

Circolare n. 34/2015

19 giugno 2015

TUTELE CRESCENTI FORZA OCCUPAZIONALE DA 16 IN SU

Decreto legislativo n. 23 del 4/03/2015

Il Decreto legislativo 23/2015 prevede un nuovo regime di tutela del contratto di lavoro a tempo indeterminato definito <<a tutele crescenti>> e modifica le norme che regolano i licenziamenti individuali e collettivi di operai, impiegati e quadri assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo la sua entrata in vigore (7 marzo 2015).

Esso si applica anche nei casi di conversione del contratto a tempo determinato o dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Oggi abbiamo quindi un sistema molto articolato in virtù del fatto che, accanto al regime sopra descritto, resta in vigore, per i lavoratori a tempo indeterminato assunti fino al 6 marzo c.a., l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori – che prevede la tutela reale – a cui si accompagnano le novità introdotte dalla Legge Fornero.

La tutela crescente consiste nella determinazione dell'indennità di risarcimento in misura proporzionale all'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro ha facoltà di licenziare il lavoratore (operaio, impiegato o quadro) assunto a tempo indeterminato solo in presenza di:

- a) giusta causa – evento così grave da impedire la prosecuzione anche temporanea del rapporto;
- b) giustificato motivo:
 - oggettivo - ragioni inerenti all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro,
 - soggettivo - un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro.

Il licenziamento dei dirigenti è disciplinato da una diversa normativa.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

È rappresentato da ragioni legate all'organizzazione del lavoro: motivi tecnici, produttivi, organizzativi. I motivi tipici sono: crisi aziendale, cessazione dell'attività, soppressione della posizione o di mansione senza possibilità di *repechage*.

In caso di impugnazione di licenziamento, in regime di tutele crescenti, il risarcimento previsto (esclusa la reintegrazione nel posto di lavoro) consiste in una indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità nel limite minimo di 4 mensilità e massimo di 24 mensilità.

Il parametro per la determinazione dell'indennità risarcitoria è l'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa è motivato da un comportamento del lavoratore talmente grave da non permettere, nemmeno provvisoriamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro, mentre quello per

giustificato motivo soggettivo avviene quando il lavoratore abbia tenuto comportamenti disciplinarmente rilevanti ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso.

La normativa è molto complessa ed articolata.

In caso di impugnazione, se il giudice ritiene che:

- 1) la causa del licenziamento sia reale ma non così grave da giustificare l'espulsione (era sufficiente una sanzione conservativa del posto di lavoro), dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità calcolata sulla base dell'ultima retribuzione utile al TFR: 2 mensilità per ogni anno di anzianità nel limite minimo di 4 mensilità e massimo 24 mensilità;
- 2) la causa di licenziamento sia infondata perché il fatto materiale contestato non sussiste, allora si ha la cosiddetta "tutela reale attenuata": il lavoratore ha diritto di scegliere tra la reintegrazione nel posto di lavoro o un'indennità pari a 15 mensilità, mentre il datore di lavoro viene condannato al risarcimento delle retribuzioni spettanti dal licenziamento fino alla reintegrazione, compresi i contributi previdenziali ma senza la sanzione per averli pagati in ritardo, dedotto quanto percepito dal lavoratore, in quel periodo, per lo svolgimento di altre attività lavorative (ma comunque non più di 12 mensilità).

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

E' definito discriminatorio, il licenziamento fondato su motivi legati alla fede religiosa, al pensiero politico, alla razza, al sesso, alla lingua.

È nullo per definizione.

Nel caso in cui venga riconosciuto, il lavoratore ha diritto alla tutela reale completa, ovvero può scegliere tra la reintegrazione nel posto di lavoro o un'indennità pari a 15 mensilità e il datore di lavoro viene condannato al risarcimento delle retribuzioni spettanti dal licenziamento fino alla reintegrazione, compresi i contributi previdenziali e la sanzione per averli pagati in ritardo, dedotto quanto percepito dal lavoratore, in tale periodo, per lo svolgimento di altre attività lavorative (ma comunque non meno di 5 mensilità).

Identiche conseguenze sono previste per i licenziamenti nulli che sono quelli intimati in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio o per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali, intimati verbalmente o quando il giudice accerti motivi legati alla disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Per ogni licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a versare il contributo relativo all'INPS pari a 1.470,30 euro (valore aggiornato al 2015).

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.