

luglio 2012

Modifiche alle norme sui licenziamenti introdotte dalla legge 92/2012

- ❖ **Novità in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo**(ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. cd. Per motivi economici)

Norme procedurali

Norme per tutti, senza distinzione di limiti dimensionali

La **comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione(quindi motivazione dettagliata e specifica) dei motivi che lo hanno determinato**(prima della modifica i motivi potevano essere omessi nella lettera di licenziamento, il lavoratore, poi, poteva chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che, nei sette giorni dalla richiesta, dovevano essergli comunicati per iscritto).

Fermo restando il termine di 60 giorni per l'impugnativa del licenziamento, la nuova norma riduce da "duecentosettanta" a **"centoottanta" i giorni per presentare il relativo ricorso.**

Norme valide soltanto per datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Prima di effettuare il **licenziamento il datore di lavoro deve esperire un tentativo preventivo di conciliazione presso la DTL competente.**

Procedura:

- o Il datore di lavoro deve, quindi, inoltrare alla DTL una comunicazione contenente i motivi del licenziamento che intende adottare e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione previste in favore del lavoratore. La comunicazione deve essere trasmessa, per conoscenza anche al lavoratore;
- o La DTL(Commissione di conciliazione art. 410 cpc) convoca le parti nel termine perentorio di 7 gg. per valutare una soluzione alternativa;
- o Durante il procedimento, che ha la durata di 20 giorni(dalla convocazione della DTL salva la possibilità di sospensione, in alcuni casi, dei termini per un periodo massimo di 15 gg.), le parti possono farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un **consulente del lavoro**;
- o Se la conciliazione **fallisce** il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. In questo caso il giudice, nell'eventuale successivo giudizio, terrà conto del comportamento assunto dalle parti durante il tentativo di conciliazione, al fine di determinare l'eventuale indennità risarcitoria prevista da nuovo art. 18;

- o Se la conciliazione **riesce** , il rapporto può risolversi consensualmente con diritto all'ASpl ed eventualmente con l'affidamento del lavoratore ad una agenzia per il lavoro per favorirne la ricollocazione.

Effetti del licenziamento

Il **licenziamento** intimato al termine del **procedimento disciplinare**(qualsiasi limite dimensionale, art.7 legge 300/70) o al termine del neo istituito **tentativo preventivo di conciliazione**(quindi soltanto per le aziende con più di 15 dipendenti) **produce "retroattivamente" i propri effetti dalla data della comunicazione di avvio della relativa procedura**(probabilmente per evitare il fenomeno di malcostume della simulazione di malattia. In ogni caso la norma genererà sicuramente difficoltà operative se sol si pensa che nelle more il lavoratore abbia potuto regolarmente prestare l'attività lavorativa).

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Norme valide soltanto per datori di lavoro con più di 15 dipendenti

➤ **Regime obbligatorio "LEGGERO"**

Nei casi di **inefficacia per mancanza di motivazioni** o nei casi in cui sia **viziata o mancante la procedura preventiva di conciliazione** il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno consistente nel pagamento di una misura onnicomprensiva(senza obbligo contributivo) **da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità**, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc.

➤ **Regime obbligatorio "PESANTE"**

In tutti gli altri casi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del "giustificato motivo oggettivo" condanna il datore di lavoro al solo risarcimento del danno nella misura onnicomprensiva(senza obbligo contributivo) **da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità**, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali, dell'impegno del lavoratore a trovare nuova occupazione ed il comportamento delle parti durante il tentativo preventivo di conciliazione etc.

➤ **Reintegrazione "LEGGERA"**

Nei casi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza dei fatti che hanno dato vita al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **può** condannare il datore di lavoro alla cd. Reintegrazione Leggera.

Nei casi sopra descritti il giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro**.

Il datore di lavoro è altresì condannato al **risarcimento del danno** mediante **l'erogazione di una indennità**, commisurata all'ultima retribuzione, **dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, con un massimo di 12 mensilità**(per questo è detta reintegrazione leggera, in questo caso non è previsto il minimo di 5 mensilità), dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall'azienda(*aliunde perceptum*) **o di quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato a ricercare un nuovo lavoro**(*aliunde percipiendum* e con l'obbligo di versare i contributi(oltre interessi legali) **per l'intero periodo** sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli , eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività.

Anche in questo caso il lavoratore ha facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità.

