



***Jobs Act:***  
**tutele crescenti per i  
neo-assunti**

**BARRACO**  
STUDIO LEGALE LAVORO

# La legge delega

Il Governo è delegato ad adottare una disciplina che contenga:

la “previsione, per le **nuove assunzioni**, del **contratto** a tempo indeterminato **a tutele crescenti** in relazione all’anzianità di servizio, **escludendo** per i **licenziamenti economici** 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”

# La legge delega

Le **stelle polari** della delega:

- limitazione del contratto a **tutele crescenti** ai **soli neo-assunti**
- istituzione, come **nuova regola sanzionatoria**, di una **indennità meramente economica** contro i licenziamenti ingiustificati (tariffario del *severance cost* per dirla con Ichino)
  - in particolare, **esclusione *tranchant*** della **tutela reale** per i **licenziamenti economici**, da intendersi in senso ampio (*sia individuali che collettivi*)

# La legge delega

Le **stelle polari** della delega (*continua*):

- previsione di un meccanismo di computo dell'indennità risarcitoria da licenziamento ingiustificato tarato su un **parametro aritmetico**, ossia l'**anzianità di servizio** del lavoratore, con esclusione di valutazioni discrezionali da parte del singolo Giudice
- **tutela reale** confinata al rango di vera e propria **eccezione**, applicabile ai soli licenziamenti nulli e discriminatori e a fattispecie specifiche (*e quindi in numero assai ridotto*) di licenziamento disciplinare non giustificato

# L'attuazione della delega

La delega è stata attuata dal Governo mediante l'approvazione del **decreto legislativo** 4 marzo **2015, n. 23** in vigore dal **7 marzo 2015**

l'espressione tutele crescenti è un po' retorica: il decreto si limita infatti a dettare "il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo" dei neo-assunti ...

# Tutele crescenti: *a chi si applicano?*

Soltanto ai neo-assunti (dirigenti esclusi)  
per neo-assunti il decreto intende:

- (i) i **dipendenti** (operai, impiegati, quadri) **assunti** con contratto a tempo indeterminato **a decorrere dal 7 marzo 2015** (data di entrata in vigore del decreto)
  
- (ii) i **dipendenti** (**anche se assunti precedentemente a tale data**) il cui **datore** di lavoro **superi la soglia dei 15 addetti** a mezzo di **assunzioni** a tempo indeterminato effettuate **successivamente all'entrata in vigore del decreto**

# Tutele crescenti: *a chi si applicano?*

per neo-assunti il decreto intende (*continua*)  
(*iii*) i **lavoratori a termine** o gli **apprendisti** che  
ottengano, in un momento successivo all'entrata  
in vigore del decreto, la **conversione** in rapporto  
a tempo indeterminato *tout court* (conversione  
solo contrattuale o anche giudiziale? La  
conversione giudiziale avrebbe efficacia *ex  
tunc...*)

# Tutela universale: reintegrazione per i licenziamenti nulli

Reintegrazione piena soltanto nelle seguenti ipotesi:

- licenziamento **discriminatorio**
- licenziamento contiguo al **matrimonio**
- licenziamento per **maternità**
- licenziamento per **motivo illecito determinante** (ad esempio licenziamento per ritorsione)
- altre ipotesi di **nullità** previste espressamente dalla legge
- licenziamento per **disabilità** fisica o psichica in realtà insussistente

o che comunque non determini una definitiva impossibilità di reinserimento (*paradosso: sotto tale profilo stanno meglio i neo assunti*)

- licenziamento **orale**



# Licenziamento discriminatorio

il licenziamento discriminatorio è **solo quello intimato per uno dei fattori** indicati **tassativamente dalla legge** (ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, etniche, nazionali, di lingua, di età, di sesso, di orientamento sessuale, di *handicap* e di infezione da HIV; non lo è - ad es. - l'obesità di per sé considerata, come precisato da Corte Giust. UE 18 dicembre 2014)

l'**onere della prova** della discriminazione, così come del motivo illecito, **grava sul lavoratore!!!**

# Licenziamento discriminatorio

L'onere della prova della discriminazione incombe sul lavoratore, ma ... **attenzione alla redazione della lettera!!!**

**Trib. Padova 15 gennaio 2014**

Una lavoratrice viene licenziata durante la fruizione di congedo parentale frazionato; l'azienda la licenzia a causa della persistente *“volontà di non rientrare al lavoro a normale regime di orario dopo il godimento dei periodi di maternità tutelati dalla legge”*. Il giudice ha rilevato che *“la lettera di licenziamento costituisca di per sé la prova della natura discriminatoria del licenziamento”*, con conseguente ordine di reintegrazione in servizio della lavoratrice (dipendente di azienda sotto i 15 dipendenti)

# Licenziamento discriminatorio

L'onere della prova della discriminazione incombe sul lavoratore, ma ... **attenzione alla redazione della lettera!!!**

**Trib. Milano 11 febbraio 2013**

Una dirigente di alto livello (Regional Business Manager) informa l'azienda, in via riservata, di aver contratto una patologia non curabile

L'azienda la licenzia adducendo *inter alia* la seguente motivazione: “*i problemi di salute che ha stanno ostacolando il pieno esercizio delle sue funzioni da diversi mesi*”

Il giudice ha ritenuto documentale il carattere discriminatorio del licenziamento, con conseguente ordine di reintegrazione della dirigente

# Licenziamento discriminatorio

L'onere della prova della discriminazione incombe sul lavoratore ma ... **attenzione alla redazione della lettera!!!**

**Trib. Venezia 16 luglio 2013**

Una dipendente di uno Studio professionale viene licenziata due giorni dopo la scadenza del termine annuale a tutela della lavoratrice madre, asseritamente per "*ragioni di riorganizzazione dello Studio*"

Il Giudice "*per la tempistica dei fatti e la mancata prova della riorganizzazione ritiene insussistenti le ragioni oggettive e per converso ne presume la discriminatorietà*"

# Licenziamento discriminatorio

L'onere della prova della discriminazione incombe sul lavoratore ma ... **attenzione alla redazione della lettera!!!**

**Trib. Padova 5 marzo 2015**

Le contestazioni seriali elevate a seguito di un unico episodio appaiono contrarie al principio di proporzionalità delle sanzioni disciplinari e comunque in violazione dei principi di correttezza e buona fede ai quali si devono ispirare le parti nel rapporto di lavoro; il motivo illecito rende nullo il conseguente licenziamento (nella specie l'azienda aveva comunicato **nell'arco della stessa giornata** addirittura **quattro contestazioni** disciplinari, cui era seguito il provvedimento di licenziamento)

# Licenziamento ingiustificato

Per i **neo-assunti** delle **grandi imprese** tutela solo **economica**: la svolta, rispetto al passato, è netta

Se infatti non sussiste la giusta causa o il giustificato motivo (soggettivo o oggettivo) adottati dal datore, il recesso rimane efficace e pertanto il Giudice dichiara

**estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento**

Il datore viene condannato al pagamento di un'**indennità** non assoggettata a contribuzione pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.f.r. **per ogni anno di anzianità di servizio**, con il **minimo di 4 mensilità e il massimo di 24**

# Licenziamenti collettivi

**Identica sanzione** è prevista per i **licenziamenti collettivi** (art. 10 decreto), tanto per le violazioni procedurali quanto per la **violazione dei criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991 (qui la distinzione tra vecchi e neo assunti è dirompente in quanto i primi, in caso di violazione dei criteri di scelta, fruiscono ancora della reintegrazione: lo strano caso di una procedura che coinvolge lavoratori dello stesso ufficio ma con diversi esiti giudiziari ...)

# Licenziamento disciplinare: un unico caso di reintegrazione (*depotenziata*)

Per i **licenziamenti disciplinari**, a fronte della generalizzazione della tutela economica, residua (**nelle grandi aziende**) **un'unica ipotesi di tutela reale**: si tratta del caso in cui sia dimostrata in giudizio l'**insussistenza del fatto contestato** al lavoratore

Il decreto, ponendosi in linea di continuità con la Suprema Corte (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669), stabilisce che il **fatto** di cui si discute è **solo quello materiale**, restando “**estranea ogni valutazione** circa la **sproporzione** del licenziamento”



# Licenziamento disciplinare: un unico caso di reintegrazione (*depotenziata*)

Il legislatore intende così ... **evitare autentiche mostruosità** come quella del

**Tribunale di Bologna** (ordinanza del 15 ottobre 2012); il lavoratore, responsabile del controllo qualità dell'azienda, scrive al superiore gerarchico una e-mail dal seguente contenuto: "Parlare di pianificazione in questa azienda è come parlare di psicologia con un **maiale**, nessuno ha il minimo sentore di cosa voglia dire pianificare una minima attività". Il fatto era documentato e incontestato, ma il lavoratore non aveva precedenti disciplinari e si era scusato; il fatto quindi sussisteva nella sua materialità, ma non sotto il profilo psicologico; conseguenza ... lavoratore reintegrato!!!

# Licenziamento disciplinare: un unico caso di reintegrazione (*depotenziata*)

Il legislatore intende(va) porre fine alla **battaglia interpretativa** tra i sostenitori della **tesi del fatto “materiale”** e quelli del **fatto “giuridico”**

**Prima tesi:** il fatto della cui sussistenza (o meno) si discute è la mera condotta materiale del lavoratore

**Seconda tesi:** il fatto non può essere solo quello materiale “nudo e crudo”, ma deve essere qualificabile come inadempimento e quindi vi rientra anche la valutazione dei profili soggettivi della condotta

# Licenziamento disciplinare: un unico caso di reintegrazione (*depotenziata*)

Le **sentenze gemelle** della **Cassazione**  
(Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540 e 20545, relative  
all'art. 18 St. lav. ma con considerazioni esportabili  
anche al *Jobs Act*)

“Quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che  
il Legislatore, parlando di ‘insussistenza del fatto  
contestato’, abbia voluto negarla nel caso di fatto  
sussistente ma privo del carattere di illiceità ...

In altre parole la **completa irrilevanza giuridica** del  
**fatto equivale** alla **sua insussistenza materiale** e dà  
perciò luogo alla **reintegrazione**”

# Licenziamento disciplinare: un unico caso di reintegrazione (*depotenziata*)

## *Highlight*

Il fatto deve quindi sussistere nella sua materialità,  
essere imputabile e antigiuridico

**Imputabilità:** es. Trib. Brescia 16 gennaio 2015 ha  
reintegrato il lavoratore che non aveva giustificato  
l'assenza perché incapace di intendere e di volere  
per via di una patologia psichica

**Antigiuridicità:** non basta un qualsiasi fatto  
materiale (es. mancato saluto al datore di lavoro),  
ma serve un fatto illecito

# Violazioni formali/procedurali

in caso di violazione della **procedura disciplinare** di cui all'art. 7 St. lav. o di violazione dell'obbligo di **motivazione contestuale** al licenziamento scritto, è prevista una **tutela indennitaria** di importo pari **ad una mensilità per ogni anno di servizio**, con il **minimo di 2** e il **massimo di 12**

# Licenziamento nelle piccole imprese

Per le imprese **sino a 15 dipendenti**:

→ licenziamento **ingiustificato**: indennità pari a **1 mensilità per ogni anno** di servizio, con il **minimo di 2** e il **massimo di 6 mensilità** (rispetto alla “classica” tutela obbligatoria, dunque, si registra una piccola riduzione del minimo che passa da 2,5 a 2 mensilità)

→ **violazione formale/procedurale**: in caso di omissione della motivazione contestuale al licenziamento scritto o di violazione del procedimento disciplinare di cui all’art. 7 St. lav., si applica una sanzione meramente economica di importo pari a **mezza mensilità per ogni anno** di servizio, con il **minimo di 1** e il **massimo di 6 mensilità**

# Regole di computo dell'indennità risarcitoria

Parametro di quantificazione: **non** è **più** – come di consueto - “l'**ultima retribuzione globale di fatto**”, ma “l'**ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del **T.f.r.**”

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. si intende per retribuzione annua “**tutte le somme**, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, **corrisposte in dipendenza del rapporto** di lavoro, a **titolo non occasionale** e con **esclusione** di quanto è corrisposto a titolo di **rimborso spese**”

Circolare n. 6/2015 della Fondazione Studi Consulenti del lavoro: il meccanismo di computo è il seguente:

“**retribuzione annua /12 per il numero di mensilità previste dal decreto**”

# Regole di computo dell'indennità risarcitoria

(segue)

- le indennità, per le frazioni di anno di anzianità di servizio, vengono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero
- le indennità **non** sono assoggettate a **contribuzione previdenziale**
- per i lavoratori impiegati in un'attività soggetta a cambio di appalto l'anzianità si computa tenuto conto di tutti gli spezzoni lavorativi





# Casistica

## Esempio n. 1

Neo assunto licenziato durante il periodo di prova. Il *Jobs Act* non incide minimamente la disciplina del patto di prova contenuta nell'art. 2096 cod. civ. e pertanto il recesso comunicato in questa prima fase di reciproca sperimentazione del rapporto di lavoro continua ad essere *ad nutum*

# Casistica

## Esempio n. 2

Neo assunto licenziato durante il secondo anno di lavoro; se il licenziamento viene ritenuto ingiustificato dal giudice il datore di lavoro verrà condannato al pagamento di 4 mensilità nel caso di una grande azienda (salvo il caso di insussistenza del fatto materiale che, come visto sopra, dà ancora diritto alla reintegrazione), di 2 mensilità nel caso di azienda sino a 15 dipendenti.

# Casistica

## Esempio n. 3

Neo assunto licenziato dopo 42 mesi di lavoro; la condanna del datore di lavoro per licenziamento ingiustificato sarà pari a:

- 7 mensilità nel caso di grande azienda: 6 mensilità per 3 anni di servizio integralmente compiuti (2 mensilità X 3 anni di servizio), oltre ad 1 mensilità per gli ulteriori 6 mesi (2 mensilità/anno vengono riproporzionate a 0,166 mensilità/mese);
- 3,5 mensilità nel caso di piccola azienda: 3 mensilità per 3 anni di servizio integralmente compiuti (1 mensilità X 1 anno di servizio), oltre a 0,5 mensilità per gli ulteriori 6 mesi (1 mensilità/anno viene riproporzionata a 0,083 mensilità/mese).

# Casistica

## Esempio n. 4

Neo assunto licenziato dopo 55 mesi e 12 giorni di lavoro; la condanna del datore di lavoro per licenziamento ingiustificato sarà pari a:

- 9,16 mensilità nel caso di grande azienda: 8 mensilità per 4 anni di servizio integralmente compiuti (2 mensilità X 4 anni di servizio), oltre a 1,16 mensilità per i 7 mesi residui (la frazione di 12 giorni rimane sterilizzata in quanto inferiore ai 15 giorni);
- 4,58 mensilità nel caso di piccola azienda: 4 mensilità per 4 anni di servizio integralmente compiuti (1 mensilità X 4 anni di servizio), oltre a 0,58 mensilità per i 7 mesi residui (anche qui la frazione di 12 giorni rimane sterilizzata in quanto inferiore ai 15 giorni).

# Casistica

## Esempio n. 5

Neo assunto impiegato come addetto alle pulizie presso i locali di una Banca che appalta il servizio, tempo per tempo, alle imprese Alfa (1 anno), Beta (2 anni) e Gamma (4 anni) ogni volta con passaggio diretto alle dipendenze del nuovo appaltatore in forza di previsione del contratto collettivo (per ipotesi applicabile a ciascuna delle tre società indicate); l'anzianità di servizio ai fini delle tutele crescenti sarà pari a 7 anni e quindi il lavoratore, in caso di licenziamento ingiustificato, avrà diritto a 14 mensilità in una grande azienda e a 6 in una piccola. Tale meccanismo di computo, espressamente imposto dal *Jobs Act*, pare quantomeno discutibile in quanto addossa ingiustificatamente all'ultimo imprenditore tutto il costo della catena degli appalti: nell'esempio proposto, infatti, l'impresa Gamma pur utilizzando le prestazioni lavorative del dipendente soltanto per 3 anni si troverà a confrontarsi con un costo di licenziamento ragguagliato ad un'anzianità di servizio di ben 7 anni

# Casistica

## Esempio n. 6

Un'azienda effettua una contestazione disciplinare tardivamente, a distanza di qualche mese rispetto alla conoscenza del fatto. Per i motivi di cui sopra si ritiene che il vizio sia meramente procedurale; conseguentemente, se il fatto contestato sussiste e il datore di lavoro riesce a dimostrarlo in giudizio, la condanna sarà pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio (con il minimo di 2 ed il massimo di 12) se si tratta di una grande azienda, 0,5 mensilità per ogni anno di servizio (con il minimo di 1 ed il massimo di 6) se si tratta di una piccola azienda

# Casistica

## Esempio n. 7

Un lavoratore di elevata professionalità (c.d. *core worker*) potrebbe chiedere, in sede di trattativa finalizzata all'assunzione, il riconoscimento in via convenzionale di una certa anzianità ai fini del calcolo delle indennità crescenti, soprattutto per il caso in cui debba abbandonare il posto di lavoro presso un'azienda cui si applica l'art. 18 St. lav. Possono le parti del contratto individuale stabilire che, in caso di recesso datoriale ingiustificato, andrà cumulata un'anzianità di servizio convenzionale aggiuntiva a quella realmente maturata? La risposta positiva pare necessitata, non ostando alcuna condizione all'inserimento di norme di miglior favore. Le parti potrebbero così fissare il riconoscimento, in sede di assunzione, di un'anzianità convenzionale di 4 anni; se l'azienda dovesse recedere nei primi due anni del rapporto ingiustificatamente dovrà pagare 8 mensilità nel caso in cui il proprio organico sia superiore ai 15 addetti, 6 mensilità nel caso in cui sia inferiore alla predetta soglia

# Conciliazione *standard*

il datore di lavoro, **entro 60 giorni** dalla comunicazione del licenziamento, può effettuare in sede protetta (sede sindacale, Dtl, sedi di certificazione, collegio di conciliazione e arbitrato ex art. 412 *quater* c.p.c.)

un'**offerta conciliativa** pari **ad una mensilità per ogni anno di servizio**, con il **minimo di 2** e il **massimo di 18 mensilità** (nelle piccole aziende l'offerta è di mezza mensilità per ogni anno di servizio, con il minimo di 1 e il massimo di 6: quest'ultimo non ha molto senso visto che la condanna non può comunque superare le 6 mensilità); tale **importo non è soggetto ad imposizione fiscale né** ad imposizione **contributiva**

**Unica modalità** di pagamento:

**assegno circolare** da consegnare immediatamente



# Ulteriore portata deflattiva

strumento meno appariscente, ma altrettanto incentivante: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle grandi aziende **non** dovrà più essere preceduto dal **tentativo di conciliazione preventivo in Dtl** (che rimane, ad esaurimento, per i vecchi assunti) e per le **cause di licenziamento** intentate dai **neo-assunti non si applica il rito Fornero**: i lavoratori, dunque, non potendo fruire del tentativo bonario precedente al licenziamento (che sino ad ora ha dato buona prova di sé, portando a numerose conciliazioni) e, una volta che questo sia stato intimato, dell'anzidetta corsia processuale accelerata, potrebbero essere indotti ad una conciliazione a buon mercato anziché attendere i tempi (lungi) del processo "ordinario" del lavoro

# Organizzazioni di tendenza “normalizzate”

**Finisce** per le organizzazioni di tendenza (*i.e.* i “datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto”, ad esempio partiti politici, sindacati *etc*) il tradizionale **regime agevolante** (*i.e.* l’esclusione dell’art. 18 St. lav.)

Per i neo-assunti si applicherà il regime delle **tutele crescenti sopra visto, tarato sulle dimensioni** dell’organico

**Paradosso:** l’effetto penalizzante si appunta in tal caso sui vecchi-assunti delle grandi organizzazioni di tendenza: essi continueranno a fruire della blanda tutela obbligatoria (indennità tra le 2,5 e le 6 mensilità), i neo-assunti della più sostanziosa tutela crescente che può arrivare sino alle 24 mensilità dopo 12 anni di servizio



# Prescrizione dei crediti retributivi

Anche nelle grandi aziende il rapporto tutela reale/tutela obbligatoria è oramai un rapporto di eccezione/regola come nelle piccole aziende

In attesa quindi di una nuova ricostruzione da parte della Consulta o di un intervento di interpretazione autentica da parte del legislatore, si ritiene che **per i neo assunti** la **prescrizione** dei crediti retributivi sia destinata a correre **soltanto dalla cessazione del rapporto** sia nelle piccole che nelle **grandi aziende**