contestazione del licenziamento.

### **Licenziamenti collettivi**

Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta (artt. 4, co.12, e 5, co.1, L. n.223/91), si applichi sempre il regime dell’indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità).

In caso di licenziamento collettivo intimato senza l’osservanza della forma scritta le sanzioni restano quelle connesse alla reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti nulli individuali.

*Studio Scudeller*

Conegliano, 16 gennaio 2015

(riproduzione vietata)