

Novità legislativa

Jobs Act: contratto a tutele crescenti e nuove regole in materia di licenziamento

Il d.lgs. n. 23 del 2015 stabilisce nuove regole in materia di licenziamenti individuali e collettivi degli assunti a partire dal 7 marzo 2015. La tutela indennitaria, commisurata all'anzianità di servizio del lavoratore, prende definitivamente il sopravvento rispetto alla tutela reintegratoria, che troverà applicazione in casi del tutto residuali.

La disciplina introdotta dal d.lgs. n. 23/2015, in attuazione della L. n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), costituisce una vera e propria rivoluzione del sistema delle tutele riconosciute al lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo.

- a) Campo di applicazione della nuova normativa

Va subito chiarito che il nuovo plesso normativo si applica esclusivamente ai lavoratori aventi la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti a partire dal 7 marzo 2015 in forza di un contratto a tempo indeterminato, ovvero il cui rapporto a tempo determinato o di apprendistato sia stato convertito a tempo indeterminato da tale data in avanti. Conseguentemente, nulla cambia con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati antecedentemente al 7 marzo scorso.

- b) La tutela indennitaria

Il decreto legislativo in esame prevede che, in conseguenza di un licenziamento individuale (intimato sia per motivi oggettivi che soggettivi) dichiarato illegittimo, ovvero di un licenziamento collettivo del quale sia stata accertata la violazione della relativa procedura o dei criteri di scelta, al lavoratore sarà dovuta una indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Nel caso in cui il datore di lavoro non raggiunga i requisiti

dimensionali di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (più di 15 dipendenti nello stesso stabilimento, sede o comune ovvero più di 60 lavoratori indipendentemente dalla loro dislocazione), l'anzidetta indennità è dimezzata e comunque non potrà essere superiore a 6 mensilità.

Nel caso invece di licenziamenti individuali adottati con difetto di motivazione (se irrogati per giustificato motivo oggettivo) ovvero in violazione del procedimento di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966 (se irrogati per motivi disciplinari), il lavoratore avrà diritto ad un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità

Il sistema così delineato, introducendo un sistema di calcolo rigido, in quanto esclusivamente imperniato sull'anzianità di servizio, sottrae completamente al Giudice la possibilità di graduare discrezionalmente la misura dell'indennità tra un minimo ed un massimo, come invece prevedevano (ed ancora oggi prevedono per i rapporti di lavoro sorti anteriormente al 7 marzo 2015) la L. n. 604/1966 e la L. n. 92/2012.

- c) I casi in cui trova ancora applicazione la tutela reintegratoria

Il d.lgs. n. 23/2015 fornisce anche un'elencazione dei (residuali e statisticamente rari) casi in cui continuerà a applicarsi la tutela reintegratoria. Trattasi,

in particolare, delle ipotesi di invalidità del licenziamento in quanto:

- i) discriminatorio;
- ii) nullo (ad esempio in quanto intimato in violazione del divieto di licenziamento della lavoratrice madre);
- iii) intimato in forma orale;
- iv) intimato in difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

All'accertata illegittimità del licenziamento nei casi sopra individuati, farà seguito la condanna del datore di lavoro, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, alla reintegrazione, nonché al pagamento di un'indennità pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito dalla data del licenziamento sino alla data della reintegra, dedotto *l'aliunde perceptum* (vale a dire quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di attività lavorativa presso altro datore nel medesimo periodo). Tale indennità non potrà comunque essere inferiore a 5 mensilità, e il datore sarà in ogni caso tenuto al pagamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali. E' infine data al lavoratore la facoltà di optare, entro 30 giorni dalla comunicazione della sentenza o dall'invito alla ripresa del servizio, per il pagamento di un'ulteriore indennità pari a 15 mensilità in luogo della reintegra.

Ultima fattispecie disciplinata dal decreto legislativo in esame è quella del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa irrogato da imprese aventi i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Laddove il lavoratore dimostri in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestatogli, il Giudice condannerà il datore di lavoro alla reintegra nonché al pagamento di un'indennità, comunque non superiore a 12 mensilità, pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito dalla data del licenziamento sino alla data della reintegra, dedotto *l'aliunde perceptum* (vedi sopra) nonché *l'aliunde percipiendum* (ossia quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 181/2000). Anche in questo caso, il datore di lavoro dovrà pagare i contributi assistenziali e previden-

ziali dalla data del licenziamento a quello della reintegra, e il lavoratore ha la facoltà di optare per il pagamento in suo favore dell'indennità sostitutiva della reintegra, pari a 15 mensilità.

d) l'offerta di conciliazione

Il decreto legislativo in esame ha infine introdotto uno strumento volto a prevenire l'insorgere di contenziosi in sede giudiziale aventi ad oggetto l'asserita illegittimità dei licenziamenti.

Si tratta, in particolare, dell'istituto dell'offerta di conciliazione, che consiste nell'offerta formulata al lavoratore, entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla comunicazione dello stesso), di una somma (che non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF) pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per anno di servizio, in una misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. L'offerta deve essere formalizzata in c.d. "sede protetta" (vale a dire avanti la DTL, in sede sindacale, ecc.) mediante la consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione dello stesso anche qualora già proposta.

ULTERIORI INFORMAZIONI SU QUESTO ARGOMENTO O SU FATTISPECIE CORRELATE POSSONO ESSERE RICHIESTE A:

avv. Marco Pegoraro
+39 0461 23100 - 260200 - 261977
mp@slm.tn.it

DISCLAIMER

Le Newsletter di SLM rappresentano uno strumento di informazione gratuito a disposizione di tutti coloro che siano interessati a riceverle (newsletter@slm.tn.it). Le Newsletter di SLM non possono in alcun caso essere considerate pareri legali, né possono essere ritenute idonee a risolvere casi specifici in assenza di una preventiva valutazione della fattispecie concreta da parte di un legale.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003

Le Newsletter di SLM sono inviate esclusivamente a soggetti che hanno liberamente fornito i propri dati personali in ragione di rapporti professionali intercorsi con SLM o in occasione di convegni, seminari, master, o eventi di altro genere. I dati forniti sono trattati secondo le modalità indicate dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali). A tal fine i dati possono essere trattati

con o senza l'ausilio di mezzi elettronici e/o telematici ed essere comunicati per le medesime finalità ai dipendenti e collaboratori di SLM.

Il titolare dei dati personali ha i diritti previsti dall'art. 7 del "Codice in materia di protezione dei dati personali", tra cui il diritto di ottenere: i) la conferma dell'esistenza dei dati che lo riguardano e la loro comunicazione; ii) l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione e la cancellazione dei medesimi. Il titolare dei dati personali può inoltre opporsi all'ulteriore trattamento dei suoi dati.

Il titolare del trattamento è lo Studio Legale Marchionni & Associati (SLM), con sede in Trento, Viale San Francesco d'Assisi n. 8. Il responsabile del trattamento è l'avv. Rosanna Visintainer, alla quale il titolare dei dati personali può rivolgersi, tramite l'indirizzo e-mail rv@slm.tn.it, per esercitare i diritti sopra indicati e per ottenere ulteriori informazioni.

Chi avesse ricevuto o ricevesse le Newsletter di SLM per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro può comunicarlo inviando una email a rv@slm.tn.it.