

Ai gentili clienti
Loro sedi

Riforma del Lavoro: come cambia la disciplina dei licenziamenti

Premessa

In data 03.07.2012 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. L'articolo 1 commi 37 ss della riforma prevede la **modifica delle disposizioni in materia di licenziamenti**, con particolare riguardo a quelli tutelati dal regime di stabilità reale del rapporto, ovvero i licenziamenti che prevedono il reintegro obbligatorio del lavoratore. La riforma ha **ridotto l'applicazione del reintegro**, prevedendo una maggiorazione dei risarcimenti spettanti ai lavoratori nel caso in cui vengano licenziati illegittimamente.

Viene introdotto, inoltre, l'obbligo di motivazione del licenziamento: il datore di lavoro, secondo la modifica introdotta dal comma 37 dell'articolo 1 legge n. 92/2012 dovrà **indicare espressamente nella comunicazione del licenziamento le motivazioni su cui si basa tale decisione.**

Di seguito illustriamo le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012, ribadendo che la maggior parte di queste non riguardano tutti i datori di lavoro, ma solamente quelli che soddisfano alcuni **requisiti di grandezza** (per la generalità dei casi, le disposizioni si applicano a coloro che occupano più di 15 lavoratori), e che **le disposizioni contenute nella legge in parola entreranno in vigore a partire dal 18.07.2012** (salvo previsione di un termine specifico di applicazione).

Le motivazioni del licenziamento

Come noto, secondo la disciplina attuale, **il prestatore di lavoro può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione i motivi che hanno determinato il recesso**: in tal caso il datore di lavoro è tenuto **entro i successivi 7 giorni** dalla richiesta comunicarli per iscritto a pena inefficacia del licenziamento.

Sul punto, le nuove disposizioni prevedono che **la comunicazione del licenziamento debbano già contenere le motivazioni** (come si vedrà in seguito, la comunicazione delle motivazioni assieme al licenziamento è oggetto di una specifica tutela del legislatore – pagamento di un risarcimento da 6 a 12 retribuzioni mensili).

Le disposizioni in materia di licenziamento intimato oralmente

Secondo quanto previsto dalla riforma del lavoro, al **licenziamento intimato oralmente** si applicano le stesse disposizioni sanzionatorie previste in caso di licenziamento discriminatorio. Pertanto, il giudice, con sentenza che dichiara la **nullità del licenziamento**, ordina al datore di lavoro la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro. Con la stessa sentenza il giudice:

- **condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore** per il licenziamento con un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione¹ (minimo cinque mensilità della retribuzione globale di fatto);
- **condanna il datore di lavoro al pagamento dei contributi.**

In riferimento a tale ipotesi di licenziamento bisogna evidenziare che:

- il lavoratore può **richiedere al posto del reintegro il versamento di una somma pari a 15 mensilità** (rileva l'ultima retribuzione globale di fatto);
- nel caso in cui **il lavoratore non rientri in servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro** e non abbia richiesto l'indennità sostitutiva del reintegro, **il rapporto di lavoro si intende risolto.**

OSSERVA

Le previsioni in materia di licenziamento intimato oralmente – come quelle in materia di licenziamento discriminatorio, ricordiamo, si applicano a tutti i datori di lavoro.

A chi si applica l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori?

Le disposizioni dell'articolo 18 (fatta eccezione per le ipotesi di licenziamento previsti dai commi da 1 a 3, ovvero licenziamenti discriminatori e licenziamenti intimati oralmente) si applicano al **datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore**, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento **occupa**:

- **più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo;**
- nell'ambito dello **stesso comune, più di quindici dipendenti**, e nel caso di impresa agricola più di **cinque dipendenti** (senza considerare eventuali divisioni in unità operative);

¹ Deve essere dedotto quanto percepito dal lavoratore in riferimento alla nuova occupazione

→ **più di sessanta dipendenti, in ogni caso.**

La procedura di conciliazione obbligatoria

Per effetto delle nuove disposizioni contenute nella riforma del lavoro verrà introdotta una nuova forma di conciliazione obbligatoria per i soggetti a cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori che effettuano un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Le imprese a cui si applica l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero quelle che **occupano più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/nel medesimo comune o più di sessanta dipendenti complessivamente**, per poter intimare un **licenziamento per giustificato motivo oggettivo devono** - ai sensi delle modifiche introdotte dal comma 40 dell'articolo 1 della riforma del lavoro – **avviare una procedura conciliativa obbligatoria.**

In tale ipotesi di licenziamento, infatti, il datore di lavoro dovrà effettuare una **comunicazione:**

→ alla **Direzione territoriale del lavoro competente** (quella del luogo ove il lavoratore presta la sua opera);

→ per **conoscenza al lavoratore;**

con cui dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento, indicando altresì i **motivi e le eventuali misure di outplacement pensate per il lavoratore.**

Successivamente, la Direzione territoriale del lavoro **convoca sia il datore di lavoro che il lavoratore avanti alla Commissione di conciliazione.** Le parti hanno a disposizione **20 giorni per trovare un accordo**, al termine di tale lasso di tempo (che decorre dalla trasmissione della convocazione delle parti) **il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.** In ogni caso, per favorire la conciliazione ed evitare, di conseguenza, l'instaurazione di un contenzioso giudiziario, il legislatore prevede che **qualora le parti trovino un accordo per risolvere consensualmente il rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto all'ASPI**, ovvero l'indennità che sostituirà l'indennità di disoccupazione.

OSSERVA

Considerando che **a partire dal 01.01.2013** viene introdotta un'**imposta sui licenziamenti**, sta anche nell'interesse del datore di lavoro portare a buon esito la procedura di conciliazione: il mancato raggiungimento di un accordo con il lavoratore, infatti, comporta il licenziamento e quindi il versamento di una somma dal 50% al 150% dell'indennità ASPI spettante al lavoratore, calcolata sulla base dell'anzianità del lavoratore e dalla retribuzione percepita.

Le modifiche apportate alla tutela dei lavoratori nei licenziamenti

Come accennato sopra, la riforma del lavoro ha ridotto le tutele a favore del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo, di seguito illustriamo le principali modifiche apportate dalla legge n. 92/2012.

LICENZIAMENTI E RIFORMA DEL LAVORO	
Ipotesi	Trattamento sanzionatorio
Il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, in quanto <u>il fatto contestato non sussiste</u> oppure rientra tra le condotte punibili con una sanzione <u>conservativa</u> , ai sensi di quanto previsto dai CCNL o dai codici disciplinari.	<ul style="list-style-type: none"> → Reintegrazione; → Indennità risarcitoria per il periodo di licenziamento illegittimo, fino a un massimo di 12 mensilità; → Versamento dei contributi.
In tutti gli altri casi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa	<ul style="list-style-type: none"> → Risoluzione del rapporto (nessuna reintegrazione); → condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva da dodici a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto
Violazione del requisito di motivazione del licenziamento	<ul style="list-style-type: none"> → Risoluzione del rapporto (nessuna reintegrazione); → indennità risarcitoria determinata tra sei e dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
Violazione procedura di conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> → Risoluzione del rapporto (nessuna reintegrazione); → indennità risarcitoria determinata tra sei e dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
Violazione della disciplina concernente le sanzioni disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> → Risoluzione del rapporto (nessuna reintegrazione); → indennità risarcitoria determinata tra sei e dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
Difetto di giustificazione del licenziamento di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni	<ul style="list-style-type: none"> → Reintegrazione; → Indennità risarcitoria per il periodo di licenziamento illegittimo, fino a un massimo di 12 mensilità;

	→ Versamento dei contributi.
Aggravamento delle condizioni di salute del disabile	→ Reintegrazione; → Indennità risarcitoria per il periodo di licenziamento illegittimo, fino a un massimo di 12 mensilità; → Versamento dei contributi.
Inidoneità fisica o psichica del lavoratore	→ Reintegrazione; → Indennità risarcitoria per il periodo di licenziamento illegittimo, fino a un massimo di 12 mensilità; → Versamento dei contributi.
Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo	→ Reintegrazione; → Indennità risarcitoria per il periodo di licenziamento illegittimo, fino a un massimo di 12 mensilità; → Versamento dei contributi.
Altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo	→ Risoluzione del rapporto (nessuna reintegrazione); → condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva da dodici a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

OSSERVA

Come illustrato sopra, le disposizioni in materia di sanzioni contenute nei commi da 4 a 7 si applicano solo ai datori di lavoro che soddisfano alcuni parametri di grandezza. **Nel caso in cui il datore di lavoro non raggiunga tali parametri, in riferimento a tali ipotesi di licenziamento, la riforma del lavoro non prevede alcuna particolare modifica delle vigenti disposizioni.**

PICCOLE AZIENDE

Licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo	Art. 8, legge n. 604/1966: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. economico) inesistente	Art. 8, legge n. 604/1966: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Licenziamento disciplinare	Art. 8, legge n. 604/1966: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
-----------------------------------	---

La revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro

Nel caso in cui **il datore di lavoro revochi il licenziamento entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo**, il rapporto di lavoro si intende **ripristinato senza soluzione di continuità**, senza applicazione dei regimi sanzionatori previsti dal nuovo articolo 18.

Licenziamenti collettivi: le nuove regole

I commi da 44 a 46 della legge n. 92/2012 intervengono sulla **procedura dei i licenziamenti collettivi** e, in particolare, sulla **procedura per la dichiarazione di mobilità dei lavoratori delle imprese**. Secondo quanto previsto dalla riforma:

- la **comunicazione** che l'impresa deve effettuare nei confronti di determinati soggetti pubblici in riferimento **all'elenco dei lavoratori collocati in mobilità**, deve avvenire **entro 7 giorni dalla comunicazione dei licenziamenti a ciascuno dei lavoratori interessati**;
- i vizi della comunicazione preventiva **possono essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura**;
- viene modificata la disciplina delle **conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci**:

LICENZIAMENTI COLLETTIVI – DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Le nuove disposizioni in materia di sanzioni	Nel caso di licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta si applica la reintegrazione nel posto di lavoro e un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità.
	Nel caso di recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale si applica l'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale.
	Nel caso di recesso intimato in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità si applica la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità

	commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità.
--	---

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO