

Il contratto a tutele crescenti in 10 domande e risposte

(Ida Bonifati – da Agidae n. 1 2015)

Con il primo dei decreti attuativi della legge delega 10 dicembre 2014 n. 183 è stata introdotta una nuova disciplina riguardante il regime delle tutele, in caso di licenziamento illegittimo, per i lavoratori di aziende con un numero di dipendenti superiore a 15.

In che cosa consiste il provvedimento? Proviamo a dare un primo chiarimento attraverso 10 domande mirate (ed altrettante risposte), in attesa del Convegno nazionale di studio Agidae in cui verrà dato ampio spazio alla trattazione della Riforma del lavoro.

1. Che cosa prevede il Jobs Act sui licenziamenti?

Il “Jobs Act” non prevede una “riscrittura” dell’art. 18 Statuto dei lavoratori, bensì un “ammodernamento” delle regole introdotte con la Riforma Fornero, che resta confermata nel suo impianto strutturale. Il superamento delle tutele previste dall’art. 18 Statuto dei Lavoratori **avviene attraverso la previsione di tutele risarcitorie, nel caso di licenziamento illegittimo, che crescono nel tempo con l’aumentare dell’anzianità di servizio dei lavoratori**. La riforma interessa solo i neo assunti, cioè coloro che avranno un rapporto a tempo indeterminato a partire dal giorno successivo alla pubblicazione del provvedimento in G.U.

2. Quali gli effetti di un licenziamento discriminatorio illegittimo?

Il licenziamento è ritenuto **discriminatorio** quando è dettato da ragioni (anche non dichiarate) di credo politico, religioso, sindacale, motivi razziali, di lingua, sesso, handicap, di età o fondati su convinzioni personali, sociali ecc.

Il licenziamento discriminatorio viene dichiarato nullo dal giudice ed il lavoratore ha diritto di essere reintegrato sul posto di lavoro.

In aggiunta questi avrà diritto al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento, sino a quello del suo rientro.

La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

3. Che cosa succede in caso di licenziamento disciplinare illegittimo? Quale la differenza tra licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo oggettivo?

Il licenziamento “**disciplinare**” è quello che viene intimato all’esito della procedura disciplinare (art. 7 Statuto dei lavoratori e artt. 76 CCNL AGIDAE Scuola e 34 CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale).

Il licenziamento **per giusta causa** è quello che si verifica per una causa talmente grave che non consente la prosecuzione (neanche provvisoria) del rapporto di lavoro. Questo, venuta meno la fiducia del Datore di lavoro nel lavoratore, si interrompe subito, senza preavviso.

Il **giustificato motivo soggettivo** è costituito da notevoli violazioni degli obblighi contrattuali, gravi, ma non così tanto da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Dunque in tal caso il licenziamento ha efficacia dalla fine del periodo di preavviso oppure, se il Datore paga l’indennità di preavviso, da subito.

Con il decreto legislativo del Jobs Act, nel caso di licenziamento “ingiustificato” ovvero qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, **dichiara estinto** il rapporto di lavoro e condanna il Datore di lavoro **al pagamento di una indennità risarcitoria pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**. Dunque **la tutela economica diventa la regola generale**.

Rimane la tutela della reintegra in azienda per i soli casi di provata insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. In tal caso il giudice annulla il licenziamento e condanna il Datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro unitamente al pagamento di una indennità risarcitoria ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

4. Quali le conseguenze in caso di licenziamento per motivo economico illegittimo?

Secondo la normativa vigente, se il Datore di lavoro intende licenziare **per giustificato motivo oggettivo** (ad esempio situazioni di crisi aziendale che comportano la riduzione dei posti di lavoro o la dismissione di un settore/comparto dell'Azienda oppure nuova riorganizzazione aziendale) deve esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla DTL. Se la conciliazione fallisce, il Datore può licenziare. Secondo il nuovo decreto "Jobs Act", se il giudice ritiene infondato il licenziamento perché non esistono i motivi di tipo economico adottati dal Datore di lavoro, non lo condanna alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, ma **solo al pagamento di una indennità economica di tipo risarcitorio**.

L'indennizzo è **pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 24 mensilità**. In pratica, dopo il 12° anno di servizio del lavoratore licenziato (illegittimamente), verrà corrisposta comunque una indennità massima di 24 mensilità.

5. Che cosa accade nel caso di licenziamento illegittimo per vizi di forma o di procedura?

Nell'ipotesi di licenziamento **affetto da vizi di forma** (mancanza della forma scritta o della motivazione) o di procedura, il rapporto di lavoro è dichiarato estinto ed il Datore è condannato al pagamento di una indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione, **da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità**, eccetto diversa applicazione di altre tutele.

6. In che cosa consiste la nuova conciliazione di lavoro? Come funziona?

Il Jobs Act introduce, esclusivamente per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del provvedimento una **procedura di conciliazione facoltativa** che sostituirà il tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla DTL. La nuova conciliazione riguarderà tutti i tipi di licenziamento a differenza della conciliazione preventiva dinnanzi alla DTL che riguarda esclusivamente i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Ha lo scopo di evitare, una volta che è già stato intimato il licenziamento, che il lavoratore vada in causa. Il Datore di lavoro può offrire al lavoratore (si tratta di una facoltà), in una delle sedi protette (sedi sindacali, DTL, Commissioni di certificazione) una offerta di denaro (mediante assegno circolare) pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18. Tale importo è esente da imposizione fiscale e contributiva e comporta, una volta accettato, l'estinzione del rapporto di lavoro e la decadenza del diritto ad impugnare il licenziamento.

7. Quali regole si applicano ai licenziamenti collettivi?

Il licenziamento si definisce **collettivo** quando è fondato su ragioni di tipo economico-organizzativo ed interessa almeno **5 lavoratori nell'arco di 120 gg. nell'unità produttiva dell' Azienda con più di 15 dipendenti**. La legge n.223/91 prevede che può essere intimato solo al termine di una procedura sindacale. Se il licenziamento è viziato per la mancanza di forma scritta si applica la **tutela reintegratoria alla quale si aggiunge quella risarcitoria**. Se il licenziamento è viziato perché non sono rispettati i criteri di scelta dei lavoratori, è **prevista esclusivamente la tutela indennitaria da 4 a 24 mensilità**.

8. Nel caso in cui un'azienda con più di 15 dipendenti avesse un contenzioso con un ex dipendente per licenziamento disciplinare, in caso di soccombenza si applicheranno le nuove regole?

No. La nuova disciplina si applicherà solo ai nuovi contratti a tempo indeterminato che verranno stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto, oppure ai contratti a tempo determinato che verranno convertiti in contratti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto.

9. Cosa succede per le assunzioni effettuate dopo il 1° gennaio 2015, ma prima dell'entrata in vigore del decreto?

Prima dell'entrata in vigore del decreto, Datore di lavoro e prestatore non possono pattuire alcuna costituzione di contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Nel periodo tra il 1° gennaio 2015 e l'entrata in vigore del decreto, l'Impresa che assume a tempo indeterminato gode dello sgravio contributivo e fiscale disposto dalla Legge di Stabilità 2015, ma stipula un contratto a cui rimane applicabile l'attuale disciplina sui licenziamenti.

10. Com'è regolato il preavviso nel nuovo regime del contratto a tutele crescenti?

Il decreto non modifica la disciplina attualmente vigente del preavviso e della relativa indennità sostitutiva (come definita dall'art.82 del CCNL AGIDAE SCUOLA e art.27 CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo), in vigore in tutti i casi di licenziamento, esclusi quelli in cui sussista una giusta causa, ovvero un motivo di recesso di tale gravità da non consentire, nemmeno temporaneamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro.