



Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo tra Jobs Act e ritorno al passato



I licenziamenti individuali

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il licenziamento individuale – Le fonti normative

Costituzione, art. 41;

Codice civile, artt. 2118 - 2119;

Legge 604/1966;

Legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori;

Legge 108/1990;

Legge 4 novembre 2010 n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”);

Legge 28 giugno 2012 n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (cd. “Riforma Fornero”);

Decreto legislativo n. 23/2015, recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. “Jobs Act”).

Il licenziamento individuale - una definizione

- Il licenziamento è **l'atto unilaterale del datore di lavoro** che - senza che vi sia il consenso del dipendente – **interrompe il rapporto di lavoro**
- Il licenziamento può costituire **una sanzione contro i comportamenti** del lavoratore che spezzano il rapporto di fiducia con l'imprenditore (ed in questo caso si parla di licenziamento disciplinare) oppure può essere dovuto a **ragioni di riorganizzazione aziendale**.
- In quest'ultimo caso si parla di licenziamento **per motivazioni economiche o di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** che prescinde dal comportamento più o meno diligente del dipendente licenziato in quanto le ragioni della scelta del datore di lavoro sono puramente imprenditoriali e organizzative.

Il licenziamento individuale - diverse tipologie

- Il nostro ordinamento giuridico contempla **diverse tipologie di licenziamento**, che si distinguono tra loro, da un punto di vista sostanziale, in virtù delle ragioni fondanti il provvedimento espulsivo datoriale. In dettaglio, possiamo distinguere:
 - A) **licenziamento per giusta causa**
 - B) **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**
 - C) **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**
- Il licenziamento per giusta causa ed il licenziamento per giustificato motivo soggettivo rientrano nel più ampio concetto di licenziamento per ragioni disciplinari, vale a dire irrogato per sanzionare una condotta colpevole del lavoratore.

I licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo sogg.)

Il licenziamento per giusta causa

- È il licenziamento motivato da **una ragione così grave da non consentire la prosecuzione**, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.).

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (GMS)

- È il licenziamento determinato da **un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali** del prestatore di lavoro, **di gravità ed intensità minore rispetto all'inadempimento che giustifica il recesso in tronco ex art. 2119 c.c.**, ma di rilevanza tale da far ritenere la prosecuzione del rapporto pregiudizievole per il conseguimento degli scopi aziendali. A titolo esemplificativo: scarso rendimento, reiterata assenza ingiustificata, insubordinazione quando non sia così grave da integrare una giusta causa (etc.).

I licenziamenti disciplinari - la procedura ex art. 7 Stat. Lav.

Il datore di lavoro, per irrogare legittimamente un licenziamento per ragioni disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), **deve obbligatoriamente seguire** la procedura prevista dall'art. 7 Stat. Lav., sintetizzabile nei seguenti passaggi:

- i) **preventiva affissione**, in luogo visibile in azienda a tutti i lavoratori, del **codice disciplinare**
- ii) **contestazione dell'addebito**: la contestazione dell'addebito deve avvenire in forma scritta e deve rispondere ai seguenti requisiti: immediatezza e tempestività, specificità, immutabilità (o altri requisiti espressamente previsti dalla contrattazione collettiva)
- iii) **termine a difesa**: al lavoratore è concesso un **termine di 5 giorni dalla ricezione della lettera di contestazione** per presentare le proprie giustificazioni in forma scritta o richiedere di essere sentito oralmente
- iv) **intimazione del licenziamento**: il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento al lavoratore tempestivamente (avuto riguardo anche al termine eventualmente contenuto nel CCNL applicabile) e, a pena di inefficacia dello stesso, **in forma scritta con la specificazione dei motivi** che lo hanno determinato

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - una definizione

La definizione di GMO secondo la legge e la giurisprudenza

- **Art. 3 L. 15.7.1966, n. 604:** il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) con preavviso è determinato da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa**
- **Art. 41 Costituzione:** garantisce la **libertà dell'iniziativa economica**. Il datore di lavoro è pertanto libero di organizzare la propria attività nel modo più opportuno, **compiendo le conseguenti scelte organizzative e produttive, salvo il rispetto dei principi di correttezza e buona fede** (Cass. 17.11.2010, n. 23222).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - ragioni non solo economiche

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può essere legittimamente intimato anche per ragioni di natura **non squisitamente economica**. Di seguito alcuni esempi:

- i) **sopravvenuta inidoneità fisica** del lavoratore allo svolgimento delle mansioni affidategli
- ii) **superamento del periodo cd. “di comparto”** per malattia
- iii) **stato di detenzione** del lavoratore
- iv) **ritiro da parte di una pubblica autorità di particolari permessi e abilitazioni** necessarie al regolare svolgimento delle mansioni (es: porto d'armi a una guardia giurata; permesso di accesso alle aree riservate degli aeroporti; patente di guida).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - l'onere della prova

Onere della prova a carico del datore di lavoro

Il **datore di lavoro** che voglia validamente recedere per GMO da un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **deve provare in giudizio** quanto segue:

- 1) la **sussistenza delle ragioni addotte** quali, per esempio l'effettiva soppressione del posto di lavoro
- 2) il **nesso di causalità tra le ragioni e il licenziamento** di quel lavoratore, in quanto egli era addetto proprio alla mansione che è stata soppressa
- 3) l'**impossibilità di adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse** con riguardo all'organizzazione aziendale complessiva in essere al momento del recesso. Si tratta del cd. **onere di repêchage** (Cass. 4.6.2015, n. 11547; Cass. 8.10.2012, n. 13705; Cass. 12.7.2012, n. 11775)
- 4) Osservanza, in caso di esigenza di ridurre il **personale omogeneo e fungibile**, in virtù dei principi di correttezza e buona fede (Cass. 1.7.2011, n. 14518), dei **criteri di scelta applicabili ai licenziamenti collettivi**, ossia i carichi di famiglia e l'anzianità (Cass. 28.3.2011, n. 7046).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - La procedura in DTL

Procedura obbligatoria in DTL ex art. 7 L. 604/66

- Per i datori di maggiori dimensioni - ossia che impiegano **più di 15 dipendenti nel comune o nell'unità produttiva nelle quale deve essere attuato il recesso, ovvero anche ne impiegano più di 60 (almeno 61) in tutto il territorio nazionale** - il recesso deve essere preceduto dalla richiesta del tentativo di conciliazione preventiva avanzata da parte del datore di lavoro alla DTL
- **Nessuna procedura obbligatoria** per i dipendenti soggetti al contratto a **tutele crescenti** (art. 1, D.Lgs. 4.3.2015, n. 23)

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - La procedura in DTL

Procedura obbligatoria in DTL ex art. 7 L. 604/66

1. preventiva **comunicazione** tramite **raccomandata con avviso di ritorno o posta elettronica certificata** (Min. Lav., circ. 16.1.2013, n. 3) effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, indicando (se lo possiede) il proprio indirizzo di posta elettronica certificata (Min. Lav., circ. 16.1.2013, n. 3); tale comunicazione deve essere trasmessa **per conoscenza al lavoratore** (art. 7, co. 1, L. 15.7.1966, n. 604)
2. Una volta ricevuta la comunicazione da parte del datore di lavoro, la DTL trasmette la **convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta** (art. 7, co. 3, L. 15.7.1966, n. 604). La convocazione, indicante giorno e ora, va trasmessa con la massima celerità con lettera raccomandata o, preferibilmente, tramite PEC, salvo che non sia possibile la consegna a mano; in ogni caso, fermo l'invio della comunicazione entro 7 giorni, la data fissata per la convocazione non deve superare i successivi 20 giorni

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - La procedura in DTL

Procedura obbligatoria in DTL ex art. 7 L. 604/66 - Segue

3. Se la DTL omette di dare corso per qualsiasi ragione a tale adempimento, **non procedendo all'invio della comunicazione di convocazione per il tentativo di conciliazione entro i 7 giorni dal ricevimento della richiesta da parte del datore, questi è libero di procedere con il recesso** (Min. Lav., circ. 16.1.2013, n. 3)
4. Le parti devono comparire nel giorno e nell'ora indicati dalla convocazione inviata da parte della DTL. In caso di assenza si ha la redazione di un verbale di assenza, con l'ulteriore conseguenza che **se è il lavoratore a non presentarsi, il datore può (salvo il caso del legittimo e documentato impedimento del dipendente) procedere con il licenziamento**. In caso di mancata presentazione del datore di lavoro nel giorno della convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione presso la DTL, il personale incaricato provvederà a redigere il verbale di mancata presenza e la procedura si considera **comunque espletata**

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - La procedura in DTL

Procedura obbligatoria in DTL ex art. 7 L. 604/66 - I casi di sospensione per max 15 giorni

1. in caso di **legittimo e documentato impedimento** (es. l'insorgenza di una malattia) del lavoratore a presenziare all'incontro presso la DTL
 2. in base a quanto previsto dalle norme sul **Testo Unico maternità e paternità** (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151)
 3. in caso di impedimento derivante da **infortunio occorso sul lavoro** (art. 1, co. 41, L. 28.6.2012, n. 92)
- In tutti i casi la procedura può essere sospesa per **un massimo di 15 giorni** (art. 7, co. 9, L. 15.7.1966, n. 604)

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - La procedura in DTL

Procedura obbligatoria in DTL ex art. 7 L. 604/66

Esito positivo

È possibile che il tentativo riesca e, in tal caso, si possono verificare situazioni diverse, quali il mantenimento del rapporto contrattuale seppure con diverse modalità (es. trasferimento, passaggio a un orario part time e così via) ovvero la risoluzione consensuale del rapporto (che dà diritto all'ASPI o NASPI), con indicazione nel verbale degli esiti raggiunti, ivi inclusi gli aspetti economici. Se l'accordo concerne la risoluzione consensuale del rapporto, **non è necessaria la convalida.**

Esito negativo

La conciliazione non riesce sia nel caso in cui **una delle parti non si presenti ovvero abbandoni le trattative, sia qualora non venga trovato un accordo:** in queste ipotesi il **datore di lavoro può procedere al licenziamento.**

La commissione ha il compito di indicare quanto accaduto nel verbale dato che il **comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice** ai fini dell'ammontare dell'indennità risarcitoria e delle spese di giudizio

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - La procedura in DTL

Procedura obbligatoria in DTL ex art. 7 L. 604/66 - Effetti del licenziamento

- Il licenziamento intimato all'esito del procedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo **produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato** (tale giorno viene fatto coincidere con la data in cui la DTL ha ricevuto la comunicazione del datore contenente l'intenzione di procedere al licenziamento), salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.
- Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura **si considera come preavviso lavorato** (art. 1, co. 41, L. 28.6.2012, n. 92) con corrispondente **riduzione della relativa indennità** in ragione della retribuzione corrisposta nello stesso periodo e, quindi, resta salvo il diritto del dipendente a lavorare solo gli eventuali **giorni di preavviso residui** ovvero a percepire la corrispondente indennità sostitutiva.

GRAZIE DELL' ATTENZIONE

Avv. LUIGI GRANATO – PARTNER
FDL STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO
MEMBER OF PRIMERUS
MEMBER OF ALLIURIS

PIAZZA BORROMEO, 12 – 20123 MILANO



Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Il repêchage e le tutele della legge Fornero

Il licenziamento per GMO - L'art. 41 della Costituzione

1. L'iniziativa economica privata **è libera**.
2. Non può svolgersi in contrasto **con l'utilità sociale** o in modo da recare **danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana**.
3. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali

Il licenziamento per GMO - Gli artt. 3 e 5 L. 604/66

Art. 3 L. 604/66

- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero **da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa**

Art. 5 L. 604/66

- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento **spetta al datore di lavoro**

Il licenziamento per GMO - L'onere probatorio

Il datore di lavoro ha l'onere di provare

- a) l'**effettività** della ragione oggettiva (es.: riorganizzazione aziendale) e la **correlazione causale** tra la motivazione oggettiva e la necessità di procedere con il licenziamento
- b) l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni (cd.: **repêchage**)

Il licenziamento per GMO - L'onere probatorio sul presupposto oggettivo

Il sindacato del Giudice e i suoi limiti - i due orientamenti

- a) 1° orientamento: in virtù della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., l'accertamento del Giudice deve limitarsi alla sola verifica dell'effettiva sussistenza del motivo oggettivo dedotto dal datore di lavoro (ex multis Cass. 11/07/2011 n. 15157; Cass. 8/02/2011 n. 3040)
- b) 2° orientamento: ai fini della legittimità del licenziamento prevede la necessità di una **crisi aziendale**, stabilendo che il licenziamento «è legittimo a condizione che non risulti meramente **strumentale a un incremento di profitto** ma che sia diretto a fronteggiare **situazioni sfavorevoli non contingenti**» (Cass. 18/4/2012 n. 6026)

Il licenziamento per GMO - Il repêchage e la ripartizione dell'onere probatorio nella giurisprudenza di legittimità

Onere della prova a carico del datore di lavoro

- Ai fini della legittimità di un licenziamento per GMO il datore di lavoro deve dare **prova dell'impossibilità di impiegare il lavoratore in altre mansioni compatibili** con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito (Cass. 12 luglio 2012, n. 11775; 26 marzo 2010, n. 7381; Cass. 13 agosto 2008)

Onere di cooperazione nella prova a carico del lavoratore

- L'orientamento prevalente pone **a carico del lavoratore che impugni il licenziamento, l'onere di allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro per la sua utile ricollocazione**, in virtù di un preteso obbligo di collaborazione nell'accertamento di un possibile repêchage (Cass. 6 ottobre 2015, n. 19923; Cass. 3 marzo 2014, n. 4920; Cass. 8 novembre 2013 n. 25197)

Il repêchage e la ripartizione dell'onere probatorio nella sentenza della Corte di Cassazione n. 5592 del 22 marzo 2016

Il percorso interpretativo della Suprema Corte

- La L. 604 del 1966, art. 5 pone **a carico del datore di lavoro** «l'onere della prova della sussistenza [...] del giustificato motivo di licenziamento»
- L'**indicazione** (pur "possibile" **da parte del "lavoratore"** che si sia fatto "parte diligente") di un **posto di lavoro alternativo** a lui assegnabile, o l'allegazione di circostanze idonee a comprovare l'insussistenza del motivo oggettivo di licenziamento, **comporterebbe l'inversione dell'onere della prova** (Cass. 5 marzo 2015, n. 4460)



- **Nessun onere sostitutivo** può essere posto a carico del lavoratore nei confronti della sua controparte datrice sul piano dell'allegazione, per farne conseguire **un onere probatorio**

Il licenziamento per GMO - La giurisprudenza sull'onere di repêchage

- Il datore ha l'onere di dimostrare **l'impossibilità di ricollocare il dipendente presso un altro reparto (con riferimento all'intero ambito geografico di operatività dell'impresa)** (Cass. 21 ottobre 2011, n. 552), o di adibirlo ad altre e diverse mansioni, incluse quelle inferiori che il lavoratore si sia detto disponibile a svolgere (Cass. 18.3.2009, n. 6552).
- Se è il lavoratore che afferma l'esistenza di altre possibilità di impiego e le indica in maniera sufficientemente specifica, contestando la violazione dell'obbligo di repêchage, **è il datore che deve dimostrare che tali mansioni non esistono o non è possibile affidarle al lavoratore** ricorrente (Cass. 23.9.2015, n. 18780; Cass. 6.6.2013, n. 14319; Cass. 28.10.2010, n. 22034).
- Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è necessario assolvere all'onere di repêchage **nei confronti di tutte le imprese appartenenti al medesimo gruppo** allorché sia ravvisabile un **unico centro di imputazione del rapporti di lavoro**, sussistente quando venga accertata l'utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle varie società titolari delle distinte imprese (Cass. 16.1.2014, n. 798).

Il licenziamento per GMO - Ancora sull'onere di repêchage

- In materia di obbligo di repêchage, il datore di lavoro deve dimostrare che non sia possibile impiegare il lavoratore **presso tutte le sedi dell'azienda, anche all'estero.** (Cass. 15/7/2010 n. 16579)
- Sul datore di lavoro incombe la prova sia della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo, sia della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito (Cass. 10/5/2016 n. 9467)
- Il datore di lavoro ha l'onere di dedurre e provare in giudizio che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro utile, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato per l'espletamento di **mansioni equivalenti** a quelle da ultimo svolte o, **in mancanza, anche di mansioni di livello professionale inferiore**, provando altresì, in quest'ultima ipotesi, di avere offerto al lavoratore tale opportunità di prosecuzione del rapporto in compiti professionalmente inferiori, esistenti e comunque utili per l'impresa e che questa offerta non è stata accettata, prima del licenziamento. (Cass. 15/5/2012 n. 7515)

Il licenziamento per GMO - La giurisprudenza e i limiti del repêchage

- L'obbligo di repêchage riguarda **solo le attitudini e la formazione di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento** con esclusione dell'obbligo del datore di lavoro a fornire tale lavoratore di un'ulteriore o diversa formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro (Cass. 11.3.2013, n. 5963)
- Il datore di lavoro non ha l'onere di verificare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni inferiori qualora questi sia divenuto inidoneo allo svolgimento di quelle sino a quel momento assegnate nel caso in cui l'interessato **non abbia manifestato la propria disponibilità** ad accettare l'assegnazione a mansioni inferiori (Cass. 2.8.2013, n. 18535)

Il licenziamento per GMO - I limiti del repêchage - Casi di non applicazione

- L'obbligo di repêchage **non si applica al dirigente licenziato per esigenze di ristrutturazione** aziendale (Cass. 11.2.2013, n. 3175)
- Qualora il lavoratore non possa più svolgere le mansioni cui sia addetto e l'impedimento sia a lui imputabile per dolo o colpa, è legittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro per **giustificato motivo consistente nella sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa in relazione alle mansioni suddette**, senza che il recedente debba fornire la prova di non aver potuto adibire il lavoratore ad altro posto nell'azienda, anche con mutamento delle mansioni, essendo tale prova necessaria solo quando l'impedimento non sia addebitabile al lavoratore. (Cass. 6.6.2005, n. 11753)

Il licenziamento per GMO e il cd. “*ius variandi*”

Modifiche unilaterali al contratto di lavoro da parte datoriale

- Tempo e luogo della prestazione lavorativa
- L’art. 2103 c.c. e il requisito delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive
- Le conseguenze della mancata accettazione delle modifiche da parte del lavoratore

Il licenziamento per GMO - Le tutele dopo la Riforma cd. “Fornero” - L’art. 18 Stat. Lav. (NO contratti a tutele crescenti)

Ambito di applicazione dell’Art. 18 Stat. Lav.

Si applica l’art. 18 Stat. Lav. **nelle ipotesi in cui non si applica il Decreto Tutele crescenti** e se il datore di lavoro occupa:

- **più di 15** dipendenti in ciascuna **sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo** nel quale ha avuto luogo il licenziamento;
- **più di 15** dipendenti nell’ambito dello **stesso comune**;
- **più di 60** dipendenti nell’ambito dell’intero **territorio nazionale**;
- **più di 5** dipendenti nel caso di **impresa agricola**
- **Indipendentemente dal numero dei dipendenti** se il licenziamento è orale, discriminatorio, nullo o lesivo di diritti fondamentali

Il licenziamento per GMO - Le tutele dopo la Riforma cd. “Fornero” - L’art. 18 Stat. Lav.

Casi di licenziamento per GMO illegittimo ex art. 18 Stat. Lav.

a) quando non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo «**per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento**», licenziamenti per superamento comparto e inidoneità fisica illegittimi

b) licenziamento intimato **nel periodo di comporta** e per giustificato motivo oggettivo consistente nell’**inidoneità fisica o psichica** del lavoratore



Reintegrazione depotenziata

reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo commisurato alla retribuzione con il **limite di 12 mensilità**, oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione.

Il licenziamento per **GMO** - Le tutele dopo la Riforma cd. “Fornero” - L’art. 18 Stat. Lav.

Casi di licenziamento per **GMO** illegittimo ex art. 18 Stat. Lav.

c) **altre ipotesi** in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo addotto dal datore di lavoro



Tutela risarcitoria piena

Indennità risarcitoria in una misura compresa fra **12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto**, tenendo conto dell’anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell’attività economica e del comportamento e condizioni delle parti

Il licenziamento per GMO - Le tutele dopo la Riforma cd. “Fornero” - L’art. 18 Stat. Lav.

Casi di licenziamento per GMO illegittimo ex art. 18 Stat. Lav.

d) Violazione **dell’obbligo di specifica motivazione del licenziamento** (previsto dall’art. 2, co. 2, della Legge 604 del 1966)



Tutela risarcitoria ridotta

Indennità variabile **tra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto**, da valutarsi da parte del giudice in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

GRAZIE DELL' ATTENZIONE

Avv. MASSIMO WASCHKE – PARTNER
FDL STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO
MEMBER OF PRIMERUS
MEMBER OF ALLIURIS

PIAZZA BORROMEO, 12 – 20123 MILANO



Il Jobs Act e la disciplina dei licenziamenti

Il contratto a tutele crescenti - Applicabilità

Tutele crescenti	Art. 18 Stat. Lav.	L. 604/1966
<p>Ipotesi di applicazione della disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> operai, impiegati o quadri assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015; lavoratori il cui contratto a tempo determinato o di apprendistato sia stato convertito in contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015; lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 se il datore di lavoro in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo il 7 marzo 2015, integri i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav. 	<p>Nelle ipotesi in cui non si applica il Decreto Tutele crescenti e se il datore di lavoro occupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> più di 15 dipendenti in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento; più di 15 dipendenti nell'ambito dello stesso comune; più di 60 dipendenti nell'ambito dell'intero territorio nazionale; più di 5 dipendenti nel caso di impresa agricola Indipendentemente dal numero dei dipendenti se il licenziamento è orale, discriminatorio, nullo o lesivo di diritti fondamentali 	<p>Tutte le ipotesi in cui non si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> l'art. 18 Stat. Lav. il Decreto Tutele crescenti

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

Reintegrazione piena (indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati)

- a) licenziamento **discriminatorio** ai sensi dell'art. 15 Stat. Lav.
- b) licenziamento intimato **oralmente**
- c) licenziamento **nullo** negli «altri casi» previsti dalla legge
- d) licenziamenti **collettivi** senza l'osservanza della **forma scritta**
- e) difetto di giustificazione per motivo consistente nella **disabilità fisica o psichica**

Sanzione

- reintegrazione nel posto di lavoro (o opzione 15 mensilità **dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**)
- +
- **risarcimento** del danno commisurato all'**ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto** dal licenziamento all'effettiva reintegrazione **dedotto aliunde perceptum** e in ogni caso in misura non inferiore a 5
- +
- **versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** per il periodo tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione (senza alcuna riduzione per altre contribuzioni eventualmente accreditate al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività)

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

Reintegrazione piena (segue)

- A seguito della sentenza con cui il Giudice dispone la reintegrazione del lavoratore il rapporto **si intende risolto** quando il lavoratore non abbia ripreso servizio **entro 30 giorni dall'invito** del datore di lavoro, salvo che abbia esercitato il **diritto di opzione** (15 mensilità).
- L'esercizio dell'opzione (15 mensilità) deve essere effettuata **entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'invito del datore di lavoro** a riprendere servizio se antecedente.

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

Reintegrazione piena (segue)

- Licenziamento **discriminatorio** (Art. 15 Stat. Lav. per affiliazione sindacale, attività sindacale, sciopero, ragioni politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso, handicap, età, orientamento sessuale, convinzioni personali);
- Licenziamento «*riconducibile agli **altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge***»:

Esempi:

- Licenziamento in concomitanza col **matrimonio** (dal giorno della richiesta delle pubblicazioni ad un anno dopo la celebrazione)
- Licenziamento in violazione normativa a sostegno della **maternità e paternità** (i. della lavoratrice madre dall'inizio del periodo di gravidanza sino al compimento dell'anno del bambino, ii. del padre lavoratore in congedo di paternità, dall'inizio del congedo sino al compimento dell'anno del bambino, iii. della madre o del padre per domanda o fruizione del congedo parentale e congedo per malattia del bambino, iv. in caso di adozione o affidamento della madre o del padre che fruisca del congedo di paternità, sino a un anno dall'ingresso del minore)
- Licenziamento **orale**
- Difetto di giustificazione per motivo consistente nella **disabilità fisica o psichica del lavoratore**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti (imprese con più di 15 dipendenti)

Reintegrazione depotenziata: licenziamento per motivi soggettivi (**per giusta causa o giustificato motivo soggettivo**) se è direttamente provato in giudizio che il **fatto materiale contestato non sussiste** restando estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento

Sanzioni

- **reintegrazione** nel posto di lavoro (o opzione 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto)
- +
- **risarcimento** del danno commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il **calcolo del trattamento di fine rapporto**, dal licenziamento all'effettiva reintegrazione **dedotto aliunde perceptum e aliunde percipiendum se avesse «accettato una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera c) D.Lgs. 181/2000»** con un **massimo di 12 mensilità «per periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione»**.
- +
- **versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** per il periodo tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione.

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti (imprese con più di 15 dipendenti)

Tutela risarcitoria piena: ogni altra ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o oggettivo illegittimo, **licenziamento collettivo** illegittimo per violazione della procedura o dei criteri di scelta

Sanzioni

Risarcimento del danno pari a **indennità fissa** non assoggettata a contribuzione calcolata sulla base **della sola anzianità di servizio**: 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio. **Minimo 4 e massimo 24 mensilità**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti (imprese con più di 15 dipendenti)

Tutela risarcitoria ridotta

- a) licenziamento privo di motivazione
- b) violazione del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 Stat. Lav.

Sanzioni

Risarcimento del danno pari a **indennità fissa** non assoggettata a contribuzione calcolata sulla base della **sola anzianità di servizio**: 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio. **Minimo 2 - Massimo 12 mensilità**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti (imprese con meno di 15 dipendenti)

Tutela risarcitoria

- Licenziamento in **assenza di giusta causa o giustificato motivo**: risarcimento del danno pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio. **Minimo 2 - Massimo 6 mensilità**
- Licenziamento in **violazione del requisito della motivazione o della procedura ex art. 7 Stat. Lav.**: risarcimento del danno pari a 0,5 mensilità per ogni anno di servizio. **Minimo 1 - Massimo 6 mensilità**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

La revoca del licenziamento

- Il datore di lavoro può revocare il licenziamento (senza il consenso del lavoratore) **entro 15 gg dal ricevimento dell'impugnazione** e il rapporto continua (anche per retribuzione) **senza soluzione di continuità** con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Licenziamento per g.m.o.

- ai lavoratori cui si applicano le norme di cui al decreto «tutele crescenti» **non si applica la procedura** ex art. 7 L. 604/66

Rito Fornero

- in caso di impugnazione giudiziale, ai lavoratori cui si applicano le norme di cui al decreto «tutele crescenti» **non si applica il cd. "Rito Fornero"**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

L'offerta di conciliazione per i lavoratori di cui al decreto cd. «Tutele crescenti»

I termini dell'offerta di conciliazione

- a) il datore di lavoro può effettuare l'offerta **solo entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento** (60 giorni dalla data del licenziamento)
- b) la conciliazione deve avere luogo «**in sede protetta**», cioè in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c. e dell'art. 82 comma 1 D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
- c) l'importo, di ammontare pari a una 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 2 e non superiore a 18 mensilità** mediante consegna al lavoratore di **assegno circolare** (ammontare dimezzato e tetto a 6 mensilità per le piccole imprese). Tale importo **non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persona fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale**
- d) L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore **comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'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**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

L'offerta di conciliazione per i lavoratori di cui al decreto cd. «Tutele crescenti»

- **Sedi di conciliazione** (art. 2113 c.c. e art. 82, comma 1, D.Lgs. 276/2003):
 - Sede giudiziale
 - Sede sindacale
 - Direzione Territoriale del Lavoro
 - Altre sedi previste dai contratti collettivi
 - Collegio di conciliazione arbitrale
 - Commissioni di certificazione
- Deve trattarsi effettivamente di una delle sedi previste . In caso contrario, violazione art. 2113 c.c. e **applicazione art. 17, comma 1, lett. A TUIR (tassazione separata)**

Contratto a tutele crescenti - I licenziamenti

L'offerta di conciliazione per i lavoratori di cui al decreto cd. «Tutele crescenti»

- Solo in caso di offerta di conciliazione da parte del datore di lavoro è prevista una **ulteriore comunicazione obbligatoria** al centro per l'impiego: **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto** il datore di lavoro deve comunicare **se è avvenuta o meno la conciliazione**. Tale comunicazione non è dovuta in caso di risoluzione del rapporto **durante il periodo di prova** (nota Min. Lav. n. 3845/2015) .
- **Sanzione amministrativa:** da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore in caso di omissione. € 100,00 per comunicazione tardiva o successiva a diffida

GRAZIE DELL' ATTENZIONE

AVV. ANDREA COLDESINA – ASSOCIATE
FDL STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO
MEMBER OF PRIMERUS
MEMBER OF ALLIURIS

PIAZZA BORROMEO, 12 – 20123 MILANO



GRAZIE