

**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 reintegrazione<sup>1</sup> (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);

<sup>1</sup> 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.

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

	→ Versamento dei contributi.
<b>Aggravamento delle condizioni di salute del disabile</b>	→ Reintegrazione; → Indennità risarcitoria per il periodo di licenziamento illegittimo, fino a un massimo di 12 mensilità; → Versamento dei contributi.
<b>Inidoneità fisica o psichica del lavoratore</b>	→ 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 <b>licenziamento per giustificato motivo oggettivo</b>	→ 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 <b>non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo</b>	→ 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

<b>Licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo</b>	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.
<b>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. economico) inesistente</b>	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.

<b>Licenziamento disciplinare</b>	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**