

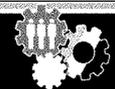
Le novità

Solo un risarcimento. A fronte di un licenziamento per motivi economici che viene giudicato illegittimo, il dipendente assunto con contratto a tutele crescenti non avrà più la possibilità di riprendere il suo posto di lavoro, nemmeno in caso di manifesta insussistenza del fatto. I datori di lavoro

avranno inoltre a disposizione una procedura di conciliazione per evitare successivi contenziosi. Le nuove regole si applicano anche ai licenziamenti collettivi, per i quali ad esempio rispetto al passato la violazione dei criteri di scelta sarà compensata solo con un risarcimento.

► pagina 42

SPECIALE JOBS ACT
I licenziamenti



Motivo economico, niente reintegra

Non c'è ritorno al lavoro neanche in caso di manifesta insussistenza del fatto

Angelo Zambelli

Le norme sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicheranno a tutti gli impiegati, operai e quadri assunti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo approvato, in via definitiva, dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio.

Le nuove previsioni apportano rilevanti modifiche in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ma non solo) eliminando, da un lato, la farraginoso procedura preventiva presso la Dtl - oggi prevista per le imprese sopra i 15 dipendenti - e, dall'altro, la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo.

Nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, infatti, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di anzianità aziendale, con un limite minimo di quattro mensilità (cioè per evitare "licenziamenti facili" nei primi due anni) e un massimo di 24 mensilità,

in linea con quanto sin qui stabilito dalla riforma Fornero.

Con questa riforma si viene dunque a creare un doppio binario tra nuovi e vecchi assunti. A questi ultimi continueranno ad applicarsi le norme previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificate dalla Riforma Fornero che, in caso di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

IN BASE ALL'ANZIANITÀ

Il recesso illegittimo è sanzionato con un'indennità non soggetta a contributi pari a un minimo di 4 fino a 24 mensilità

tivo, prevedono la possibilità di ottenere la «tutela reale» del posto di lavoro, seppur soltanto nei casi di «manifesta insussistenza del fatto» posto alla base del licenziamento.

In particolare, l'articolo 18 dello Statuto stabilisce che il giudice, laddove accerti la manifesta insussistenza del fatto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può» condannare 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 sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il massimo di 12 mensilità (di qui la definizione di tutela reintegratoria "attenuata") e la deduzione sia di quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative sia di quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. È inoltre dovuto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

Al contrario, «nelle altre ipotesi» in cui viene accertata la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo, la tutela accordata al lavoratore è prettamente indennitaria (da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto).

Il nuovo decreto pone fine a un sistema sanzionatorio che, nel riferirsi ad un concetto per definizione vago quale quello di «manifesta infondatezza», lasciava (e continuerà a lasciare per i «vecchi» assunti) alla discrezionalità del giudice un ruolo non secondario nella decisio-



La bussola

Le caratteristiche delle tre tipologie di conciliazione	RIFORMA FORNERO Conciliazione obbligatoria in Dtl (articolo 7 legge 604/1966, come modificato dalla legge 92/2012)	COLLEGATO LAVORO Conciliazione facoltativa per le liti di lavoro (articolo 30 legge 183/2010)	JOBS ACT Conciliazione volontaria (articolo 6 schema di Dlgs attuativo della legge 183/2014)
AMBITO DI APPLICAZIONE	Licenziamento per giustificato motivo di lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs act, aziende con più di 15 dipendenti	Qualsiasi controversia di lavoro	Licenziamento per qualsiasi motivo di lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, a prescindere dal numero di dipendenti
SEDE DI SVOLGIMENTO	Direzione territoriale del lavoro	Direzione territoriale del lavoro o sedi previste dai Ccnl	Dtl, commissioni sindacali, enti di certificazione
AVVIO DELLA PROCEDURA	Il datore di lavoro che intende licenziare è obbligato a chiedere preventivamente l'attivazione della procedura	Una delle due parti della lite ha facoltà di chiedere lo svolgimento del tentativo di conciliazione	Il datore di lavoro per evitare la causa può offrire formalmente dopo il licenziamento una somma al lavoratore licenziato
POSSIBILE ESITO	Accordo tra le parti o licenziamento	Accordo o prosecuzione della lite, in giudizio o in sede arbitrale	Accettazione (con decadenza dal diritto a fare causa) o rifiuto
INCENTIVI ECONOMICI	In caso di risoluzione consensuale del rapporto spetta comunque l'Aspi. Eventuali incentivi all'esodo sono esenti da contributi e soggetti a tassazione separata	Non ci sono incentivi economici specifici	Le somme pagate (1 mese per anno di lavoro, da un minimo di 2 sino a un massimo di 18, con importi ridotti per le piccole imprese) sono esenti da contributi e tasse

