

Il regime sanzionatorio del licenziamento invalido

Le tutele

Le tutele

- Fatta salva l'area del recesso *ad nutum*, per il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo erano previsti regimi sanzionatori differenziati riconducibili alla tutela cd. obbligatoria ovvero reale
- Il criterio di applicazione dell'una o dell'altra tutela è dato dalla soglia occupazionale del datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento
- In caso di nullità del licenziamento si applica sempre la tutela reale, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati

La tutela reale: ambito di applicazione

- L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori si applica al datore di lavoro che occupa alternativamente:
 - a) nell'unità produttiva (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo) in cui ha avuto luogo il licenziamento più di 15 dipendenti (5 se agricolo)
 - b) nell'ambito dello stesso comune (anche in più unità produttive) più di 15 dipendenti (5 se agricolo)
 - c) complessivamente, anche se in più unità

La tutela reale ante riforma Fornero

- Il giudice con la sentenza con cui dichiara l'inefficacia o l'annullamento del licenziamento:
 - ✓ ordina la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro
 - ✓ condanna il datore di lavoro al **risarcimento del danno** subito dal lavoratore in misura non inferiore a 5 mensilità

La tutela reale ante riforma Fornero

- La reintegrazione comporta che il rapporto di lavoro continui così come era prima dell'interruzione causata dal licenziamento che deve considerarsi “*tamquam non esset*”
- Ne deriva che il datore di lavoro è altresì tenuto al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo intercorrente dal licenziamento illegittimo alla reintegrazione

La tutela obbligatoria: ambito di applicazione

- Laddove non sia applicabile l'art. 18 per il mancato raggiungimento delle soglie occupazionali ivi previste, troverà applicazione la cd. tutela obbligatoria prevista dalla Legge 604/1966



riassunzione o risarcimento del danno

La tutela obbligatoria: contenuto

- In caso di licenziamento “ingiustificato” il datore di lavoro è tenuto a:
 - ✓ **riassumere** il prestatore di lavoro entro 3 giorni o, in alternativa,
 - ✓ **risarcire** il danno con il pagamento di un'indennità di importo compreso tra 2.5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

La tutela obbligatoria: la riassunzione

- Il rapporto di lavoro precedente al licenziamento si è estinto
- La riassunzione comporta la nascita di un nuovo rapporto di lavoro, costituito “ex nunc”
- Nulla è dovuto al lavoratore per il periodo intercorrente tra il licenziamento e la riassunzione

La tutela obbligatoria: l'indennità

- L'importo dell'indennità per il licenziamento ingiustificato è compreso tra 2.5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto
- La misura massima può essere aumentata se il datore di lavoro ha oltre 15 dipendenti e l'anzianità di servizio è superiore a 10 anni (fino a 10 mensilità) o a 20 anni (14 mensilità)

La tutela reale dopo la Riforma Fornero (Legge 92/2012)

Il contenuto della tutela reale

- La Riforma Fornero, pur lasciando inalterati gli ambiti di applicazione delle rispettive tutele, ha profondamente modificato il contenuto della tutela reale, «graduando» l'intensità delle sanzioni in funzione delle specifiche causali e dei profili di «invalidità» del licenziamento
- L'art. 18 oggi rubricato “*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*” non prevede più quale unica “sanzione” alle diverse ipotesi di

Il contenuto della tutela reale

- La Riforma Fornero ha «esploso» l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori in quattro forme di tutela:
 - ✓ reintegratoria «piena»
 - ✓ reintegratoria «depotenziata»
 - ✓ risarcitoria omnicomprensiva
 - ✓ risarcitoria omnicomprensiva ridotta

La tutela reintegratoria piena - art. 18 commi 1, 2 e 3 -

L'ambito di applicazione

- La tutela reintegratoria piena è applicabile al licenziamento:
 - ✓ discriminatorio
 - ✓ nullo per causa di matrimonio o di maternità
 - ✓ determinato da motivo illecito determinante
 - ✓ dichiarato inefficace perché intimato in forma orale

L'ambito di applicazione

- Al verificarsi di questi casi si applica sempre la tutela reintegratoria piena, a prescindere dalla soglia occupazionale, applicandosi anche alle realtà produttive di minori dimensioni e nei confronti dei dirigenti

Il contenuto della tutela

- reintegrazione del lavoratore

+

- risarcimento del danno

+

- versamento dei contributi previdenziali e

assistenziali

La reintegrazione

- La reintegrazione deve avvenire nello stesso posto occupato al momento del licenziamento
- Se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito rivoltagli in tal senso dal datore, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare del termine
- In sostituzione della reintegrazione, il lavoratore può optare per un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Il risarcimento del danno

- L'indennità è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative (cd. *aliunde perceptum*)

- La misura del risarcimento non potrà in ogni caso essere inferiore a cinque mensilità di

retribuzione globale di fatto

Il versamento dei contributi

- Il datore di lavoro deve versare i contributi previdenziali e assistenziali relativi al periodo intercorrente tra il licenziamento e l'effettiva reintegra

La tutela reintegratoria depotenziata - art. 18 commi 4 e 7 -

L'ambito di applicazione

- La tutela reintegratoria depotenziata è applicabile al licenziamento:
 - ✓ disciplinare (per giusta causa e giustificato motivo) dichiarato illegittimo per “insussistenza del fatto contestato” ovvero perché “il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili” (art. 18 comma 4)

