

# Diritti e indennità a «tutele crescenti»

Le regole in vigore per chi è assunto dal 7 marzo scorso, con i limiti alle ipotesi di reintegrazione



**Il mio consulente mi ha illustrato a grandi linee le nuove regole per il licenziamento individuale nei diversi casi, che sono state introdotte dal Jobs Act. Mi pare di avere capito che, anche se dovessi perdere una eventuale causa, difficilmente il mio ex dipendente avrebbe diritto alla reintegrazione, ma potrebbe comunque chiedermi il risarcimento del danno. Posso avere qualche ulteriore chiarimento in materia? Ci sono comunque dei casi in cui sarei tenuto a ridare al dipendente il posto di lavoro? In quali ipotesi, invece, sarei chiamato solamente a pagare una somma? E quanto dovrei pagare?**

M.C. - NOVARA

di **Alberto Bosco**  
e **Josef Tschöll**

al 7 marzo per i nuovi assunti, per i lavoratori con contratto a termine o di apprendistato convertito

a tempo indeterminato, nonché per tutti i dipendenti - e cioè tanto quelli "nuovi" quanto quelli già in servizio - se il datore, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute da tale data, integra il requisito occupazionale ex articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di licenziamento illegittimo si applicano le regole del contratto a tutele crescenti. Si tratta di una delle tante novità di quest'anno, cui si aggiungono quelle riguardanti la disciplina dei contratti atipici, delle mansioni e della maternità, di cui si è appena occupato il Consiglio dei ministri.

In attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, è stato infatti emanato il decreto legislativo 23/2015, che - senza abolire i precedenti regimi di tutela, ossia quelli previsti dalle leggi 604/1966 e 300/1970 - introduce il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo - nel caso di giustificato motivo oggettivo - la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio, e limitando il

diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

### Licenziamento discriminatorio, nullo e orale

Il giudice - nel caso in cui ritenga che il licenziamento sia discriminatorio (ex articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300), riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge o inefficace (perché intimato solo in forma orale) - ordina al datore la reintegrazione del lavoratore nel proprio posto, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. Il datore è condannato a pagare una indennità, non inferiore a cinque mensilità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo dal giorno del recesso sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (cosiddetto *aliunde perceptum*); per il medesimo periodo è dovuto anche il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore, fermo il diritto al risarcimento del danno, entro 30 giorni può chiedere, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr; la richiesta determina la risoluzione del rapporto. Questo regime di tutela si applica a tutti i datori, a prescindere dai dipendenti occupati.

### Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

La reintegrazione è esclusa in tutti i casi in cui è accertato che non ricorre il giustificato motivo oggettivo (Gmo), ossia quello legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento: in questa ipotesi (per i lavoratori che sono soggetti al contratto a tutele crescenti), il giudice si limita a dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità - non soggetta a contribuzione previdenziale - di un 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 24 mensilità; per le Pmi tale indennità è dimezzata e, in ogni caso, non può superare il limite delle sei mensilità.

La nuova norma prevede poi che, sempre nel caso di applicazione del Dlgs 23/2015, non sia più necessario attivare la procedura per esperire il tentativo di conciliazione davanti alla direzione territo-

riale del Lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

### Licenziamento disciplinare

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa dichiarato illegittimo dal giudice, la regola generale (articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015) esclude il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro: il lavoratore ha diritto solamente al risarcimento del danno. In pratica, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del recesso e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, di natura meramente risarcitoria, 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 24 mensilità. Anche in questo caso, per le Pmi gli importi sono dimezzati e, in ogni caso, non possono superare il limite delle 6 mensilità.

Invece, se il lavoratore (dipendente da un datore con più di 15 dipendenti) riesce a dimostrare l'insussistenza del fatto materiale che gli è stato contestato, rispetto alla quale resta estranea e ininfluente ogni valutazione circa la sproporzione del provvedimento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla reintegrazione nel posto 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 dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum* nonché l'*aliunde percipiendum*. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione, e cioè dalla data del licenziamento fino a quella della sentenza, non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il datore è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva, eventualmente anche per la parte eccedente la misura dell'indennità risarcitoria riconosciuta.

Anche in questa ipotesi, il lavoratore, fermo il risarcimento del danno nel massimo di 12 mensilità, entro 30 giorni può chiedere al datore, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto, esente da contributi previdenziali.

# 1

## CONCILIAZIONE PER I NUOVI ASSUNTI

### L'offerta del datore

In regime di tutele crescenti, per evitare il giudizio e ferma ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore può offrire, entro 60 giorni, presso una sede protetta o una commissione di certificazione, un importo, esente da Irpef e contributi, pari a una mensilità di retribuzione per il calcolo del Tfr (trattamento di fine

rapporto) per ogni anno di servizio, in misura compresa tra due e 18 mensilità (la metà, con un massimo di sei, nelle Pmi), consegnando un assegno circolare: se il lavoratore accetta l'assegno, si verificano l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione anche ove già proposta.

# 2

## NUOVA COMUNICAZIONE

### Indicazioni sulla conciliazione

In caso di contratto a tutele crescenti, dato che è possibile l'offerta di conciliazione, la Co (comunicazione obbligatoria) telematica di cessazione è integrata da un'altra comunicazione, che il datore deve inviare entro 65 giorni dalla fine del rapporto, in cui va indicata l'avvenuta o non avvenuta conciliazione, pena una sanzione

amministrativa da 100 a euro a 500 euro per ogni lavoratore. Il ministero del Lavoro, con nota del 27 maggio 2015, ha reso noto che dal 1° giugno, nella sezione "Adempimenti" del portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), è disponibile l'applicazione "Unilav\_Conciliazione", con la quale i datori devono comunicare le necessarie informazioni.

# 3

## REGOLE PER DATORI GRANDI E PICCOLI

### Il fattore dimensionale

La misura del risarcimento e la possibilità di reintegra (almeno in qualche specifico caso) dipendono solo dalle dimensioni del datore: questi è definibile come "grande" (a prescindere dal fatto che sia imprenditore o no) quando: a) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel

quale ha avuto luogo il licenziamento occupa più di 15 lavoratori (più di cinque se imprenditore agricolo); b) nell'ambito dello stesso territorio comunale ha più di 15 dipendenti (impresa agricola con più di cinque), anche se ogni unità produttiva da sola non raggiunge tali limiti; c) in ogni caso, occupa più di 60 dipendenti.

# 4

## LA CONCILIAZIONE NON BLOCCA LA NASPI

### Il nuovo ammortizzatore

Il lavoratore che accetta l'offerta di conciliazione del datore non perde il diritto alla Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego): lo ha precisato il ministero del Lavoro con la nota 13 del 24 aprile 2015, evidenziando che essa è riconosciuta a coloro che abbiano perduto involontariamente il posto e abbiano i

requisiti previsti dal Dlgs 22/2015. Nella nota si evidenzia come l'accettazione dell'offerta non muti il titolo della risoluzione del rapporto e comporti solo la rinuncia all'impugnazione del recesso: ne discende che tale fattispecie va quindi intesa quale disoccupazione involontaria conseguente a un atto unilaterale di licenziamento.

# 5

## CONTRIBUTO ANCHE SE C'È GIUSTA CAUSA

### La somma a carico del datore

L'articolo 2, comma 31, della riforma Fornero, ha previsto che (con alcune eccezioni) nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla Aspi, assicurazione sociale per l'impiego (ora Naspi), è dovuta, a carico

del datore, una somma pari al 41% del massimale mensile di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Secondo quanto precisato dal ministero del Lavoro con la nota 13/2015 (la quale ha confermato la risposta a interpello 29/2013), il contributo di licenziamento va versato anche da parte del datore che proceda a un licenziamento per giusta causa.

# 6

## VIOLAZIONI FORMALI E PROCEDURALI

### Le sanzioni previste

Sanzioni ad hoc sono previste se il datore viola l'articolo 2, comma 2, della legge 604/1966, e quindi se la comunicazione di licenziamento non ne specifica i motivi, o anche se viola, nei casi di licenziamento disciplinare, la procedura di contestazione degli addebiti e, più in generale, il diritto di

difesa del lavoratore: se il recesso è legittimo, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore a pagare una indennità, esente da contributi, pari a una mensilità dell'ultima retribuzione per il calcolo Tfr per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 12 (metà nelle Pmi).

# 7

## INDENNITÀ RIDOTTA PER FRAZIONI DI ANNO

### Il calcolo dell'anzianità

Nel regime delle tutele crescenti, per i casi in cui non opera la reintegra, l'indennità spettante al lavoratore è calcolata – fermo il minimo da una a quattro mensilità per i primi due anni, a seconda dei diversi casi – solo con riferimento all'anzianità presso il datore recedente. L'articolo 8 del Dlgs

23/2015 dispone che per le frazioni di anno di anzianità di servizio, le indennità e l'importo ex articoli 3, comma 1 (giustificato motivo oggettivo e soggettivo o giusta causa), 4 (vizi formali e procedurali) e 6 (offerta di conciliazione), sono riproporzionati, e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si contano come mese intero.