

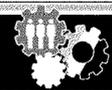
**Le novità****LICENZIAMENTI DISCIPLINARI**

In caso di contenzioso relativo a un licenziamento per motivi disciplinari sarà fondamentale provare la sussistenza o meno del fatto materiale. Solo in quest'ultimo caso, infatti, il procedimento si potrà concludere con la reintegra del dipendente al suo posto di lavoro. In caso contrario, le

nuove regole prevedono un risarcimento compreso tra 4 e 24 mensilità in base all'anzianità.

Il contratto a tutele crescenti si applica anche ai nuovi assunti delle aziende che hanno fino a 15 addetti e, se superano tale soglia, pure a quelli già in servizio

► pagina 43

**SPECIALE JOBS ACT**  
**I licenziamenti**


# «Disciplinari» chiusi con indennizzo

Il lavoratore può tornare al suo posto solo se si prova la mancanza del fatto materiale

**Franco Toffoletto**

La modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori operata dal decreto sulle tutele crescenti facente parte del Jobs act introdurrà, come avviene nella maggior parte degli altri Paesi europei, il rimedio generale, nel caso di accertamento di un licenziamento ingiustificato, del pagamento di una somma risarcitoria determinata in relazione all'anzianità di servizio (da quattro a 24 mensilità). Tale rimedio esclusivamente risarcitorio, però, trova applicazione soltanto per i rapporti di lavoro che insorgeranno dopo l'entrata in vigore della legge (il giorno dopo la sua pubblicazione sulla «Gazzetta Ufficiale»).

Pertanto, il regime previsto dall'articolo 18 (nella versione modificata nel 2012) resta applicabile a tutti i rapporti di lavoro costituiti prima di tale data.

Particolare è la disciplina del licenziamento per motivi disciplinari, che si fonda su un grave inadempimento (articolo 3 della legge 604/66) o su una giusta causa (articolo 2119 del codice civile). Per tale tipo di licenziamento, sopravvive, seppure in limitati casi, diversi nelle due norme, anche il rimedio della reintegrazione. Un

rimedio assai eccezionale, che, tanto per essere chiari, in altri Paesi non è di fatto mai applicato dai giudici, anche se previsto dalla legge, neppure nei casi di licenziamento discriminatorio. Ad esempio in Inghilterra, in caso di licenziamento discriminatorio, al giudice è consentito riconoscere un importo superiore al massimo inderogabile previsto nel caso di licenziamento illegittimo, che è di 76.574 sterline, corrispondenti a circa 103.941 euro.

Nell'articolo 18 si prevede che la reintegrazione (seppure con una sanzione di risarcimento del danno limitata al massimo a 12 mensilità per il tempo trascorso tra il licenziamento e l'ordine di reintegrazione, senza il minimo di cinque mensilità, dedotto quanto comunque il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative o che avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza) debba essere disposta dal giudice soltanto nel caso in cui sia accertata l'insussistenza del fatto contestato oppure nel caso in cui il fatto contestato sia vero, ma sia sanzionato dalla contrattazione collettiva applicata con una sanzione conservativa (multa o sospensione) e non con il licenzia-

mento. La prova in giudizio dell'esistenza del fatto contestato spetta al datore di lavoro.

Diversa, di molto, la previsione della nuova disciplina. Si prevede che «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

## I PRINCIPI

Il giudice non può eccipire la sproporzione della sanzione  
Cade il riferimento ai codici dei contratti collettivi

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 (...) dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative nonché quanto avrebbe potuto percepire



accettando una congrua offerta di lavoro (...), con un massimo di 12 mensilità.

Tre gli aspetti significativi di questa norma. Il primo, assai rilevante ed opportuno, è il caduto riferimento ai codici disciplinari contenuti nella contrattazione collettiva, che tanti problemi crea giornalmente nelle aule giudiziarie in quanto in genere scritti assai male e con previsioni sanzionatorie del tutto sproporzionate alla gravità dei fatti e limitate dal ricorrere di situazioni di fatto del tutto irrealistiche. Ad esempio, sembra incredibile che la maggior parte dei contratti collettivi non consenta il licenziamento per la violazione del divieto di fumare (a meno che possa provocare danni alle persone e agli impianti) oppure che sanzioni soltanto con una multa o una sospensione «ildiverbiolitigioso con vie di fatto», se non abbia determinato una turbativa o nocimento al normale esercizio dell'attività aziendale... sulla produzione...» e, ancora, che non consenta di licenziare il dipendente che si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza. Non vi è dubbio, comunque, che tutti i codici disciplinari contenuti nei contratti collettivi vadano profondamente rivisti.

La seconda modifica importante della norma è la specifica previsione che il giudice non possa applicare il rimedio reintegratorio nel caso in cui ritenga il licenziamento sproporzionato rispetto al fatto contestato. E tale specifica previsione eviterà, senz'altro, quella differenza di giudizi alla quale invece si assiste da molti anni.

Infine, è rilevante sottolineare che la norma espressamente impone che sia data direttamente la prova che il fatto non esiste. La volontà del legislatore sembra quindi quella di evitare che l'incertezza probatoria, o la non certezza di alcuni elementi probatori, possa condurre ad una sentenza di reintegrazione.

Indubbiamente una rivoluzione copernicana.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Lo Statuto.** Le conferme della disciplina

## Viziati da nullità i recessi verbali o discriminatori

**Paolo Pizzuti**

Il decreto sulle tutele crescenti regola il licenziamento discriminatorio per i nuovi assunti modificando solo parzialmente le previsioni di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori nella versione successiva alla legge 92/12.

Il regime sanzionatorio è analogo a quello dell'articolo 18, commi 1, 2 e 3. In particolare, l'articolo 2 del nuovo decreto prevede che se il giudice accerta la nullità del licenziamento deve disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro; in alternativa alla reintegrazione, il lavoratore può chiedere un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

Viene poi confermata la misura del risarcimento del danno commisurato a tutte le retribuzioni dal licenziamento sino alla effettiva reintegrazione, con un minimo garantito di cinque mensilità, e la condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

Diversa è invece la formulazione del decreto rispetto allo Statuto dei lavoratori per quanto attiene ai motivi di nullità del licenziamento.

L'attuale articolo 18 prevede, infatti, sei ipotesi di nullità: licenziamento discriminatorio; causa di matrimonio; per violazione delle disposizioni sulla maternità e paternità; determinato da motivo illecito; nullo per previsione legale e intimato in forma orale. Il nuovo decreto richiama, invece, solo due ipotesi di licenziamento nullo, cioè il licenziamento discriminatorio e quello verbale, facendo poi generico riferimento a tutti gli «altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge».

Per quanto concerne il licenziamento discriminatorio, l'articolo 2 del decreto fa riferimento alle tradizionali ipotesi previste dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori (ovvero i

motivi di natura politica, razziale, di lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale e convinzioni personali). Anche per il licenziamento verbale valgono le regole già conosciute, cioè l'applicazione della tutela reale a prescindere dalla dimensione aziendale, con l'esclusione dell'onere dell'impugnativa nei 60 giorni stante la formale inesistenza dell'atto di recesso.

Per quanto attiene invece all'interpretazione dell'espressione «altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge», essa - al di là dell'intenzione del legislatore - non può non rimandare anche al contenuto dell'articolo 18 dello Statuto. In tal modo, tutte le ipotesi ivi previste, compreso il licenziamento determinato da un motivo illecito determinante in base all'articolo 1345 del Codice civile, vengono ricomprese nella disciplina della nullità prevista dal decreto sulle tutele crescenti.

Nell'ultima formulazione del decreto, all'articolo 2 è stato aggiunto un comma 4, secondo cui la disciplina del licenziamento nullo trova applicazione anche nel caso in cui si accerti un difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore. Tale ipotesi era precedentemente disciplinata nell'articolo 3 del decreto e cioè nell'ambito del licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa. Si è quindi irrigidito l'apparato sanzionatorio nei confronti del datore di lavoro, poiché è venuto meno il tetto massimo del risarcimento (12 mensilità) ed è invece stata inserita la soglia minima di 5 mensilità prevista per il caso del licenziamento nullo.

Non è invece inserito tra i casi di nullità il licenziamento illegittimo per superamento del periodo di comporto, che rimane dunque disciplinato dall'articolo 3, comma 1, del decreto, con applicazione delle tutele crescenti ed esclusione della reintegrazione in servizio.

### IN SINTESI

#### SE C'È DISCRIMINAZIONE

Il decreto sulle tutele crescenti modifica solo parzialmente le regole sul licenziamento discriminatorio. Viene rivista la reintegra, ma anche, in alternativa su richiesta del lavoratore, un'indennità, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

#### LE CAUSE DI NULLITÀ

Le casistiche scendono a due: il licenziamento discriminatorio e quello verbale. Il primo fa riferimento all'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori; il secondo, applica la tutela reale a prescindere dalla dimensione aziendale

Infine, il decreto sulle tutele crescenti non è applicabile ai dirigenti, sicché la materia del licenziamento nullo del dirigente, anche se assunto dopo la data di entrata in vigore del decreto, continuerà ad essere regolata dall'articolo 18, commi 1, 2 e 3 dello Statuto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il quadro dei licenziamenti per vecchi e nuovi assunti

Le sanzioni in caso di licenziamenti illegittimi per le aziende del settore privato

### LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO



#### VECCHIO REGIME

##### FINO A 15 DIPENDENTI

Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento da 2,5 a sei mensilità (in alternativa l'azienda può scegliere la riassunzione)

##### SOPRA I 15 DIPENDENTI

Nel caso di licenziamento in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo è riconosciuta un'indennità da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In caso di manifesta insussistenza del fatto, possibile la reintegrazione e un risarcimento fino a 12 mensilità

#### NUOVO REGIME

##### FINO A 15 DIPENDENTI

Prevista un risarcimento pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due e un massimo di sei

##### SOPRA I 15 DIPENDENTI

Per i nuovi assunti non si dovrà esperire il tentativo di conciliazione alla Dtl. Nel caso di licenziamento illegittimo è prevista un'indennità (non soggetta a contribuzione) proporzionata all'anzianità lavorativa, da un minimo di quattro fino a 24 mensilità

### LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO SOGGETTIVO



#### VECCHIO REGIME

##### FINO A 15 DIPENDENTI

Nel caso di licenziamento illegittimo previsto un risarcimento da 2,5 a sei mensilità (in alternativa l'azienda può scegliere la riassunzione)

##### SOPRA I 15 DIPENDENTI

Prevista la reintegrazione (risarcimento fino a 12 mensilità) nel caso in cui sia accertata l'insussistenza del fatto contestato o se la violazione è punita, dalla contrattazione collettiva, con una sanzione conservativa. La prova dell'esistenza del fatto contestato spetta al datore di lavoro

#### NUOVO REGIME

##### FINO A 15 DIPENDENTI

Prevista un risarcimento pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di due e un massimo di sei

##### SOPRA I 15 DIPENDENTI

Reintegrazione, con risarcimento (massimo 12 mensilità) solo nel caso in cui sia dimostrata, direttamente in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale contestato all'operatore (senza alcuna valutazione circa la sproporzione della sanzione). In tutti gli altri casi somma risarcitoria da quattro a 24 mensilità

### LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI



#### VECCHIO REGIME

##### PER TUTTE LE IMPRESE

Nel caso di licenziamento discriminatorio (per sesso, religione, pensiero politico eccetera) il giudice dispone la reintegrazione, con risarcimento di almeno cinque mensilità. Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione. Il licenziamento verbale è nullo, con la reintegrazione. Nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica - grandi aziende - la tutela reale è depotenziata: reintegra (o opting out) ma il risarcimento è al massimo 12 mensilità

#### NUOVO REGIME

##### PER TUTTE LE IMPRESE

Nel caso di licenziamento discriminatorio (per sesso, religione, pensiero politico eccetera) il giudice dispone la reintegrazione con risarcimento di almeno cinque mensilità. Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione. Il licenziamento verbale è nullo con reintegrazione. Per tutte le imprese nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica c'è la nullità, con reintegrazione (opting out), con risarcimento di almeno cinque mensilità.

### LICENZIAMENTI COLLETTIVI



#### VECCHIO REGIME

Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura risarcimento da 12 a 24 mensilità. Nel caso in cui siano stati violati i criteri di scelta prevista la reintegrazione, insieme con un'indennità fino a 12 mensilità

#### NUOVO REGIME

Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura risarcimento da quattro (due mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di quattro) fino a 24 mensilità. Lo stesso vale nel caso di violazione dei criteri di scelta

**Le realtà minori.** In caso di aumento dell'organico la disciplina si applica anche ai vecchi assunti

# Pmi, oltre 15 addetti tutele crescenti per tutti

**Simonetta Candela**

Il nuovo regime dei licenziamenti contenuto nel decreto legislativo approvato il 20 febbraio dal Consiglio dei ministri trova applicazione - conferimento ai nuovi assunti - a tutti i datori di lavoro privati a prescindere dal numero di dipendenti occupati e dalla natura dell'attività esercitata. Si tratta di una novità di grande portata, tesa a superare la tradizionale dicotomia di tutele tra aziende di grandi e piccole dimensioni.

La tutela reale, posta dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, trova applicazione esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro che integrino il requisito dimensionale previsto dalla legge 300/70 (oltre 15 dipendenti - oltre cinque in caso di impresa agricola - occupati presso l'unità produttiva dove ha avuto luogo il licenziamento o nel territorio del comune, ovvero oltre 60 dipendenti occupati complessivamente da uno stesso datore di lavoro), restandone pertanto escluse quelle che sono state conseguentemente definite "piccole imprese". Al di sotto di tali soglie, trova infatti appli-

## L'ECCEZIONE

Nel caso d'insussistenza del fatto materiale le aziende più piccole rimangono esenti dall'obbligo della reintegrazione

cazione la legge 604/66, in base alla quale, in caso di licenziamento illegittimo, il dipendente ha accesso unicamente al pagamento di una indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e sei mensilità (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, nonché al comportamento e alla condizione delle parti), senza possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro salvo nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale.

