

## per i licenziamenti

### La gestione rimane complessa anche dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo

ILLUSTRAZIONE DI IMBERTO GRATI

#### LE PARTITE APERTE

##### I nodi ancora da sciogliere

■ Risorse per la nuova Aspi, licenziamenti collettivi, validità o meno delle norme anche per il pubblico impiego. L'approvazione dei decreti attuativi del Jobs Act nel consiglio dei ministri del 24 dicembre ha lasciato ancora diversi nodi da sciogliere

##### Licenziamenti collettivi

■ il decreto prevede che le regole sui licenziamenti individuali valgano anche per quelli di almeno cinque lavoratori. Una norma che non piace alla sinistra Pd che vorrebbe cambiarla, mentre il Ncd ne chiede la conferma

#### Giampiero Falasca

Il Jobs Act mette al centro del sistema sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi la tutela risarcitoria, seguendo la strada già tracciata dalla riforma Fornero (legge 92/12), e introduce la grande novità del risarcimento certo, commisurato agli anni di anzianità e, quindi, sottratto alla discrezionalità del giudice.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti, anche collettivi, è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di quattro e un massimo di 24 mesi. Le uniche eccezioni a tale regola riguardano il licenziamento disciplinare fondato su un fatto di cui sia provata l'inesistenza materiale e il licenziamento discriminatorio.

I licenziamenti soggetti alla nuova disciplina non dovranno essere preceduti dalla conciliazione in Dtl (ma si potrà usare la nuova conciliazione facoltativa) e in giudizio seguiranno il rito ordinario (e non quello introdotto dalla legge Fornero).

Queste regole potrebbero semplificare in maniera importante il quadro normativo; la loro portata innovativa nel breve e nel medio periodo sarà, tuttavia, limitata, in quanto la riforma si applicherà soltanto ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo.

Tale limitazione creerà molti problemi applicativi in quanto - come si può osservare nella tabella a fianco - conviveranno per molto tempo regole diverse sui licenziamenti; in particolare, si presenteranno ben tre diversi gruppi di lavoratori.

Il primo gruppo include tutte le persone che stipuleranno un contratto di lavoro dopo la riforma. Non deve essere necessariamente il primo contratto della vita professionale; anche chi ha perso il lavoro precedente e viene nuovamente assunto da un altro datore rientra nel cam-

#### PERIMETRO ALLARGATO

La nuova normativa è destinata a coinvolgere anche i neo assunti dei partiti, dei sindacati e delle organizzazioni di tendenza

po di applicazione della riforma.

Per i lavoratori inclusi in questo gruppo, saranno pienamente applicabili le nuove regole contenute nella riforma.

Un secondo gruppo - che per molto tempo sarà maggioritario - è quello delle persone assunte, nel settore privato, prima dell'entrata in vigore del Jobs Act. Per questi lavoratori continueranno ad applicarsi le regole della legge Fornero.

La convivenza di questi diversi gruppi potrà creare grande confusione applicativa; ipotizziamo che due dipendenti, uno assunto prima della riforma e uno dopo, siano licenziati, dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, lo stesso giorno e per lo stesso motivo economico.

Il primo potrà essere licenziato solo dopo la procedura in Dtl, se intende fare causa dovrà esperire il rito Fornero, e avrà la speranza di ottenere una somma compresa tra le 12 e le 24 mensilità oppure la reintegra.

Il secondo, assunto dopo il Jobs Act, riceverà subito la lettera di licenziamento, senza passare per la Dtl, potrà fare causa con le regole ordinarie, avrà speranza di ottenere due mesi per ogni anno di anzianità (con un minimo di quattro e un massimo di 24), e potrà aderire alla nuova conciliazione facoltativa.

C'è poi una terza platea, anch'essa molto numerosa, che sconta più delle altre le oscillazioni del legislatore: i dipendenti pubblici.

Dopo che per tanti anni si era affermata la parificazione tra lavoro pubblico e privato, la legge Fornero, inspiegabilmente, aveva escluso il pubblico impiego dalla riforma; pertanto, ancora oggi i dipendenti della Pa sono soggetti alle vecchie regole dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, quelle dove la sanzio-

ne principale contro il licenziamento è costituita dalla reintegrazione sul posto di lavoro.

Il Jobs Act non esclude i lavoratori pubblici dal proprio ambito, e pertanto - nonostante le polemiche di questi giorni - non si capisce allo stato attuale del decreto quale sia la norma in grado di escludere tali lavoratori dalla riforma. Il discorso ovviamente vale solo per i nuovi assunti; anche qui per anni conviveranno regole vecchie e nuove.

La complessità applicativa caratterizzerà anche i licenziamenti collettivi, per i quali la tutela risarcitoria - in maniera coerente con la regola applicabile ai licenziamenti economici individuali - diventerà l'unica sanzione. Anche qui ci sarà qualche problema applicativo.

Potrebbe accadere che dentro la stessa procedura siano intimati licenziamenti soggetti a regimi sanzionatori differenti: quello della legge Fornero per i vecchi assunti, quello del Jobs Act per i lavoratori assunti dopo la riforma.

La convivenza di regole vecchie e nuove interesserà anche i dipendenti dei partiti, dei sindacati e delle organizzazioni di tendenza: solo per i nuovi assunti viene superata la tradizionale esenzione e si prevede l'applicazione integrale delle regole valide per gli altri datori di lavoro.

## Licenziamenti individuali: le regole applicabili

La data di entrata in vigore della riforma è al momento indicativa: il provvedimento può andare in Gazzetta Ufficiale dopo 30 giorni, quindi verso la fine di gennaio 2015 (\*)

### DIPENDENTI PUBBLICI

#### LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL JOBS ACT\*

#### LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI DOPO L'ENTRATA IN VIGORE DEL JOBS ACT\*

Licenziamento "economico"	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di "manifesta insussistenza del licenziamento", reintegra sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24, senza reintegra
Licenziamento disciplinare o legato all'insondabilità fisica	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di inesistenza del fatto, o qualora il Ccnl preveda una sanzione più lieve per il fatto contestato, e per i recessi intimati per motivi fisici, reintegrazione sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra. In caso di inesistenza materiale del fatto contestato, provata in giudizio, reintegrazione sul posto di lavoro e indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro
Licenziamento discriminatorio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio
Licenziamento collettivo	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Risarcimento in misura variabile tra 12 e 24 mesi. Reintegrazione sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità, in caso di violazione dei criteri di scelta	Risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra
Licenziamento viziato da errori formali	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegra	Risarcimento del danno in misura pari a una mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di due a un massimo di 12, senza reintegra
Disciplina per le piccole imprese	N.a.	Risarcimento da 2,5 a 6 mensilità	Risarcimento variabile da una a sei mensilità, in funzione dell'anzianità. Se l'azienda supera i 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, per tutti valgono le nuove regole
Disciplina per partiti, sindacati e associazioni di tendenza	N.a.	Non si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori	Si applicano per intero le regole comuni, senza eccezioni
Conciliazione in Direzione territoriale lavoro (Dtl) per i recessi economici	Non si applica	Si applica	Non si applica la procedura in Dtl. Possibilità di fruire della conciliazione incentivata: il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari a un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due sino a un massimo di 18: se il lavoratore accetta, perde il diritto di fare causa
Processo: Rito Fornero	Non si applica	Si applica	Non si applica

28-12-2016 16:50