L'ambito di applicazione

- ✓ economico per gmo illegittimo per “manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento” (art. 18 comma 7)
- ✓ illegittimo per gmo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore
- ✓ intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, codice civile (periodo di comportamento)
- ✓ difetto di giustificazione del licenziamento
- ✓ violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi

Il contenuto della tutela

- reintegrazione del lavoratore (oppure opzione per le 15 mensilità)
- risarcimento del danno fino ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, detratto *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum*
- versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

La tutela indennitaria forte - art. 18 commi 5 e 7 -

L'ambito di applicazione

- La tutela indennitaria forte è applicabile in tutti i casi di illegittimità del licenziamento disciplinare (ad eccezione delle ipotesi di insussistenza del fatto e di previsione di sanzione conservativa) e del licenziamento economico (ad eccezione della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento)

Il contenuto della tutela

- Il giudice dichiara comunque risolto il rapporto di lavoro, e applica una tutela meramente indennitaria



indennità variabile da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

La determinazione dell'indennità

- La misura dell'indennità è stabilita dal giudice tenendo conto:
 - ✓ dell'anzianità di servizio del lavoratore
 - ✓ del numero dei dipendenti occupati
 - ✓ delle dimensioni dell'attività economica
 - ✓ del comportamento e delle condizioni delle parti
 - ✓ del comportamento tenuto dalle parti nella procedura preventiva al licenziamento (in caso di licenziamento economico)

La tutela indennitaria ridotta - art. 18 comma 6 -

L'ambito di applicazione

- La tutela indennitaria ridotta è applicabile nei casi di “inefficacia” del licenziamento per:
 - ✓ mancanza di motivazione
 - ✓ violazione della procedura dell'art. 7 Legge 300/1970
 - ✓ violazione della procedura dell'art. 7 Legge 604/1966

Il contenuto della tutela

- Il giudice dichiara comunque risolto il rapporto di lavoro, e applica una tutela meramente indennitaria



indennità variabile da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

“Tutele crescenti”
– D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 –

Lo scopo della riforma

- ridurre le ipotesi di reintegrazione nel posto di lavoro ...
- rendendo regola predominante un indennizzo di natura economica ...
- garantendo alle parti certezza in merito alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro ...
- che consenta al contratto a tempo indeterminato di rappresentare la forma comune di assunzione ...
- ... per fornire tutela del lavoro piuttosto che

Diritto d'impresa: politiche e gestione del rapporto di lavoro
tutela del posto di lavoro

Campo di applicazione

- operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015)
- **conversione**, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato **in contratto a tempo indeterminato**
- lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto qualora il datore di lavoro integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18 Statuto dei Lavoratori in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato effettuate successivamente all'entrata in vigore del decreto

La reintegra è rimasta solo nei casi di ...

- Licenziamento **discriminatorio** ovvero **nullo** (*“nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell’art. 15 legge 300/1970 e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”*)
- Licenziamento intimato in **forma orale**
- Licenziamento **collettivo** intimato **senza l’osservanza della forma scritta**

La reintegra è rimasta solo nei casi di ...

- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia **dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale** contestato al lavoratore (esclusa però ogni valutazione sulla sproporzione del licenziamento)
- Licenziamento di cui sia accertato il **difetto di giustificazione** per motivo consistente nell'**inidoneità fisica o psichica** del lavoratore

In tutti gli altri casi ...

Il giudice

- dichiara comunque **estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento
- condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità** non soggetta a contribuzione previdenziale

La misura dell'indennità

- se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa
- se il **licenziamento collettivo** è intimato in violazione delle procedure o dei criteri di scelta



2 mensilità x ogni anno di servizio

in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24

mensilità

(importo dimezzato e non superiore a 6 mensilità

Diritto d'impresa: politiche e gestione del rapporto di lavoro
per le piccole imprese)

La misura dell'indennità

- se il licenziamento è viziato per mancanza della motivazione o per la violazione della procedura



1 mensilità x ogni anno di servizio

in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12
mensilità

(importo dimezzato e non superiore a 6 mensilità
per le piccole imprese)

La misura dell'indennità

- La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità è l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto
- Per il calcolo dell'anzianità di servizio le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero

Per evitare il contenzioso

Il datore di lavoro può attivare l'offerta di
conciliazione



- è facoltativa e può essere esperita da tutti i datori di lavoro, a prescindere dal requisito occupazionale
- può avere ad oggetto solo il licenziamento dei lavoratori “a tutele crescenti”
- deve effettuarsi entro 60 giorni dal ricevimento della lettera di licenziamento da parte del lavoratore

Offerta di conciliazione

- L'offerta consiste in un importo esente da tasse e contributi, di ammontare pari a:

1 mensilità x ogni anno di servizio

in misura comunque non inferiore a 2 e non

superiore a 18 mensilità

(importo dimezzato e non superiore a 6 mensilità

per le piccole imprese)

Offerta di conciliazione

- L'offerta della somma avviene mediante assegno circolare.
- In caso di accettazione da parte del lavoratore e convalida della conciliazione



- ✓ estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento
- ✓ rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche se già proposta
- Eventuali ulteriori somme pattuite a chiusura di ogni altra pendenza sono soggette al regime fiscale ordinario