



Arcidiocesi di Milano

“I venerdì dell’Avvocatura”

I Licenziamenti

nel D.Lgs. 23/2015

Avv. Antonella Lo Sinno

(antonella.losinno@daverioflorio.com)

10 aprile 2015

Curia Arcivescovile

Piazza Fontana, 2 – Milano

4 giugno 2015

Il licenziamento dei dipendenti assunti dal 7 marzo 2015: il Decreto Legislativo del 4 marzo 2015, n. 23.

Decreto legislativo del 4 marzo 2015, n. 23 pubblicato su GU il 6 marzo 2015 e entrato in vigore il 7 marzo 2015

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Grande importanza della riforma

- Che cosa sono le «tutele crescenti»?

= una protezione (solo) economica contro il licenziamento illegittimo, che «cresce» con l'anzianità di servizio

Superamento completo del regime di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori

- il sofferto iter parlamentare
- omessa «concertazione»
- Il nuovo impianto è profondamente innovativo e anzi per più versi «sorprendente»

- Il decreto legislativo detta una disciplina esaustiva e autosufficiente, senza alcun richiamo all'art. 18, che viene, come detto, completamente superato
- L'art. 18 resta applicabile solo ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

Si inserisce in una «ampia manovra» (almeno nelle intenzioni)

- esonero contributivo (ingresso)
- ammortizzatori sociali (uscita)
- flessibilità (durante)

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE DEL NUOVO REGIME DI TUTELA NEL CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Il nuovo regime si applica a operai, impiegati o quadri ASSUNTI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO A DECORRERE DALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO (e cioè dal 7 marzo 2015)

Dunque: solo ai nuovi assunti

«1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo e' disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto».

Vale anche per le «conversioni» a tempo indeterminato di rapporto a tempo determinato ovvero di contratti di apprendistato.

Superamento anche della distinzione fra i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti e con quelli con più di 15 dipendenti

- Se il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore del presente decreto, supera i 15 dipendenti, il licenziamento dei lavoratori, **anche se assunti precedentemente a tale data**, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto (cd «piccole imprese in crescita»)
- Il problema della «marcia indietro»

Il regime in sintesi

- **La regola generale è quella della tutela economica**
- Le eccezioni (tassative):
 - il licenziamento **discriminatorio** nullo (reintegrazione);
 - il licenziamento per **addebito falso**;
 - altre ipotesi minori.

Il licenziamento discriminatorio (come «baluardo» contro gli abusi)

- era già regolato dalla legge Fornero (art. 18, 1° comma, L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92)
- è regolato, autonomamente, dal nuovo regime

Il vecchio regime e il nuovo regime

- vecchio regime: art. 18, 1° comma, L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92
- nuovo regime: art. 2 del decreto legislativo n. 23

Art. 18, 1° comma L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (vecchio regime)

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti».

Art. 2, 1° comma decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (nuovo regime)

«Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, ovvero riconducibile ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto».

Art. 15, Legge 20 maggio 1970, n. 300:

«È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;*
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.*

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso , di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali ».

Vecchio regime	Nuovo regime
«Sentenza»	«Pronuncia»
«discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108»;	«discriminatorio a norma dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni»
«ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198»;	«ovvero riconducibile ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge»
«o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni»;	

Vecchio regime**Nuovo regime**

«o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile»;

«e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro»;

«La presente disposizione si applica anche ai dirigenti»

I CASI DI NULLITÀ ESPRESSAMENTE PREVISTI DALLA LEGGE

- Licenziamento intimato alla lavoratrice dal giorno delle pubblicazioni a un anno dopo la celebrazione (art.35 D.lgs 198/2006)
- Licenziamento intimato alla lavoratrice madre dal concepimento fino all'anno di vita. La tutela è estesa in alcuni casi anche al padre lavoratore (art.54 commi 1 e 7 D.lgs 151/2001)
- Licenziamento causato dalla domanda o fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore (art.54 c.6 D.lgs 151/2001)
- licenziamento orale (inefficace)

CONSEGUENZE NEL CASO DI LICENZIAMENTO DICHIARATO NULLO: tutela reale c.d. piena (a prescindere dalla dimensione dell'impresa)

- reintegrazione «indipendentemente dal motivo formalmente addotto»
- indennità pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione dedotto *l'aliunde perceptum* comunque non inferiore alle **5 mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali
- non c'è più il danno ulteriore?
- possibilità per il lavoratore della indennità sostitutiva della reintegrazione pari a **15 mensilità**, non assoggettata a contribuzione previdenziale (entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio)
- risoluzione del rapporto di lavoro se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro o se opta per l'indennità

IL CUORE DEL NUOVO REGIME DI TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

- **La regola tassativa**: se il licenziamento è illegittimo il Giudice comunque dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità

Testualmente:

- « (...) 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 ...»**

- L'indennità in sede giudiziale: 2 mensilità per ogni anno di servizio da min. 4 a max. 24 mensilità

Art. 3, comma 1 del d. lgs. n. 23:

« (...) 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 due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**».

«cambio di mentalità»

- Il «prezzo del recesso»
- è un prezzo «certo»
- c.c.n.l. dirigenti industria: che cosa è accaduto
- aziende a organico «vecchio» e aziende a «organico nuovo»

Le nuove assunzioni di persone già presenti nel mercato del lavoro

- Ostacoli alla mobilità professionale?

- **non c'è più la «retroattività» che era prevista dalla Legge Fornero (vecchio regime) sia per il licenziamento soggettivo che per quello oggettivo**
- **non c'è più la procedura preventiva per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per i nuovi assunti**
- **non c'è più il rito Fornero**

**POSSIBILI MOTIVI OGGETTIVI DI LICENZIAMENTO
(senza rischio di reintegrazione anche se risultano infondati o
manifestamente infondati!)**

- riorganizzazione e **soppressione di una posizione lavorativa**
- **trasferimento** presso altra sede/ufficio/unità produttiva, per il quale la persona interessata non è disponibile
- necessità di **modifica** delle condizioni di lavoro, per il quale la persona non sia disponibile
- **perdita di requisiti oggettivi (abilitazioni, ecc.)**

Eccezione

E' prevista la **reintegrazione** per la seguente ipotesi:
Licenziamento disciplinare (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore

Cioè: il licenziamento per fatto falso (fatto non esistente ovvero esistente ma compiuto da altri e non dal licenziato)

Licenziamento disciplinare per addebito «falso»

Art. 3, 2° comma del decreto

«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 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 commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto»

La «clamorosa» irrilevanza della sproporzione

- Nel caso in cui il licenziamento sia considerato **sproporzionato** rispetto al fatto contestato al lavoratore, il giudice condannerà il datore di lavoro esclusivamente al pagamento di un'indennità, sempre che il fatto materiale sia sussistente
- Irrilevanza (ai fini della reintegrazione) del codice disciplinare e della scala di sanzioni del contratto collettivo (a differenza che nel vecchio regime)

- Il risarcimento del danno, in questo unico caso di reintegrazione, è attenuato: fino a 12 mesi al massimo

Licenziamento disciplinare

Non viene disposta la reintegrazione se il licenziamento è valutato dal giudice come sproporzionato rispetto ai fatti contestati

Vi saranno conseguenze diverse nel caso in cui venga intimato il licenziamento per un fatto sproporzionato o che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base del CCNL:

- per i «vecchi» dipendenti sarà prevista la reintegrazione
- per i «nuovi» dipendenti sarà previsto esclusivamente l'indennizzo

Licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore che risulti ingiustificato

Nel decreto legislativo è prevista la reintegrazione

L'ipotesi può essere letta come limitata esclusivamente ai disabili in due casi specifici:

- ✓ art.4 comma 4 Legge 68/99 : lavoratori divenuti inabili in corso di rapporto
- ✓ art.10 comma 3 Legge 68/99: incompatibilità sopravvenuta delle mansioni con l'invalidità

Art. 10 – Licenziamento collettivo

- in caso di licenziamento collettivo ai sensi della Legge n. 223 del 1991, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio della reintegrazione (art.2)
- in caso di **violazione delle procedure o dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare** di cui alla legge n. 223 del 1991, si applica l'indennizzo (come per licenziamento per giustificato motivo oggettivo)

segue

- Il licenziamento collettivo viene correttamente inquadrato come «licenziamento economico», per il quale è esclusa la reintegrazione
- La disciplina sostanziale, per ora, rimane la stessa per vecchi e nuovi rapporti, ma la **novità è che i nuovi assunti non vengono reintegrati** in caso di violazione

SCARSO RENDIMENTO

Lo **scarso rendimento** come possibile **motivo oggettivo o soggettivo** di licenziamento non viene menzionato nel comma 1 dell'art. 3 (indennità), come era stato proposto in un primo tempo...

