

AGIDAE

Associazione Gestori

Istituti Dipendenti Autorità Ecclesiastica

Pontificia Università Urbaniana

Roma, 25 aprile 2015

Convegno Nazionale di Studio

Armando Montemarano

**Il nuovo rapporto di lavoro
a tutele crescenti**

JOBS ACT

Legge 10 dicembre 2014, n. 183

Deleghe al Governo in materia di

- **riforma degli ammortizzatori sociali**
- **riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche attive**
- **riordino della disciplina dei rapporti di lavoro**
- **riordino dell'attività ispettiva e di tutela**
- **conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**

Art. 76 Cost.

L'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con:

- determinazione di principi
- determinazione di criteri direttivi
- soltanto per tempo limitato
- per oggetti definiti

Art. 77 Cost.

Il Governo non può, senza delegazione delle Camere, emanare decreti che abbiano valore di legge ordinaria.

Cassazione n. 12399/2006

la norma contenuta in un decreto delegato, in quanto di carattere primario in virtù della legge-delega non è suscettibile di disapplicazione da parte del giudice, il quale, ove ne ravvisi gli estremi, può però sollevare su di essa questione di legittimità costituzionale per indeterminatezza o genericità della legge-delega o per eccesso di delega.

LICENZIAMENTI

D.LGS. 4 marzo 2015, n. 23

Campo di applicazione

- Lavoratori che rivestono la qualifica di operaio, impiegato o quadro assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, anche in caso di conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato o di apprendistato *[conseguenze della successione]*.
- Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza delle suddette assunzioni a tempo indeterminato, superi il requisito occupazionale di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, le tutele crescenti si applicano anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.
- Non si applica l'art. 7 L. n. 604/1966.
- Non si applica il Rito Fornero (procedimento di impugnativa del licenziamento).

1° tipo di licenziamento

1) discriminatorio

art. 3 L. 108/1990: determinato da ragioni di razza, di lingua, di sesso, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali o di discriminazione sindacale.

2) per matrimonio

art. 35 D.Lgs. 198/2006: si presume che il licenziamento della lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segue la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione, sia disposto per causa di matrimonio.

3) per genitorialità

art. 54 D.Lgs. 151/2001: le lavoratrici (o i lavoratori, se unici esercenti la responsabilità genitoriale) non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o dall'ingresso del minore adottato o affidato nel nucleo familiare né a motivo della richiesta di congedi parentali e di permessi per malattie del bambino.

4) per motivo illecito

art. 1345 cod. civ.: si identifica con una finalità contraria a norma imperativa o ai principi dell'ordine pubblico o del buon costume, ovvero poiché diretta ad eludere una norma imperativa.

5) per **disabilità** svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, o che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60%, o che abbiano patito un aggravamento

art. 4 L. 68/1999: i lavoratori che divengono inabili allo della disabilità possono essere licenziati se non proficuamente adibibili a diverse mansioni, anche inferiori, compatibili con la disabilità.

6) verbale

art. 2 L. 604/1966: il datore di lavoro comunicare per iscritto il licenziamento insieme alla specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

1° tipo di licenziamento: conseguenze

- Il licenziamento è nullo e si applica la reintegrazione del lavoratore a prescindere dalla tipologia e dalle dimensioni del datore di lavoro.
- Il lavoratore ha anche diritto ad un risarcimento commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*. La misura del risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità e deve includere i contributi previdenziali e assistenziali.
- In luogo della reintegrazione, il lavoratore può chiedere un'indennità sostitutiva non assoggettata a contribuzione pari a 15 mensilità della retribuzione di riferimento entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia giudiziaria, o dall'invito del datore a riprendere servizio, se anteriore.

TUTELA REALE FORTE

2° tipo di licenziamento

1) giusta causa

art. 2119 cod. civ. : il datore di lavoro può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto (mancanza, di cui il dipendente si sia reso colpevole, da rivestire una gravità tale che qualsiasi altra sanzione disciplinare risulterebbe insufficiente).

2) giustificato motivo soggettivo

art. 3 L. 604/1966: è il licenziamento con preavviso determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

2° tipo di licenziamento: conseguenze

➤ Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna 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 ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

TUTELA OBBLIGATORIA FORTE CRESCENTE

➤ Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav. l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.

TUTELA OBBLIGATORIA DEBOLE CRESCENTE

➤ Nelle ipotesi di licenziamento disciplinare in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale o di difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla reintegrazione e al risarcimento, commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto l'«aliunde perceptum» e l'«aliunde percipiendi». La misura del risarcimento non può eccedere le 12 mensilità e deve includere i contributi previdenziali ed assistenziali. Questa disciplina non si applica ai datori di lavoro non imprenditori e a quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav.

TUTELA REALE DEBOLE CRESCENTE

Corte Costituzionale n. 63/1966

Sono illegittimi gli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, COD. CIV. limitatamente alla parte in cui consentono che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro.