ne in ordine alla reintegrazione o meno del lavoratore. Infatti, è eliminata la «tutela reale» per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Va sottolineata la modifica del legislatore, che nel testo definitivo del decreto ha sostituito alla «retribuzione globale di fatto» introdotta dalla legge 108/1990 quella prevista dall'articolo 2120 del Codice civile che, da un lato, è certamente più puntuale dal punto di vista tecnico e, dall'altro, è tendenzialmente di maggior favore, essendo quest'ultimo un concetto estremamente ampio che ricomprende istituti nella pratica oggi spesso esclusi dal computo indennitario. Resta da verificare cosa intenda il legislatore con «ultima» retribuzione: volendo azzardare un'interpretazione di buon senso il riferimento potrebbe essere alla retribuzione annuale precedente su cui è stato calcolato e accantonato il Tfr, piuttosto che la semplice retribuzione mensile, la cui base di calcolo potrebbe risentire di transitorie, quanto stagionali e/o periodiche oscillazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN SINTESI**VECCHI ASSUNTI**

Resta la tutela reale nel caso di licenziamenti illegittimi per giustificato motivo oggettivo. In base alla legge Fornero, infatti, è possibile la reintegrazione (oltre al risarcimento) nei casi di manifesta insussistenza del fatto.

NUOVI ASSUNTI

Nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo la tutela è indennitaria, da quattro a 24 mensilità delle retribuzioni a base del Tfr

Per evitare il contenzioso. L'azienda può fare il tentativo con assegno circolare

Offerta di conciliazione da 2 a 18 mensilità

Francesco Rotondi

Il decreto legislativo con le disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti introduce, in caso di licenziamento, un nuovo tentativo di conciliazione questa volta facoltativo.

Si assiste all'ennesimo tentativo di riduzione del contenzioso in materia di lavoro, in questo caso per il tramite di uno strumento innovativo, sicuramente più snello e immediato, diverso dal tentativo obbligatorio di conciliazione introdotto dalla riforma Fornero per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Infatti, «l'offerta di conciliazione» prevista nel decreto sul contratto a tutele crescenti statuisce che il datore di lavoro potrà offrire al lavoratore, con assegno circolare, un importo esente da tasse e contributi, di ammontare pari a una mensilità per ogni anno di servizio (mensilità considerata sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto), in misura non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità.

L'accettazione dell'assegno - in una delle sedi "protette" previste dall'articolo 2113, comma 4 del Codice civile o

presso una delle sedi delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro - comporterà l'estinzione del rapporto dalla data di cessazione e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche nel caso in cui questa sia già stata proposta dal lavoratore.

L'offerta di conciliazione potrà concretizzarsi, da parte del datore di lavoro, entro 60 giorni dal licenziamento, decorso il quale sarà sempre

ENTRO 60 GIORNI

Il datore potrà proporre un importo, esente da tasse e contributi, pari a una busta paga per ogni anno di servizio

possibile conciliare, con la differenza che la somma non godrà più della totale esenzione fiscale, oltre che contributiva prevista dalla suddetta norma. La modalità di questo tipo di conciliazione non passa certo inosservata ma, nell'ottica della deflazione del contenzioso in materia di lavoro, costituisce sicuramente una novità di rilievo.

La totale esenzione fiscale, oltre che contributiva, della indennità prevista, incentiva

il datore di lavoro ad attivarsi per conciliare la lite, anche solo eventuale, che potrebbe sorgere considerando la lentezza delle decisioni dei tribunali e l'incertezza che affligge il datore di lavoro (come il lavoratore) nell'attesa di una decisione definitiva.

Importante novità è la predeterminazione per legge dell'importo, calcolato sulla base di un criterio ben definito, vincolato all'anzianità di servizio e compreso tra un minimo di due e un massimo di 18 mensilità.

In particolare, al lavoratore potrà essere offerta una indennità compresa tra 2 e 18 mensilità affinché rinunci all'impugnazione del licenziamento, con il rischio che, *banco iudicis*, la somma eccedente rispetto al criterio di quantificazione predisposto (una mensilità per ogni anno di servizio) segua la tassazione ordinaria.

E pertanto, da un lato la totale esenzione fiscale e contributiva, dall'altro il pagamento di una somma immediata direttamente fruibile da parte del lavoratore potranno concretizzare la possibilità di una riduzione del contenzioso in materia di lavoro, tenendo conto che l'indennità prevista coprirà unicamente l'impu-

gnazione del licenziamento; ciò significa che resterà fuori ogni altra pretesa del lavoratore derivante dal rapporto di lavoro (differenze retributive, Tfr, superiore inquadramento, eccetera) che il lavoratore potrà sempre far valere in giudizio.

Sempre in sede di conciliazione, la norma prevede espressamente che eventuali ulteriori somme pattuite per comporre ogni altra pretesa che potrà derivare dal rapporto o dai rapporti di lavoro intercorsi non sarà soggetta alla esenzione fiscale prevista ma seguirà il regime fiscale ordinario. Ebbene, si incentiva esclusivamente la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

Infine, per permettere il monitoraggio di questa modalità di conciliazione, la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere integrata da una ulteriore comunicazione riguardante l'avvenuta conciliazione, la cui omissione comporterà una sanzione. Tramite questo sistema, sarà certamente assicurato il monitoraggio dell'istituto a danno però di un appesantimento della burocrazia collegata alla cessazione del rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Procedure collettive. I casi di illegittimità

I criteri di scelta violati «costano» un risarcimento

Giuseppe Bulgarini d'Elci

La disciplina introdotta con il decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutela crescente si applica anche ai licenziamenti collettivi. In ipotesi di ritenuta illegittimità, dunque, anche a essi si applicherà la disciplina sulle tutele crescenti, con riconoscimento di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio prestato, con una base minima di quattro mensilità e una soglia massima di 24 mensilità.

Identico rimane, dunque, il regime di tutela che si applica ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo individuali e a quelli collettivi, per tali dovendosi intendere i licenziamenti che sono stati adottati, per effetto di una riduzione o trasformazione di attività, nei confronti di almeno cinque lavoratori in un arco temporale di 120 giorni da parte di un'impresa che occupi più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti.

La disciplina previgente, che continuerà ad applicarsi a tutti i rapporti di lavoro costituiti prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo, stabilisce che, se emerge un vizio delle norme che governano lo svolgimento della procedura collettiva, il licenziamento è sanzionato con un indennizzo economico variabile tra 12 e 24 mensilità. Viceversa, se risulta che sono stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, viene disposta la reintegrazione in servizio e i lavoratori hanno diritto all'ulteriore risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni perdute a seguito del licenziamento, fino a un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto in questa ipotesi al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applica, invece, un regime in uscita completamente rinnovato anche con riferimento ai licenziamenti collettivi, perché scompare il reintegro e si

prevede un indennizzo risarcitorio certo e predeterminato in funzione dell'anzianità maturata dai dipendenti alla data del recesso. È una svolta importante, non solo perché viene eliminata la sanzione reintegratoria dall'orizzonte di riferimento del datore di lavoro, ma anche perché si individua ab origine la misura dell'indennizzo, senza più alcuno spazio di intervento per il giudice, che si limiterà ad applicare il parametro indennitario sulla base degli anni di servizio maturati dal lavoratore licenziato.

È una svolta tanto più importante per i licenziamenti collettivi, in quanto le maggiori certezze acquisite in termini di predeterminazione dell'indennità e di eliminazione del reintegro si collocano in un contesto giurisprudenziale segnato da una diversità di interpretazioni sulla corretta applicazione dei criteri di scelta nell'individuazione dei lavoratori da licenziare all'esito della procedura collettiva.

La circostanza che ai vecchi rapporti di lavoro continuerà a essere applicata la disciplina dell'articolo 18 della legge 300/70 avrà come conseguenza che, nell'ambito di una medesima procedura collettiva, laddove il giudice del lavoro dovesse ritenere invalido il licenziamento, ad esempio, per viola-

LA SVOLTA

Tutele crescenti anche per le riduzioni di organico nei confronti di almeno cinque addetti in 120 giorni

PERIODO «TRANSITORIO»

Nello stesso procedimento il giudice applicherà ancora la disciplina dell'articolo 18 per i lavoratori con il «vecchio» contratto

zione dei criteri di scelta, troveranno applicazione due regimi

di tutela tra loro diversissimi. Solo ai nuovi contratti si applicheranno le tutele crescenti in misura predeterminata, mentre ai vecchi contratti, pur nell'ambito dello stesso licenziamento collettivo, si applicheranno un regime indennitario condizionato dalle valutazioni del giudice, la sanzione reintegratoria e l'obbligazione contributiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN SINTESI

VECCHI ASSUNTI

Per i vecchi assunti, nel caso di violazione dei criteri di scelta, è prevista la reintegrazione e un indennizzo fino a un massimo di 12 mensilità. Solo indennizzo nel caso di violazione delle procedure

NUOVI ASSUNTI

Per gli assunti con contratto a tutele crescenti non si prevede reintegrazione in caso di licenziamento collettivo illegittimo ma un risarcimento, invece, da un minimo di quattro a un massimo di 24 mensilità.