

## b) Recesso del Datore di lavoro: licenziamento

### Licenziamento “individuale”

1. **per giustificato motivo oggettivo:** il Datore recede il rapporto nei termini del preavviso contrattualmente previsto a fronte di oggettive motivazioni non imputabili al lavoratore (es. criticità economiche, soppressione della posizione, riorganizzazione di funzioni ecc.);
2. **per giustificato motivo soggettivo:** il Datore recede il rapporto, nei termini del preavviso contrattualmente previsto, a fronte di motivazioni riconducibili al Dipendente;
3. **per giusta causa:** il Datore recede il rapporto a fronte gravi/gravissime motivazioni riconducibili al Dipendente, non è previsto il preavviso a causa della gravità delle ragioni che hanno portato al recesso.

### Licenziamento “collettivo”

Si verifica qualora il Datore che occupa più di 15 dipendenti, in applicazione della norma di riferimento e delle procedure previste dalla Legge L. 223/91, intenda licenziare almeno 5 lavoratori, nell'arco di 120 giorni, in conseguenza di una riduzione o di una trasformazione di attività o di lavoro, o quando lo stesso intenda cessare l'attività.

Al termine della procedura di legge, in assenza di diverso accordo con le Organizzazioni Sindacali di riferimento il criterio di scelta dei lavoratori il cui rapporto cesserà nei termini del preavviso contrattualmente previsto, sarà determinato dall'applicazione in concorso tra loro di tre criteri: anzianità, carichi di famiglia e esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Per quanto attiene le conseguenze del provvedimento di recesso da parte del datore impugnato e sottoposto a giudizio opera una normativa complessa ed articolata recentemente sostanzialmente modificata dalla nuova disciplina del lavoro “Jobs Act”.

## 1.3 Le nuove disposizioni sul licenziamento: Il contratto a “Tutele Crescenti”

Il decreto legislativo 23/2015<sup>2</sup> ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. contratto a tutele crescenti.

La norma riguarda le nuove regole da applicarsi in caso di licenziamento di lavoratori **assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015**, giorno di entrata in vigore della stessa.

Il legislatore stesso definisce alcune situazioni specifiche in cui trova applicazione:

- nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- ai lavoratori, assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, nel caso in cui il loro datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori<sup>3</sup>.

<sup>2</sup>Dlgs. 4 marzo 2015, n. 23 - pubblicato nella G.U. del 6 marzo 2015, n. 54 che è entrato in vigore il 7 marzo 2015

<sup>3</sup>Art. 18, commi 8 e 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni

La grande novità introdotta riguarda i licenziamenti c.d. “economici”: viene esclusa la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, **prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione** ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

**In caso di licenziamento “discriminatorio, nullo e intimato in forma orale”<sup>4</sup>** le conseguenze sanzionatorie che derivano sono identiche a quelle previste dai primi tre commi dell’art. 18 della Legge n. 300/1970, ossia reintegrazione “piena”, che comporta il riconoscimento di un’indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell’effettiva reintegrazione nel posto di lavoro (dedotto l’*aliunde perceptum*) e il diritto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Resta ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere, in sostituzione della reintegrazione un’indennità pari a 15 mensilità.

Allo stato attuale, seppure la norma abbia introdotto una modifica tale da rendere “eccezionale” il caso della reintegra non bisogna sottovalutare l’impatto della nuova disciplina in sede di giudizio, ancorché non ci sia ancora giurisprudenza consolidata sul punto.

Particolare attenzione va infatti posta alla fattispecie del c.d. “Licenziamento discriminatorio” non è da sottovalutare il rischio di un uso “distorto” di controparte in merito ad asserita discriminazione nella realtà non sussistente.

Infatti seppure le declinazioni delle fattispecie discriminatorie siano determinate (es. genere, religione ecc.) in sede di giudizio il lavoratore può promuovere azione volta ad accertare una asserita discriminazione allo scopo di superare le tutele della norma e rivendicare il reintegro con le caratteristiche dell’art. 18 L.300/70.

Esempio: lavoratore licenziato per GMO, o anche in procedura collettiva che rivendica in sede di giudizio un fine discriminatorio in quanto apertamente professante una certa religione o militanza politica ecc.

In tal caso qualora in giudizio l’azienda soccombesse non sarebbe tenuta al risarcimento secondo la norma delle tutele crescenti bensì alla reintegra piena.

Gli **effetti sanzionatori “generalisti”<sup>5</sup>** derivanti da un licenziamento ingiustificato previsti nella norma sono:

- estinzione del rapporto;
- condanna al pagamento di un’indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale: 2 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio.

#### **La misura dell’indennità non può essere inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.**

La norma prevede **che in caso di licenziamento collettivo**, sia la violazione della procedura di licenziamento collettivo che la violazione dei criteri di scelta determinano un conseguente diritto del lavoratore ad un’indennità pari 2 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio (comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità).

Il decreto introduce inoltre una nuova ipotesi di conciliazione volontaria come strumento stragiudiziale per ridurre il contenzioso in caso di contestazione di licenziamento illegittimo. Il datore di lavoro, entro i termini dell’impugnazione stragiudiziale del licenziamento, può offrire una somma predeterminata in cambio della quale il lavoratore rinuncia all’impugnazione del licenziamento stesso. La legge prevede che la suddetta somma non costituisca reddito imponibile ai fini fiscali.

---

<sup>4</sup> Art. 2, Decreto n.23/15

<sup>5</sup>Art. 3, comma 1, Dlgs 23/15

Di seguito sintetica tabella esemplificativa di riepilogo in caso di licenziamento illegittimo:

**Per imprese con meno di 15 dipendenti**

Ipotesi	Tutela	Importo minimo	Importo massimo	Contribuzione previdenziale
<b>Licenziamento illegittimo (regime generale)</b>	<u>Indennità</u> (1 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	2 mensilità	6 mensilità	Non dovuta
<b>Licenziamento discriminatorio, nullo o orale</b>	<u>Reintegrazione<sup>1</sup></u> (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non determinato	Dovuta
<b>Vizi formali e procedurali</b>	<u>Indennità</u> (0,5 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	1 mensilità	6 mensilità	Non dovuta

<sup>1</sup> In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.

## Per imprese con più di 15 dipendenti

Ipotesi	Tutela	Importo minimo	Importo massimo	Contribuzione previdenziale
Licenziamento illegittimo (regime generale)	<u>Indennità</u> (2 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	4 mensilità	24 mensilità	Non dovuta
Licenziamento discriminatorio, nullo, orale, ovvero per disabilità fisica o psichica del lavoratore in violazione degli dell'art. 4, c. 4, e 10, c. 3	<u>Reintegrazione</u> <sup>1</sup> (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non predeterminato (per il periodo pregresso)	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento disciplinare fondato sulla contestazione di un fatto materiale insussistente	<u>Reintegrazione</u> <sup>1</sup> (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	Non previsto	12 mensilità (per il periodo pregresso)	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Vizi formali e procedurali	<u>Indennità</u> (1 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	2 mensilità	12 mensilità	Non dovuta
Licenziamento collettivo: a) privo della forma scritta b) illegittimo per violazione della procedura e/o dei criteri di scelta	<u>Reintegrazione</u> (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non predeterminato	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
	<u>Indennità</u> (2 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	4 mensilità	24 mensilità	Non dovuta

<sup>1</sup> In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.