Corte Costituzionale n. 174/1972

L'entrata in vigore dell'art. 18 Stat. Lav., che prevede la reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente illegittimamente licenziato, fa venire meno, per i rapporti regolati da tale norma, il fondamento giuridico su cui poggiava la parziale invalidazione statuita con la sentenza n. 63 del 1966, che afferma un principio che non può trovare applicazione tutte le volte che il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato da una particolare forza di resistenza, quale deriva da una disciplina che assicura normalmente la stabilità del rapporto e fornisce le garanzie di appositi rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione.

Cassazione Sezioni Unite n. 174/1972

La decorrenza della prescrizione quinquennale non è unica per qualsiasi rapporto di lavoro ma dipende dal grado di stabilità del rapporto, dovendosi ritenere stabile ogni rapporto che sia regolato da una disciplina che, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e l'efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obbiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo.

3° tipo di licenziamento

1) non contestualmente motivato

art. 2 L. 604/1966: il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento insieme alla specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

2) con violazione del procedimento disciplinare

art. 7 L. 300/1970: il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza che, all'epoca della commissione del fatto, fosse affisso il codice disciplinare in luogo accessibile a tutto il personale e senza avere preventivamente contestato l'addebito al dipendente e averlo sentito a difesa, ove richiesto con l'assistenza di un rappresentante sindacale; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

3° tipo di licenziamento: conseguenze

- Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

TUTELA OBBLIGATORIA DEBOLE CRESCENTE

- Per i datori di lavoro non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav. l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può, in ogni caso, superare il limite delle 6 mensilità.

TUTELA OBBLIGATORIA DEBOLISSIMA CRESCENTE

- A meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di merito previste per il 1° o per il 2° tipo di licenziamento.

TUTELA REALE OD OBBLIGATORIA

licenziamenti collettivi

art. 24 L. 223/1991: si applicano alle imprese che occupano più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.

➤ in caso di inosservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto per il 1° tipo di licenziamento.

TUTELA REALE FORTE

➤ in caso di licenziamento collettivo effettuato in violazione delle norme procedurali e dei criteri di scelta, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna 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 ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

TUTELA OBBLIGATORIA FORTE CRESCENTE

impugnazione

art. 6 L. 604/1966

- il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto.
- l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale o dalla comunicazione al datore di lavoro della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

➤ art. 32 L. 183/2010

le disposizioni sull'impugnazione si applicano inoltre:

- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro; in tale ultima ipotesi, il termine di per l'impugnazione extra giudiziale, che decorre dalla cessazione del contratto, è fissato in 120 giorni.
- al recesso del committente nei rapporti di co.co.co. e co.co.pro.
- al trasferimento, con termine decorrente dalla data di ricezione della sua comunicazione.
- alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. con termine decorrente dalla data del trasferimento dell'azienda o di un suo ramo.
- in ogni altro caso in cui, compresa le ipotesi di appalto non genuino o di somministrazione irregolare di lavoro, si chiedi la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

tentativo preventivo di conciliazione

art. 7 L. 604/1966

- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav. (oltre 15 dipendenti nel Comune od oltre 60 in Italia) dev'essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- nella comunicazione va dichiarata l'intenzione di procedere al licenziamento e indicare i suoi motivi, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.
- l'incontro si svolge avanti alla Commissione Provinciale di Conciliazione; le parti possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali, da un avvocato o da un consulente del lavoro.
- se fallisce il tentativo di conciliazione, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al dipendente.
- se la conciliazione ha esito positivo, e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore accede agli ammortizzatori sociali.

La procedura non è obbligatoria per gli assunti dal 7 marzo 2015 (ritengo, allo stato, che possa essere facoltativamente attivata dal datore di lavoro)

offerta di conciliazione

art. 6 D.Lgs. 23/2015

- al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), innanzi ad una Commissione di certificazione o in una delle sedi conciliative previste dal codice civile (1), un importo, **NON IMPONIBILE E NON ASSOGGETTATO A CONTRIBUTIONE (2)**, pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità
- l'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento
- entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro deve comunicare obbligatoriamente, con apposito modello, l'avvenuta o non avvenuta conciliazione
- per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav. l'ammontare dell'importo è dimezzato e non può, in ogni caso, superare il limite delle 6 mensilità

(1) l'art. 2113 rinvia alle conciliazioni intervenute ai sensi degli artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater cod. proc. civ.

(2) ritengo, allo stato, che si possano concordare anche mensilità eccedenti, ma che queste ultime saranno assoggettate all'ordinario regime degli incentivi all'esodo

revoca del licenziamento

art. 5 D.Lgs. 23/2015

nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione, 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.

norma identica a quella dettata dall'art. 18, comma 10, Stat. Lav., come riformato dalla L. n. 92/2012