

La nuova tutela per i licenziamenti 2018

La nuova tutela per i licenziamenti opera unicamente per le lavoratrici e per i lavoratori (lavoratori, impiegati e quadri, dirigenti esclusi) che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015 ovvero il quale rapporto di lavoro stipulato prima del 7 marzo 2015 è stato convertito in data successiva al 7 marzo 2015 in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La nuova disciplina sui licenziamenti è applicabile anche ai contratti di apprendistato che proseguono senza soluzione di continuità presso il medesimo datore di lavoro dopo l'avvenuta qualificazione. Infine, la nuova tutela opera anche nei confronti di dipendenti, il cui datore di lavoro supera la soglia dei 15 addetti con assunzioni a tempo indeterminato effettuate successivamente all'entrata in vigore del decreto e quindi successivamente al 7 marzo 2015. In base al parere di autorevoli studiosi del diritto del lavoro la nuova tutela nei licenziamenti non opera invece per le lavoratrici e per i lavoratori occupati nel pubblico impiego.

Attenzione: la legge delega menziona soltanto il termine „neo-assunti“. Tuttavia, il decreto legislativo estende la nuova tutela dei licenziamenti anche alla conversione di contratti di lavoro già esistenti (eccesso di delega). A tale proposito si avverte la possibilità che l'articolo 1, comma 2 del dlgs. 4 marzo 2015, n. 23, e s.m.i. possa essere dichiarato incostituzionale per eccesso di delega.

La tutela reale piena

La tutela reale piena è applicabile ai sensi dell'articolo 18, comma 1 della legge 21 marzo 1970, n. 300, e s.m.i., a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto se occupati presso aziende con meno o più di 15 dipendenti, qualora ricorrono i seguenti motivi di licenziamento:

1. **Licenziamento per motivi discriminatori:** licenziamento per motivi politici religiosi, per ragioni di razza, lingua, sesso, età, handicap, sindacali (articolo 4, legge n. 604/1966 ed articolo 15 legge n. 300/1970).
2. **Licenziamento contiguo al matrimonio** (intimato nei confronti della lavoratrice, cioè nel periodo che va dalla richiesta di pubblicazione del matrimonio sino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso).
3. **Licenziamento nel periodo di interdizione per maternità** (dal momento del concepimento sino ad un anno di età del bambino).
4. **Licenziamento per motivo illecito determinante** (p.e. il licenziamento per ritorsione, il dipendente che chiede il pagamento delle ore straordinarie svolte e viene per tale motivo licenziato dal datore di lavoro).
5. **Licenziamento da considerarsi nullo per violazione di norma di legge (ad es. Intimato prima del trasferimento d'azienda seguito da immediata riassunzione del licenziamento da parte dell'acquirente, in frode alle garanzie di cui all'articolo 2112 c.c.**
6. **Licenziamento in forma orale.**
7. **Licenziamento per asserita inidoneità psico-fisica del lavoratore, in realtà insussistente.**
8. **Licenziamenti collettivi ex articolo 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e s.m.i. che non seguono la forma scritta**

Nella tutela reale piena la ovvero il dipendente può decidere se chiedere la reintegrazione retroattiva ovvero il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione nell'ammontare di 15 mensilità. In ogni caso potrà essere fatto valere un'indennità risarcitoria che tiene conto delle mensilità non pagate dal momento della data di licenziamento sino all'effettiva reintegrazione ovvero sino all'effettivo pagamento dell'indennità sostitutiva. L'ammontare del risarcimento del danno non potrà essere inferiore a cinque mensilità. Gli oneri sociali vengono versati sull'indennità di risarcimento del danno, mentre non sono dovute sull'indennità sostitutiva della reintegrazione.

Il contratto di lavoro si estingue immediatamente al momento della richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegrazione. La richiesta in merito all'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità deve avvenire entro 30 giorni dal deposito della sentenza o dall'invito di riprendere servizio.

È inoltre prevista espressamente la detrazione dal risarcimento del danno di quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative (aliunde perceptum).

Viene viceversa esclusa la detrazione di quanto il lavoratore avrebbe potuto guadagnare attivandosi con l'ordinaria diligenza nella ricerca di una nuova occupazione (aliunde percepiendum).

L'onere della prova grava sul lavoratore. Egli deve provare che il licenziamento è motivato da motivi discriminatori e motivo illecito determinante.

La tutela reale depotenziata

La tutela reale depotenziata opera in base all'articolo 3, comma 2 del dlgs. 4 marzo 2015, n. 23, e s.m.i., unicamente in presenza di licenziamenti disciplinari che sono stati pronunciati da aziende che occupano più di 15 dipendenti e in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore. Nell'ipotesi prospettata opera la riammissione in servizio, ma si assiste ad una drastica riduzione delle conseguenze risarcitorie. Il risarcimento del danno non potrà superare le dodici mensilità. Non opera anche il principio in base al quale deve essere effettuato un pagamento minimo di cinque mensilità. Opera invece il principio "aliunde perceptum" ed „aliunde percepiendum"). In alternativa alla reintegrazione retroattiva la ovvero il dipendente potrà optare per il pagamento dell'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.

Tutela nei licenziamenti per violazione di carattere formale e procedurale

In presenza di aziende che occupano meno di 15 dipendenti: in caso di omissione della motivazione del licenziamento o di violazione del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970, e s.m.i., è previsto il pagamento di un minimo di una e un massimo di 6 mensilità.

In presenza di aziende che occupano più di 15 dipendenti: in caso di omissione della motivazione del licenziamento o di violazione del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970, e s.m.i., è previsto il pagamento di un minimo di due e un massimo di dodici mensilità.

Nell'ipotesi di licenziamenti collettivi che violano i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, e s.m.i., è previsto il pagamento di un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità.

Nell'ipotesi di licenziamenti collettivi di cui all'articolo 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e s.m.i., che violano il principio della forma scritta, opera la tutela reale piena.,

Tutela nei licenziamenti disciplinari (giustificato motivo soggettivo e giusta causa)

In presenza di aziende che occupano meno di 15 dipendenti: in caso di licenziamento ingiustificato la ovvero il dipendente potrà chiedere un'indennità pari ad almeno due sino ad un massimo di sei mensilità. L'indennità non è soggetta a contribuzione. (Calcolo: per ogni anno di servizio spetta al minimo una mensilità con il minimo di almeno due e un massimo di sei mensilità).

In presenza di aziende che occupano più di 15 dipendenti: in caso di licenziamento ingiustificato la ovvero il dipendente potrà chiedere un'indennità pari ad almeno 6 (prima 4) sino ad un massimo di 36 (prima 24) mensilità. L'indennità non è soggetta a contribuzione. Calcolo: per ogni anno di servizio spettano al minimo due mensilità con il minimo di almeno 6 (prima 4) e un massimo di 36 (prima 24) mensilità.

Se in giudizio viene dimostrata l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore, opera la tutela reale depotenziata.

Tutela nei licenziamenti economici (giustificato motivo oggettivo)

In presenza di aziende che occupano meno di 15 dipendenti: in caso di licenziamento ingiustificato la ovvero il dipendente potrà chiedere un'indennità pari ad almeno due sino ad un massimo di sei mensilità. L'indennità non è soggetta a contribuzione. (Calcolo: per ogni anno di servizio spetta al minimo una mensilità con il minimo di almeno due e un massimo di sei mensilità).

In presenza di aziende che occupano più di 15 dipendenti: in caso di licenziamento ingiustificato la ovvero il dipendente potrà chiedere un'indennità pari ad almeno **6 (prima 4)** sino ad un massimo di **36 (prima 24)** mensilità. L'indennità non è soggetta a contribuzione. (Calcolo: per ogni anno di servizio spettano al minimo due mensilità con il minimo di almeno **6 (prima 4)** e un massimo di **36 (prima 24)** mensilità.

Se in giudizio viene dimostrata l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore, opera la tutela reale depotenziata.

Offerta di conciliazione del datore di lavoro

In presenza di aziende che occupano meno di 15 dipendenti: per evitare una lite giudiziaria il datore di lavoro ha la possibilità di offrire alla dipendente ovvero al dipendente entro il termine di 60 giorni dall'avvenuto licenziamento un assegno circolare con un importo minimo di una ed un importo massimo di sei mensilità.

In presenza di aziende che occupano più di 15 dipendenti: per evitare una lite giudiziaria il datore di lavoro ha la possibilità di offrire alla dipendente ovvero al dipendente entro il termine di 60 giorni dall'effettuato licenziamento un assegno circolare con un importo minimo di **3 (prima 2)** ed un importo massimo di **27 (prima 18)** mensilità.

Tale indennità non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento. La procedura di conciliazione potrà essere svolta in sede sindacale, avanti alla Commissione di

conciliazione ed avanti alla commissione per la certificazione dei contratti di lavoro presso la Ripartizione lavoro.

Revoca del licenziamento

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni. In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità e il datore di lavoro è obbligato a versare la retribuzione spettante e gli oneri sociali maturati.