➤ Revoca del licenziamento

Se il datore di lavoro revoca il licenziamento intimato, entro i successivi 15 giorni, il rapporto di lavoro viene ripristinato (con pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate) e non si applicano i regimi sanzionatori summenzionati.

❖ **Modifiche all' art. 18 della 300/70 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)**

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

➤ Reintegrazione "ALLA VECCHIA MANIERA" (licenziamenti nulli, es. discriminatori etc.)

Norme per tutti, senza distinzione per limiti dimensionali

A prescindere dai motivi formalmente addotti e dal numero dei dipendenti occupati (vale anche per i dirigenti), nei casi in cui il giudice dichiara la nullità del licenziamento perché **discriminatorio, in violazione delle norme a tutela della maternità e della paternità** o negli altri casi di nullità previsti dalla legge, o nei casi di **inefficacia per mancanza della forma scritta**, ordina al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro**.

Il datore di lavoro è altresì condannato al **risarcimento del danno** mediante l'erogazione di una **indennità**, commisurata all'ultima retribuzione, **dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall'azienda** (*aliunde perceptum*) con un minimo di 5 mensilità e con l'obbligo di versare i contributi.

Il lavoratore (e giammai il datore di lavoro), fermo restando il diritto al risarcimento del danno, ha facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità.

➤ Reintegrazione "LEGGERA" (licenziamenti disciplinari, violazione normativa disabili, violazione art. 2110 c.c.)

norme riferite a datori di lavoro con più di 15 dipendenti

- ✓ (licenziamenti disciplinari)

Casi in cui il giudice accerta che, benché addotti dal datore di lavoro, in realtà non ricorrono gli estremi del "giustificato motivo soggettivo" o della "giusta causa", sia perché ritenga che il fatto non sussista ovvero perché sarebbe dovuto essere sanzionato con misure conservative (multa, sospensione etc.).

- ✓ (violazione normativa disabili)

Casi in cui il giudice accerta che non sussistono oggettivi motivi per ritenere il lavoratore inidoneo fisicamente o psichicamente o nelle altre ipotesi previste dalla legge 68/99 (collocamento obbligatorio dei disabili).

- ✓ (violazioni art. 2110 c.c.)

Per violazione del periodo di comporto (conservazione del posto di lavoro) nelle ipotesi di cui all'art. 2110 c.c. (Infortunio, malattia, gravidanza e puerperio).

Nei casi sopra descritti il giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro**.

Il datore di lavoro è altresì condannato **al risarcimento del danno** mediante **l'erogazione di una indennità**, commisurata all'ultima retribuzione, **dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, con un massimo di 12 mensilità** (per questo è detta reintegrazione leggera, in questo caso non è previsto il minimo di 5 mensilità), dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall'azienda (*aliunde perceptum*) **o di quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato a ricercare un nuovo lavoro** (*aliunde percipiendum*) e con l'obbligo di versare i contributi (oltre interessi legali) **per l'intero periodo** sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività.

Anche in questo caso il lavoratore ha facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità.

➤ **Regime obbligatorio "PESANTE" (licenziamenti disciplinari)**

norme riferite a datori di lavoro con più di 15 dipendenti

In tutti gli altri casi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del "giustificato motivo soggettivo" o della "giusta causa" condanna il datore di lavoro al solo risarcimento del danno nella misura onnicomprensiva (senza obbligo contributivo) **da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità**, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc.

➤ **Regime obbligatorio "LEGGERO" (licenziamenti disciplinari)**

Nei casi **di violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 300/70 (procedimento disciplinare)** il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno consistente nel pagamento di una misura onnicomprensiva (senza obbligo contributivo) **da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità**, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc.

➤ **Revoca del licenziamento**

Se il datore di lavoro revoca il licenziamento intimato, entro i successivi 15 giorni, il rapporto di lavoro viene ripristinato (con pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate) e non si applicano i regimi sanzionatori summenzionati.

Controversie giudiziarie inerenti impugnative di licenziamenti regolati dall'art. 18 legge 300/70

Le norme che seguono si applicano esclusivamente alle controversie relative alle impugnative di licenziamento regolati dall'art. 18 della legge 300/70 e nelle **questioni riguardanti una diversa qualificazione del rapporto di lavoro.**

✓ I° GRADO (ricorso breve)

Di nuova introduzione, simile ad un ricorso d'urgenza, va presentato, **entro 180 giorni** dall'impugnativa del licenziamento (massimo 60 gg.) dal lavoratore al giudice del lavoro.

- L'udienza è fissata nei successivi **40 giorni**;
- Il ricorso e l'ordinanza di fissazione dell'udienza devono essere notificati (a cura del ricorrente) al resistente almeno 25 giorni prima dell'udienza. Il resistente può costituirsi in giudizio entro 5 giorni prima dell'udienza;
- Nell'udienza, il giudice, sentite le parti provvede con **ordinanza immediatamente esecutiva**, la cui efficacia non potrà essere sospesa o revocata fino alla pronuncia di secondo grado, all'accoglimento o al rigetto della domanda;

✓ II° GRADO (ricorso "ordinario")

L'ordinanza del ricorso breve si può opporre con ricorso (art. 414 cpc) innanzi allo stesso Tribunale.

- Il ricorso deve essere presentato entro **30 giorni**;
- L'udienza è fissata nei successivi **60 giorni** e l'opposto può costituirsi in giudizio fino a 10 gg. Prima dell'udienza;
- Il giudice al termine del procedimento, con sentenza (che deposita entro 10 gg. in cancelleria), accoglie o rigetta la domanda;
- **La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.**

✓ III° GRADO (reclamo in "appello")

- Il ricorso deve essere presentato entro **30 giorni**;
- La Corte deposita in cancelleria la sentenza motivata entro 10 gg..

✓ **RICORSO IN CASSAZIONE**

- Il ricorso deve essere presentato entro **60 giorni**;
- La Corte fissa l'udienza di discussione entro 6 mesi dal ricorso.

❖ **Novità in materia di licenziamenti collettivi**

Norme valide soltanto per datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Modifiche alla procedura

Comunicazione ai sensi dell'art. 4 c. 9 della legge 223/91

La comunicazione all'assessorato Regionale al Lavoro ed alla Commissione Regionale per l'Impiego, contenente l'elenco dei lavoratori licenziati e le modalità di applicazione dei criteri di scelta dovrà essere trasmessa entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi (non più, quindi, contestualmente).

Vizi della comunicazione di avvio della procedura

Eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo possono essere sanati, con accordo sindacale nel corso della procedura (precedentemente per giurisprudenza consolidata erano insanabili).

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

➤ **Reintegrazione "ALLA VECCHIA MANIERA" (mancanza di forma scritta)**

Il giudice, nei casi di **inefficacia per mancanza della forma scritta**, ordina al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro**.

Il datore di lavoro è altresì condannato **al risarcimento del danno** mediante **l'erogazione di una indennità**, commisurata all'ultima retribuzione, **dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall'azienda (aliunde perceptum)** con un minimo di 5 mensilità e con l'obbligo di versare i contributi.

Il lavoratore (e giammai il datore di lavoro), fermo restando il diritto al risarcimento del danno, ha facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità.

➤ **Reintegrazione “LEGGERA”**

Nei casi in cui il giudice accerti **la violazione dei criteri di scelta** adottati per l’individuazione dei lavoratori da licenziare condanna il datore di lavoro alla cd. Reintegrazione Leggera.

Nei casi sopra descritti il giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro**.

Il datore di lavoro è altresì condannato **al risarcimento del danno** mediante **l’erogazione di una indennità**, commisurata all’ultima retribuzione, **dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegra, con un massimo di 12 mensilità**(per questo è detta reintegrazione leggera, in questo caso non è previsto il minimo di 5 mensilità), dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall’azienda(*aliunde perceptum*) **o di quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato a ricercare un nuovo lavoro**(*aliunde percipiendum*) e con l’obbligo di versare i contributi(oltre interessi legali) **per l'intero periodo** sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli , eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività.

Anche in questo caso il lavoratore ha facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione un indennità pari a 15 mensilità.

➤ **Regime obbligatorio “PESANTE”(violazione della procedura)**

Nei casi in cui il giudice accerti che vi siano **violazioni della procedura prevista dalla legge 223/91** condanna il datore di lavoro al solo risarcimento del danno nella misura onnicomprensiva(senza obbligo contributivo) **da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità**, tenendo conto dell’età del lavoratore, delle dimensioni aziendali, dell’impegno del lavoratore a trovare nuova occupazione ed il comportamento delle parti durante il tentativo preventivo di conciliazione etc.

Nel ringraziarVi per l’attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Buon lavoro

Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio