

Il primo decreto delegato attuativo del “Jobs Act”: il contratto a tutele crescenti

Il decreto sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è il primo provvedimento attuativo della delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act). Presupposto di tale riforma è che la stabilità non è solo un interesse del lavoratore, ma anche dell'impresa, che decide di investire sulle proprie maestranze, considerandole non mero elemento di costo, ma fattore decisivo per la competitività. Riassumiamo dunque i contenuti del D. Lgs. del 04 marzo 2015 n. 23, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Il citato decreto delegato, entrato in vigore il 07/03/2015 si compone di 12 articoli: l'art. 1 definisce l'ambito di applicazione del nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, che varrà per operai, impiegati e quadri (non, quindi, per i dirigenti) assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, nonché nei casi di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato e di stabilizzazione del contratto di apprendistato, se avvenuta successivamente all'entrata in vigore del decreto; infine, si applicherà ai vecchi assunti delle imprese sino a 15 dipendenti che dovessero superare la soglia dopo l'entrata in vigore del decreto.

1. LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI IN QUANTO NULLI, DISCRIMINATORI ED INTIMATI IN FORMA ORALE

VECCHIA NORMATIVA	NUOVA NORMATIVA
Art. 18 St. lav. - L. 300/70	Art. 3 decreto attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).
1) REINTEGRAZIONE piena (risarcimento danni pari alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo rientro - minimo 5 mesi)	1) REINTEGRAZIONE piena (risarcimento danni pari alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo rientro - minimo 5 mesi)

Per i licenziamenti discriminatori, nulli o intimati in forma orale, continuerà ad operare la sanzione della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato con risarcimento danni pari alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo rientro.

2. LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

Imprese sopra i 15 dipendenti	
VECCHIA NORMATIVA	NUOVA NORMATIVA
Art. 18 St. lav. - L. 300/70	Art. 3, c. I, decreto attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).
2) REINTEGRAZIONE attenuata (risarcimento danni massimo di 12 mesi)	2) REINTEGRAZIONE attenuata (risarcimento massimo di 12 mesi)
3) RISARCIMENTO pieno (risarcimento tra 12 e 24 mesi)	3) RISARCIMENTO 2 mensilità per ogni anno di servizio (limite tra 4 e 24 mesi)

Cambia l'apparato sanzionatorio per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo o giusta causa, disciplinati dall'art. 3 del d. lgs.vo: si assiste, in sostanza, ad

un'ulteriore riduzione, rispetto a quanto già operato dalla Riforma Fornero, dell'area della tutela reale e, contemporaneamente, ad un ampliamento dell'area della tutela obbligatoria, con forte riduzione della misura delle indennità risarcitorie.

L'art. 3 del decreto prevede che nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa, il giudice deve dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità, escludendo, qualsiasi valutazione discrezionale del giudice nell'effettuazione delle operazioni di calcolo.

Si noti che, ai sensi del successivo art. 7 del decreto, ai fini del calcolo delle indennità dovute dal datore di lavoro l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto deve essere computata tenendo conto dell'intero periodo nel quale il lavoratore è stato occupato nell'attività appaltata.

Solo nel caso di licenziamento disciplinare in cui sia direttamente dimostrata in giudizio la non sussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, continua a trovare applicazione la tutela reale, pertanto, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione. Dalla indennità così determinata deve essere sottratto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative (*aliunde perceptum*), nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del d. lgs.vo n. 181/2000 (*aliunde percipiendi*). In ogni caso la misura della indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in luogo della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non assoggettata a contribuzione previdenziale.

3. LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER VIZI FORMALI

Imprese sopra i 15 dipendenti	
VECCHIA NORMATIVA	NUOVA NORMATIVA
Art. 18 St. lav. L. 300/70	Art. 4 decreto attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).
4) RISARCIMENTO attenuato (risarcimento tra 6 e 12 mesi)	4) RISARCIMENTO di 1 mensilità per ogni anno di servizio (limite tra 2 e 12 mesi)

L'art. 4 del decreto prevede inoltre che, in caso di vizi formali e procedurali del licenziamento, per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, c. 2, L. n. 604/1966 ovvero della procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del

licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, salvo che il giudice, in base ai contenuti della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3, ritenendo il licenziamento discriminatorio, nullo, inefficace o ingiustificato ovvero (solo per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo) fondato su un fatto materiale insussistente. Si noti che anche in questo caso la misura minima dell'indennità è ridotta di 2/3 rispetto a quella prevista dall'art. 18 St. lav.

4. CONCILIAZIONE AGEVOLATA

VECCHIA NORMATIVA	NUOVA NORMATIVA
	Art. 6 decreto attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).
	Offerta di una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità

Uno degli obiettivi della riforma è il drastico decongestionamento del contenzioso giudiziale sui licenziamenti, che si è cercato di perseguire attraverso l'eliminazione della specifica procedura di conciliazione preventiva obbligatoria presso la DTL introdotta dalla Riforma Fornero e la contestuale introduzione di una nuova ipotesi di conciliazione volontaria per la risoluzione stragiudiziale delle controversie sui licenziamenti illegittimi, che si aggiunge alle altre modalità di conciliazione previste dalla legge.

Ai sensi dell'art. 6, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, mediante consegna di un assegno circolare, entro il termine previsto dall'art. 6, c. 1, L. 604/1966 per la impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla ricezione della comunicazione in forma scritta del recesso) un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

L'accettazione da parte del lavoratore dell'assegno circolare comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento.

La conciliazione deve avvenire in una delle sedi assistite di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. o presso le commissioni di certificazione di cui all'art. 82, c. 1, del D. lgs. n. 276/2003. Le eventuali diverse somme concordate nella medesima sede conciliativa per la definizione di ogni altra pendenza rimangono assoggettate al regime fiscale ordinario.

È stato introdotto un nuovo onere amministrativo per i datori di lavoro che licenziano: entro 65 giorni dal licenziamento deve essere effettuata un'ulteriore comunicazione obbligatoria telematica

di cessazione, indicando se la conciliazione sia avvenuta oppure no. L'omessa comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore.

5. LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO IN TUTELA OBBLIGATORIA

Imprese sotto i 15 dipendenti	
VECCHIA NORMATIVA	NUOVA NORMATIVA
Art. 8 legge 604/66	Art. 9 decreto attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).
risarcimento tra 2,5 e 6 mesi	1) limite tra 2 e 6 mesi per licenziamento ingiustificato 2) limite tra 1 e 6 mesi per vizi formali o procedurali In ogni caso 1 mensilità per ogni anno di servizio con un massimo di 6 mensilità

Quanto alle imprese con meno di 15 dipendenti, l'art. 9, comma 1, dispone:

- (i) la non applicabilità della tutela reale in caso di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto materiale;
- (ii) il dimezzamento delle indennità dovute dal datore di lavoro nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o giusta causa dichiarato illegittimo ovvero per vizi formali o procedurali o infine a seguito di accettazione della offerta di conciliazione, fissando il limite massimo non superabile di 6 mensilità.

6. LICENZIAMENTI COLLETTIVI

VECCHIA NORMATIVA	NUOVA NORMATIVA
art. 4, 5 e 24 L. 223/1991	Art. 10 decreto attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).
1) REINTEGRAZIONE piena (e risarcimento danni minimo 5 mesi) – in caso di inosservanza forma scritta; 2) RISARCIMENTO pieno (risarcimento tra 12 e 24 mesi) - per violazione procedura sindacale 3) REINTEGRAZIONE attenuata (risarcimento massimo di 12 mesi) - violazione dei criteri di scelta.	1) REINTEGRAZIONE piena (e risarcimento danni minimo 5 mesi) – in caso di inosservanza forma scritta; 2) RISARCIMENTO 2 mensilità per ogni anno di servizio (limite tra 4 e 24 mesi) - per violazione procedura sindacale e criteri di scelta.

Infine, per ciò che concerne il licenziamento collettivo, l'art. 10 prevede, nel solo caso di inosservanza della forma scritta l'applicazione del regime sanzionatorio della tutela reale, mentre nel caso di violazione delle disposizioni relative alla procedura sindacale e ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare prevede l'applicazione della tutela obbligatoria, con il riconoscimento della sola indennità risarcitoria in base all'anzianità di servizio dei singoli lavoratori licenziati.

Il decreto delegato costituisce una vera e propria svolta per il mercato del lavoro, giacché è stata soppressa la sanzione della reintegrazione del lavoratore per il motivo oggettivo di licenziamento ed è stata notevolmente ristretta per il licenziamento disciplinare. Per valutare il primo impatto di tale riforma occorrerà attendere i prossimi mesi ed i testi definitivi dei prossimi decreti delegati e, in particolare, di quello avente ad oggetto il riordino delle tipologie contrattuali.