.....ma è riconosciuto, a certe condizioni, dalla **giurisprudenza**
e dalla **dottrina**

ART. 4 – VIZI FORMALI E PROCEDURALI

- Violazione del requisito di motivazione
- Violazione procedura ex art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300

il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio da min. 2 a max. 12 mensilità

Salve le tutele di cui agli artt. 2-3 schema del decreto

ART. 4 – VIZI FORMALI E PROCEDURALI – segue

Per questo tipo di licenziamento è prevista una sanzione indennitaria ridotta

Nel caso di **omessa specificazione della motivazione**, oppure di **licenziamento disciplinare con procedura irregolare**, indennizzo di **1 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto per anno di anzianità, con un **minimo di 2** e un **massimo di 12**

Art. 5 – Revoca del licenziamento

«Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto»

Art. 6, 1° comma – Offerta di conciliazione

«In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, IL DATORE DI LAVORO PUÒ OFFRIRE AL LAVORATORE, ENTRO I TERMINI DI IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE DEL LICENZIAMENTO, IN UNA DELLE SEDI DI CUI ALL'ART. 2113, QUARTO COMMA, COD. CIV., E ALL'ART. 76 DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276, UN IMPORTO che NON COSTITUISCE REDDITO IMPONIBILE AI FINI DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE E NON È ASSOGGETTATA A CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, MEDIANTE CONSEGNA AL LAVORATORE DI UN ASSEGNO CIRCOLARE. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario».

segue

Non è dunque preclusa al datore di lavoro la possibilità di corrispondere al lavoratore una somma superiore a quella predeterminata dalla legge. Tuttavia, in tal caso, l'eccedenza sarà imponibile fiscalmente ed esente da contributi se qualificata come «incentivo all'esodo»

Art. 6, 3° comma – Offerta di conciliazione

«Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'art. 1, comma 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'art. 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato».

Art. 9 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- Ove il datore di lavoro **non superi i 15 dipendenti** viene confermato che **non** si applica la **reintegrazione ma l'indennizzo economico**
- Il principio viene **esteso** alle **organizzazioni di tendenza**
- Per le piccole imprese l'ammontare dell'**indennizzo** e dell'**importo** previsti per il licenziamento per giustificato motivo/giusta causa (art. 3), per il licenziamento viziato da vizi formali o procedurali (art. 4) e per l'offerta di conciliazione (art. 6), è **dimezzato** e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità

segue

E' stata introdotta una **marginale riduzione del costo di separazione** rispetto alla disciplina vigente:

- da 2 a 6 mensilità limite indennizzo in sede giudiziale
- da 1 a 6 mensilità limite indennizzo in sede di conciliazione standard

La disposizione più importante è quella (art. 1 comma 2) che consente di **superare la soglia dei 15 dipendenti** potendo applicare ai rapporti vecchi il nuovo regime (ciò per favorire le «piccole imprese in crescita») e cioè una sorta di tutela obbligatoria “maggiorata”

Tipologia di illegittimità	Tutela
<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento discriminatorio, nullo e licenziamento intimato in forma orale • Licenziamento collettivo – licenziamento in forma orale 	<ul style="list-style-type: none"> • Reintegra + Indennità (dal licenziamento alla reintegra), soggetta a contribuzione, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> – (min. 5 mensilità)
<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento per motivi disciplinari ed economici • Licenziamento collettivo – violazione procedure e criteri di scelta 	<ul style="list-style-type: none"> • Indennità: 2 mensilità per ciascun anno di servizio, non soggetta a contribuzione – min. 4 e max. 24 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento per motivi disciplinari - insussistenza del fatto materiale 	<ul style="list-style-type: none"> • Reintegra + Indennità, soggetta a contribuzione, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> e <i>percipiendum</i> - (max. 12 mensilità) • Resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento
<p>Vizi formali e procedurali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indennità: 1 mensilità per ciascun anno di servizio, non soggetta a contribuzione – min. 2 e max. 12 • Il giudice può sempre accertare la sussistenza di un licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, nonché la mancanza di GMO, GMS o GC

NODI CRITICI

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato
www.daverioflorio.com
studiolegale@daverioflorio.com

Cosa succede se il contratto a termine stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo e poi trasformato in contratto a tempo indeterminato sia illegittimo?

Il contratto si dovrebbe considerare a tempo indeterminato *ex tunc* e pertanto sarebbe soggetto alla vecchia disciplina (non troverebbe applicazione il contratto a tutele crescenti)

Rapporto tra il contratto a termine modificato dal Decreto Poletti e il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti potrebbe risultare più appetibile del «nuovo» contratto a termine considerando:

- i maggiori costi del contratto a termine (+ 1,4% contributi previdenziali)
- gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato previsti almeno per il 2015
- una maggiore flessibilità e, in alcuni, casi, una maggiore convenienza per l'azienda in caso di recesso

GRAZIE

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato
www.daverioflorio.com
studiolegale@daverioflorio.com