



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

Il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23
Il Contratto a Tutele Crescenti
in attuazione del JOBS ACT (L. n. 183/2014)

Relazione a cura di: Avv. Alessandra Maniglio Pezzotti
Genova, 10 giugno 2015

Come e cosa cambia in materia di licenziamenti dopo
Le recenti riforme del diritto del lavoro.

Alessandra.maniglio@mgmp-avvocati.com
www.mgmp-avvocati.com
Telefono: 010565529 – Fax: 010580161



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

Siamo stati abituati dai *media* a parlare di una **nuova tipologia contrattuale** che avrebbe cambiato il diritto del lavoro e abbiamo pensato che questo Contratto a Tutele Crescenti (CTC) fosse qualcosa di veramente nuovo.

Ebbene **così non è: il rapporto di lavoro** è rimasto **invariato**.

La **riforma incide solamente** sulle **tutele per il lavoratori licenziati illegittimamente** e si inserisce in un sistema complessivo di regole vigente che resta invariato.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

Le regole del diritto del lavoro sono rimaste invariate e restano applicabili

I datori di lavoro quindi continueranno ad assumere lavoratori a tempo determinato o indeterminato, o in apprendistato.

I lavoratori potranno essere licenziati per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, per impossibilità sopravvenuta della prestazione, per superamento del comportamento o nell'ambito di licenziamenti collettivi, laddove sussistano i requisiti della l. 223/1991.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

Il licenziamento disciplinare resta invariato:

Il licenziamento disciplinare continua ad essere possibile in tutti i casi in cui si renda necessario sanzionare una **inadempienza e/o una condotta del lavoratore** che il datore di lavoro reputa così **grave** da rendere necessaria la cessazione del rapporto, con o senza preavviso a seconda della gravità.

Gli articoli 2104 e 2105 cod. civ. continuano ad essere vigenti e a dettare le regole di comportamento generali, che i lavoratori devono rispettare.

I CCNL continuano a prevedere le regole ulteriori e in azienda ci possono essere regolamenti interni, ordini di servizio o procedure a cui i dipendenti si devono attenere.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 2106 cod. civ. rimane identico e prevede che la violazione delle norme *“può dar luogo a sanzioni disciplinari”*, e l'art. 2119 cod. civ. prevede la possibilità di recedere per **GIUSTA CAUSA**, quindi senza preavviso *“qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro”*;

L'art. 3 L. 604/1966 disciplina quando sussistono i presupposti per il licenziamento disciplinare con preavviso (**GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO**) chiarendo che esso è determinato da *“un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro”*.

Il datore di lavoro, però, continua a dover contestare al dipendente la violazione spedendo un'apposita lettera ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

La lettera **di contestazione disciplinare**, deve continuare ad essere **specificata e dettagliata** e deve essere inviata **tempestivamente** (quindi entro un tempo breve dalla scoperta della violazione).

Il datore deve continuare a concedere al lavoratore un **termine entro il quale fornire le giustificazioni**. In assenza di termini diversi previsti nei CCNL vanno concessi **5 giorni**.

In caso di giustificazioni ritenute inidonee il datore potrà come in passato procedere al recesso.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

Il **licenziamento** per **giustificato motivo oggettivo** resta **invariato**:

continua ad essere quello determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, con una scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo. La scelta che risulti effettiva e non simulata o pretestuosa, non è assoggettabile al sindacato del giudice al fine di verificarne la congruità e l'opportunità.

La ricorrenza del giustificato **motivo oggettivo** di **licenziamento** continua a potersi ritenere sussistente anche nell'ipotesi di riassetto organizzativo dell'azienda, posto in essere dall'imprenditore al fine di una gestione più economica della stessa. (Cass. 24037/2013)



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

La normativa dei **licenziamenti collettivi è invariata**: continua ad essere **vigente** e applicabile la l. 223/1991 per cui un'azienda con più di 15 dipendenti che voglia licenziare da 5 o più dipendenti nei successivi 120 giorni deve seguire la procedura prevista da tale legge.

Il datore di lavoro dovrà quindi continuare a spedire la lettera di apertura della procedura con i requisiti di legge, seguire le fasi sindacali e amministrative e quindi applicare i criteri di scelta concordati con i sindacati o in mancanza i criteri di legge (anzianità, carichi di famiglia e esigenze tecnico organizzative).



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

I licenziamenti

per **superamento del comporta** (malattia che supera il periodo di diritto alla conservazione del posto di lavoro durante la malattia)

per **impossibilità sopravvenuta** (inidoneità totale alla mansione lavorativa e assenza di possibili mansioni alternative compatibili con le limitazioni)

sono **invariati** continuano ad essere possibili con le stesse regole del passato.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

Il Decreto 23 sul Contratto a Tutele Crescenti quindi **modifica le tutele per il lavoratori licenziati illegittimamente.**

Quali erano le tutele prima della Riforma Fornero (luglio 2012) e del CTC del Jobs Act (marzo 2015)?



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, cd Statuto dei Lavoratori, di seguito per semplicità, **art. 18**, che si applicava a datori di lavoro con più di 15 dipendenti per unità produttiva o più di 60 in Italia e prevedeva la cd “**tutela reale**” o tutela forte.

L'art. 8 l. 604/1966: si applicava ai datori di lavoro con meno di 15 dipendenti per unità produttiva o meno di 60 in Italia (per comodità parleremo nel prosieguo di piccole aziende) e prevedeva la cd “**tutela obbligatoria**” o tutela debole



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 18 fino al luglio 2012 (data di entrata in vigore della L. 92/2012, la cd Riforma Fornero) prevedeva come unica conseguenza in caso di **licenziamento** ritenuto **illegittimo** da un giudice la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna al risarcimento del danno (pari alla retribuzione e ai contributi dalla data del licenziamento sino alla data di reintegrazione con un minimo di 5 mensilità) e con facoltà per il lavoratore di scegliere di ricevere in luogo della reintegra 15 mensilità di retribuzione.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

Dopo la riforma Fornero del luglio 2012 e quindi ancora oggi

Le previsioni della l. 604/1966 non sono state modificate dalla Riforma Fornero tutele per i dipendenti delle **piccole aziende non** sono state **modificate**.

§

E' stato radicalmente cambiato l'art. 18. Le conseguenze in caso di licenziamento illegittimo dopo l'entrata in vigore della cd Riforma Fornero sono molto più complicate.

Il datore che deve recedere da un rapporto di lavoro non ha certezze!!

Di seguito le conseguenze principali di un licenziamento illegittimo, che variano a seconda dei problemi riscontrati dal giudice.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 18 dopo il luglio 2012 e quindi ancora oggi

se il **licenziamento è discriminatorio** (intimato per ragioni di fede, sesso, sindacali ...) **o nullo** (intimato durante il periodo di tutela della maternità o durante l'anno successivo al matrimonio): reintegrazione e stesse tutele del vecchio art. 18

se il **licenziamento è disciplinare** (per gravi violazioni): la conseguenza resta la **reintegrazione**, più un risarcimento danno (minimo 5, massimo 12 mensilità maggiorato di contributi previdenziali per il periodo dal licenziamento alla reintegrazione) se il **fatto** contestato è **insussistente** oppure se è sanzionato dal CCNL o dai codici disciplinari aziendali con **sanzioni conservative**.

In tutti gli altri casi (ad esempio se il giudice ritenga il licenziamento sproporzionato) si applica solo **un'indennità risarcitoria** onnicomprensiva, senza contributi da un minimo di **12** a un massimo di **24 mensilità**.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 18 dopo il luglio 2012 e quindi ancora oggi

se il licenziamento è per ragioni oggettive (per crisi, soppressione del posto di lavoro):

- **reintegrazione**, più un risarcimento danno danno (minimo 5, massimo 12 mensilità maggiorato di contributi previdenziali per il periodo dal licenziamento alla reintegrazione) **se il fatto** posto a fondamento del recesso è **manifestamente insussistente**.
- **In tutti gli altri casi** (ad esempio se il giudice ritenga che il lavoratore non sia stato scelto con criteri corretti e di buona fede ...) si applica solo **un'indennità risarcitoria** onnicomprensiva, senza contributi da un minimo di **12** a un massimo di **24** mensilità.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 18 dopo il luglio 2012 e quindi ancora oggi

se il **licenziamento è collettivo** (quindi più di 4 licenziamenti per ragioni oggettive in 120 giorni con obbligo di seguire apposite procedure con i sindacati ex l. 223/1991): la conseguenza resta la reintegrazione, più un risarcimento danni (minimo 5, massimo 12 mensilità maggiorato di contributi previdenziali per il periodo dal licenziamento alla reintegrazione) se si violano i criteri per scegliere i lavoratori da licenziare.

In caso di vizio di procedura si applica un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, senza contributi da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

L'art. 8 l.604/1966 resta immutato

La cd **tutela obbligatoria** quindi in caso di licenziamento illegittimo, sia esso disciplinare o economico, il giudice potrà solo condannare il datore di lavoro a riconoscere al dipendente una tutela indennitaria che va da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo il diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento intimato per ragioni discriminatorie (sesso, razza, religione, politica) e in caso di licenziamento nullo (licenziamento nel periodo di maternità o per matrimonio).



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

CONCLUDENDO QUESTA INTRODUZIONE

Anche dopo la Fornero resta un **evidente squilibrio** tra i datori di lavoro ai quali si applica la **“tutela reale”** (art. 18) e i datori a cui si applica la **“tutela obbligatoria”**.

I **datori** di lavoro a cui si applica l'art. 18 **non hanno alcuna certezza** sulle possibili conseguenze nel caso in cui il Giudice ritenga illegittimo il licenziamento.

I Giudici hanno una discrezionalità totale nel valutare la decisione aziendale.

.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

PRIMA DI INIZIARE A PARLARE DELLE NOVITA'

La riforma Fornero ha però, come abbiamo visto, **previsioni farraginose scritte in modo spesso poco chiaro.**

L'obbiettivo della Riforma **Fornero** di consentire al Giudice di applicare la reintegrazione se non casi limitatissimi, in realtà è **fallito.**

La realtà quotidiana che si vive nei Tribunali purtroppo dimostra che la **reintegrazione continua ad essere la regola** in caso di licenziamenti illegittimi a cui si applichi l'art. 18!

Ancora oggi, quindi, se un **datore** a cui si applichi l'art. 18 vuole licenziare un dipendente, **deve** preventivamente **farsi assistere da un consulente esperto** per cercare prevenire, ove possibile, le **numerose insidie legate a questa iniziativa.**



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Perché il CTC?

Il Legislatore è convinto che il sistema di norme ora esaminato abbia costituito un freno per i datori di lavoro che volessero far crescere l'occupazione nelle proprie aziende.

Il Legislatore ha considerato che il proliferare di contratti a termine illegittimi e di contratti di lavoro autonomo fittizi (quali contratti a progetto, partite IVA o associazione in partecipazione) fossero la conseguenza di tale situazione.

Ha anche considerato che molti imprenditori non abbiano voluto superare la faticosa soglia di 14 e 59 addetti per evitare le conseguenze dell'art. 18

Il CTC quindi **prevede un nuovo, diverso e più semplice regime di tutele** per il lavoratore licenziato **illegittimamente per sviluppare le assunzioni a tempo indeterminato.**



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Quando e a chi si applica il CTC?

Il regime di tutele ora esaminato, per il caso di licenziamento illegittimo, si applichi nei seguenti casi:

ai **lavoratori** (operai, impiegati o quadri) che siano stati **assunti** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **a partire dal 7 marzo 2015** da datori di lavoro a cui si applichi l'art. 18.

ai **lavoratori** (operai, impiegati o quadri) con contratto a tempo determinato o di apprendistato **convertito** a tempo indeterminato **a partire dal 7 marzo 2015**

A tutti i lavoratori nell'organico delle **piccole aziende** nel caso in cui con l'assunzione di nuovi addetti dopo il 7 marzo 2015 **raggiungano la soglia** di 15 o 60 dipendenti. Le piccole aziende che superano la soglia non dovranno quindi applicare l'art. 18 St. Lav., ma il CTC a tutti i dipendenti in forze, anche se assunti prima del 7 marzo 2015.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Come funziona la tutela prevista dal CTC?

In caso di **licenziamento discriminatorio, nullo o privo di forma scritta** (art. 2 d.lgs. 23 del 2015) continua ad essere prevista la **tutela reintegratoria** e la piena tutela economica (quindi risarcimento del danno pari alle mensilità + contributi dalla data del licenziamento alla reintegrazione), ferma la possibilità di esercitare l'opzione per 15 mensilità alternative alla reintegra (art. 3, c. 3 d.lgs. 23 del 2015).

Questa forma di tutela forte si ha anche quanto *“il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nelle disabilità fisica o psichica del lavoratore”* (lavoratori divenuti inidonei per cause lavorative assegnabili ad altre mansioni).



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Come funziona la tutela prevista dal CTC?

L art. 3, c. 1 d.lgs. 23 del 2015 prevede che **in tutti gli altri casi (licenziamento disciplinari, economici, collettivi)** in cui il Giudice consideri illegittimo il licenziamento il regime ordinario prevede soltanto una **tutela economica** che aumenta di entità con l'aumentare dell'anzianità aziendale.

La norma prevede una indennità risarcitoria di **2 mesi** per ogni anno di servizio: ha una soglia minima di **4** e massima di **24 mensilità**.

Il Giudice né privato di ogni discrezionalità nella determinazione e deve applicare un mero calcolo matematico.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

La reintegrazione è veramente un'eccezione ?

Ai sensi dell'art. 3, c. 2 del. d.lgs. 23/2015 il Giudice potrà ordinare la **reintegrazione** esclusivamente nei licenziamenti disciplinari nel caso in cui *“sia dimostrata in giudizio l'insussistenza materiale del fatto contestato al lavoratore”*.

La discrezionalità del Giudice è limitatissima in quanto la legge **esclude** ogni **valutazione** sulla **“proporzionalità”** della sanzione.

Nel solo caso di *“insussistenza materiale del fatto contestato al lavoratore”* accertata in Giudizio il giudice potrà condannare il datore di lavoro a **reintegrare** il lavoratore e a pagargli **un'indennità risarcitoria** (commisurata all'ultima retribuzione ai fini del calcolo del TFR) dalla data del licenziamento sino alla data di effettiva reintegra con una **massimo di 12 mensilità + contributi**. Resta fermo il diritto di esercitare **l'opzione** per 15 mensilità alternative alla reintegra.

Dall'indennità dovrà essere **dedotto** quanto il lavoratore abbia **percepito** per lo svolgimento di altre attività lavorative effettive o potenziali da lui non accettate.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

E per le piccole aziende ci sono novità ?

Il d.lgs. 23/2015 dedica l'art. 9 alle imprese a cui non si applica l'art. 18 e le definisce "piccole imprese".

Alle piccole imprese il giudice non potrà applicare la reintegrazione. Per le "piccole imprese" continua ad operare la sola tutela indennitaria.

Per le **piccole imprese la tutela indennitaria** per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 è di 1 mensilità ai fini del TFR per ogni anno di servizio con un minimo di 2 mensilità un limite massimo di 6 mensilità.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Un'altra importante novità: l'offerta di conciliazione

In caso di licenziamento di un lavoratore assistito dalle tutele del nuovo CTC ora esaminato, il datore di lavoro entro il termine di 60 giorni dal ricevimento del licenziamento da parte del lavoratore può operare come segue.

Offrire al lavoratore in una sede protetta per la conciliazione (sede sindacale, sede Direzione Territoriale del lavoro o sede giudiziale) un **assegno circolare** contenente un importo (che legge considera **esente da IRPEF e contributi previdenziali**) calcolato come segue:

“una mensilità della retribuzione per ogni anno di anzianità” in misura **comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.**



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Se **lavoratore accetta** l'assegno, il **rapporto è estinto alla data del licenziamento** con rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

La norma **non** parla espressamente delle **piccole aziende**, delle quali non si richiamano nemmeno le norme ai fini della determinazione dell'indennità.

Ci sono argomenti per ritenere di poterla applicare per analogia con i limiti previsti quindi 1 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 1 e un massimo di 3 mensilità. Posto però che vi è un'esenzione fiscale e si tratta di una norma straordinaria il mancato esplicito richiamo potrebbe esporre il datore al **rischio** di dovere poi pagare le imposte in caso di interpretazione difforme da parte dell'Agenzia delle Entrate.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

IN QUESTO CONTESTO E' ARRIVATO IL JOBS ACT E IL D. LGS. 23/2015 SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (DI SEGUITO CTC) .

Un'altra importante novità riguarda i licenziamenti collettivi

Per i datori di lavoro a cui si applichi l'art. 18 che debbano procedere a un **licenziamento collettivo** (licenziare più di 4 dipendenti in 120 giorni seguendo l'apposita L. 223/ 1991, n. 223) l'art. 10 del d.lgs. 23/2015 prevede che **ai lavoratori a cui si applichi il CTC** che siano interessati da un licenziamento collettivo, sia in caso di violazione della procedura, sia in caso di violazione dei criteri di scelta, **il Giudice potrà applicare solo una tutela indennitaria** e quindi 2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, e **NON la reintegrazione**.



MUNARI GIUDICI
MANIGLIO PANFILI
E ASSOCIATI

CONCLUSIONI

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015, quindi, tutti i datori di lavoro a cui si applichi l'art. 18 St. Lav. potranno assumere a tempo indeterminato quadri, impiegati e operai sapendo che in caso di licenziamento di tali dipendenti, si applicheranno le nuove tutele previste dal d.lgs. 23/2015 ora descritte.

Le piccole aziende che raggiungano i requisiti per l'applicazione dell'art. 18 con le nuove assunzioni sanno che a tutti i dipendenti in caso di recesso, si applicheranno le nuove tutele previste dal d.lgs. 23/2015 ora descritte.

In tutte le altre ipotesi continueranno a trovare applicazione le tutele previste dalle norme vigenti e quindi l'art. 18 St. Lav. e la l. 604/1966.

Una convivenza di regimi normativi che porta a suggerire alle aziende di avvalersi del sempre più importante supporto di consulenti esperti e preparati.