È opinione diffusa che l'esclusione delle piccole imprese dall'area della tutela reale sia tra i fattori che hanno determinato la tendenza delle imprese italiane a evitare incrementi di organico suscettibili di rendere applicabile un sistema di tutele foriero

di costi e incertezze.

Il decreto, dunque, con la previsione di un'unica disciplina dei licenziamenti applicabile ai neoassunti, imperniata sul carattere indennitario della tutela contro i licenziamenti illegittimi, si propone l'obiettivo di favorire la crescita degli organici, in particolare nelle piccole aziende, che - si ricorda - rappresentano il 98% del tessuto produttivo e industriale del nostro paese.

Proprio per questo motivo le disposizioni sul contratto a tutele crescenti hanno trovato per le piccole imprese alcune deroghe ed eccezioni rispetto alla disciplina generale.

Nella disposizione dedicata alle piccole imprese (articolo 9), viene innanzitutto previsto un dimezzamento dell'ammontare delle indennità dovute in caso di licenziamento ingiustificato. La misura dell'indennità applicabile ai nuovi assunti risulterà pertanto variabile, in relazione alla sola anzianità di servizio, da un minimo di una a un massimo di sei mensilità.

Viene ridotto l'ammontare dell'importo che può essere offerto al lavoratore in sede conciliativa al fine di evitare il giudizio relativo alla legittimità del licenziamento secondo quanto previsto dalla nuova "offerta di conciliazione" introdotta con il decreto: anche in questo caso l'importo risulterà compreso tra una e sei mensilità.

Come in precedenza, la tutela reale trova applicazione esclusivamente in caso di licenziamento discriminatorio, nullo o in forma orale. Il decreto si cura infatti di precisare che - a differenza di quanto avviene per le aziende di grandi dimensioni - anche l'accertata insussistenza del fatto materiale contestato non comporterà, per le piccole imprese, l'ordine di reintegrazione.

Restano aperti alcuni profili interpretativi e alcune criticità.

La prima riguarda il potenziale contrasto con il principio posto dalla legge delega, che prevede espressamente l'applicabilità della disciplina attuativa solo «alle nuove assunzioni». Infatti, l'articolo 1, comma 3, del decreto prevede, nel caso delle piccole imprese che superino la soglia occupazionale dei 15 di-

## Disciplina uniformata

### 01 | IL PRINCIPIO

Il nuovo regime del licenziamento per i futuri assunti sarà applicato a tutti i datori di lavoro privati, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati e dalla natura dell'attività esercitata. Viene così meno l'attuale differenza tra aziende con oltre 15 dipendenti (sei in caso di imprese agricole), a cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e quelle sotto i 15, per cui non si applica

### 02 | L'OBBIETTIVO

Con l'eliminazione del requisito dimensionale il nuovo decreto si propone di favorire la crescita degli organici in particolare in quelle piccole aziende che rappresentano il 98% del tessuto produttivo nazionale. Anche per questo motivo le disposizioni sul contratto a tutele crescenti trovano alcune deroghe ed eccezioni a favore delle realtà a

dimensioni ridotte

### 03 | I RISARCIMENTI

Sul fronte delle indennità dovute dal datore di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato l'articolo 9 del decreto prevede un dimezzamento del loro ammontare, che potrà essere al massimo di sei mensilità. Analogamente viene dimezzato l'importo che può essere offerto dal datore di lavoro in sede conciliativa, anche questo ricompreso tra una e sei mensilità

### 04 | LA CRITICITÀ

Nel caso di piccole imprese che supereranno la soglia dei 15 dipendenti in conseguenza delle future nuove assunzioni l'articolo 1, comma 3, del decreto varato gli scorsi giorni prevede che siano disciplinati con le nuove tutele anche i vecchi assunti, prestando il fianco a censure di legittimità costituzionale per eccesso di delega

pendenti in conseguenza delle nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto, che anche il licenziamento dei cosiddetti "vecchi assunti" sia disciplinato dalle nuove tutele, con ciò prestando il fianco a censure di legittimità costituzionale per eccesso di delega.

La seconda riguarda la collocazione, in sede di approvazione definitiva e in accoglimento di una delle osservazioni formulate dalla Commissione lavoro del Senato, della disposizione sul licenziamento per idoneità fisica o psichica dall'articolo 3 all'articolo 2 del decreto.

Così facendo ci si domanda se il legislatore abbia voluto prevedere un'ulteriore ipotesi di licenziamento discriminatorio o comunque, nullo, come tale applicabile anche alle piccole imprese. Nella versione originaria dello schema di decreto la previsione era, invece, contenuta nell'articolo relativo al licenziamento per giustificato motivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA