

Licenziamento e conciliazione: le novità del Jobs Act

Focus n. 9 del 26 gennaio 2015

a cura di Studio Associato Bortolazzi & Borghesani partner BHR Group



Il Focus In Breve

Licenziamento più facile per i nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti previsto dal Jobs Act e nuova procedura di conciliazione

Il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti previsto dal Jobs Act trasforma profondamente l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, e quindi il diritto al reintegro in caso di licenziamento illegittimo, per i nuovi assunti e introduce una nuova possibilità di conciliazione.

Analisi della norma e punti critici.



Esaminiamo con precisione le nuove disposizioni in materia di licenziamenti, anche evidenziando i principali punti critici.

Diritto al reintegro

Il diritto al reintegro nel posto di lavoro resta nei seguenti casi (in base agli articoli 2 e 3 del decreto):

licenziamento discriminatorio o riconducibile ad altri casi di nullità;

licenziamento intimato in forma orale;

licenziamento per motivi disciplinari (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) per il quale sia dimostrata in giudizio «l'insussistenza del fatto materiale».

Per il licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo, e in tutti gli altri casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, decade il diritto al reintegro previsto dall'articolo 18, sostituito dall'indennizzo economico.

Il nuovo licenziamento per motivi disciplinari

Le novità, rispetto alla Riforma Fornero (*legge 92/2012*), che già aveva riformato l'articolo 18, sono due: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (motivi economici) non prevede più in nessun caso il reintegro. Il diritto a tornare nel posto di lavoro viene

fortemente limitato anche nel caso dei licenziamenti disciplinari. Qui, è già iniziato il dibattito giurisprudenziale sul preciso significato da dare all'espressione utilizzata (*insussistenza del fatto materiale*). In linea generale, significa che se la motivazione adottata dall'azienda (che come è noto deve essere esplicitata in forma scritta) si rivela inesistente (esempio: si contesta un fatto che in realtà non si è verificato), il lavoratore ha



diritto al reintegro. Questo, indipendentemente da qualsiasi valutazione del giudice sulla sproporzione del licenziamento. Il problema è che la

formulazione della norma potrebbe rendere licenziabile il lavoratore per un fatto che sussiste, ma per il quale il contratto non prevede il licenziamento. In parole semplici, cosa succede se un dipendente commette effettivamente un fatto materiale, che però non è illecito, o è sproporzionato rispetto al provvedimento di licenziamento? Perde il diritto al reintegro? Oppure, deve valere un'interpretazione più estensiva per cui

l'azienda non può comunque effettuare un licenziamento per motivazioni che non sono esplicitamente previste dalle leggi e dai contratti di riferimento? Il dibattito è aperto.

Ricordiamo che tutto questo vale solo per gli

assunti con il nuovo contratto a tutele crescenti, gli altri contratti a tempo indeterminato continuano ad applicare l'articolo 18.

Licenziamento discriminatorio o nullo

Per quanto riguarda le altre fattispecie sopra citate, molto brevemente, il licenziamento discriminatorio è definito dall'*articolo 3 della legge 108/1990*, e riguarda ad esempio i casi in cui avvenga per motivi legati a credo politico o

casi di nullità del licenziamento sono previsti dal *comma 1 dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori*: matrimonio, gravidanza, diritti legati a maternità e paternità (congedi parentali), violazione dell'*articolo 1345* del codice civile (in base al quale sono nulli i

ampia giurisprudenza.

Nuova procedura di conciliazione

Un'altra novità introdotta dalla riforma è rappresentata dalla nuova procedura di conciliazione, prevista dall'*articolo 6 del decreto*. Il datore di lavoro può offrire al dipendente un'indennità risarcitoria pari a una mensilità per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due mensilità e non superiore a 18. Questa nuova forma di conciliazione è fiscalmente incentivata in due modi: l'indennità non rileva ai fini dell'imponibile IRPEF del lavoratore (quindi, è detassata), e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Non solo: il datore di lavoro è tenuto a pagarla mediante assegno circolare (che garantisce la totale sicurezza del pagamento). Se il lavoratore accetta, rinuncia a impugnare il licenziamento (anche se aveva già iniziato una procedura in tal senso).



fede religiosa, appartenenza ad un sindacato o partecipazione attività sindacali, partecipazione a uno sciopero, discriminazioni di natura razziale, di lingua o di sesso. Gli altri

contratti in cui le parti agiscono esclusivamente per un motivo illecito): quest'ultima è una fattispecie complessa, su cui comunque esiste