CLC Studio Legale
Corso Italia, 43 – 20122 – MILANO
www.clclaw.it
segreteria@clclaw.it

Avv. Daniele Colombo

I LICENZIAMENTI DOPO IL JOBS ACT:

Nuove tecniche e modalità operative

Studio Legale

VECCHI E NUOVI ASSUNTI: CONFRONTO

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Licenziamento “economico”	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	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di insussistenza del fatto, o qualora il CCNL preveda una sanzione conservativa per il fatto contestato, reintegrazione sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	Risarcimento pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra. Reintegrazione sul posto di lavoro, più risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento sino all’effettiva reintegrazione, sino a un massimo di 12, in caso di “insussistenza del fatto materiale del fatto contestato” provata in giudizio

Studio Legale

VECCHI E NUOVI ASSUNTI:

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Licenziamento per difetto dell'inidoneità fisica o intimato in violazione del periodo di comporto ex art. 2110 c.c.	Reintegrazione sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità.	Reintegrazione sul posto di lavoro, più risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione con un minimo di 5 mensilità (inidoneità fisica). Conseguenze licenziamento oggettivo (superamento del periodo di comporto).
Licenziamento discriminatorio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio con un minimo di 5 mensilità.	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio con un minimo di 5 mensilità.
Licenziamento collettivo	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.

Studio Legale

VECCHI E NUOVI ASSUNTI: CONFRONTO

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Licenziamento viziato da errori formali (vizi procedura e/o mancanza di motivazione)	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegra	Risarcimento del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 2 a un massimo di 12, senza reintegra
Licenziamento nelle piccole imprese	Risarcimento da 2,5 a 6 mensilità	Risarcimento variabile da 1/2 a 6 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

Studio Legale

VECCHI E NUOVI ASSUNTI: CONFRONTO

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Conciliazione Preventiva	Si applica ai recessi economici (ad eccezione del comporto)	Non si applica la procedura in DTL. Possibilità di fruire della c.d. conciliazione incentivata: il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad 1 mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e sino a un massimo di 18
Processo: Rito Fornero	Si applica	Non si applica

Studio Legale

IL JOBS ACT ED I PRIMI RICORSI

I primi ricorsi sui contratti a tutele crescenti:

Allargano l'area della retribuzione applicabile:

- differenze retributive per somme erogate in nero;
- differenze retributive per lav. Straordinario; supplementare o altre voci retributive;

Studio Legale

IL JOBS ACT ED I PRIMI RICORSI

I primi ricorsi sui contratti a tutele crescenti:

Estendono l'applicabilità del contratto/rapporto di lavoro al periodo ante 7 marzo 2015

Applicare l'art. 18 SL (tutela reale) oppure Legge 604/66 (tutela obbligatoria)

Studio Legale

IL JOBS ACT ED I PRIMI RICORSI

Con sentenza del 3 novembre 2016 il Tribunale di Milano, dopo aver rilevato la nullità del patto di prova relativo ad un lavoratore assunto con "le tutele crescenti", ha disposto la reintegra del lavoratore ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, con un indennizzo di natura risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR.

Secondo il giudice il mancato superamento del periodo di prova non supportato dal patto di prova per iscritto, va ricondotto nell'alveo del licenziamento disciplinare (decisione analoga a Trib. Torino 16.9.2016)

Studio Legale

IL JOBS ACT ED I PRIMI RICORSI

Con sentenza del 5 ottobre 2016, invece, il Tribunale di Milano, investito dell'impugnativa giudiziale di un recesso per giusta causa in un contratto a tutele crescenti. Il datore di lavoro rimaneva contumace.

Per il Tribunale di Milano, il datore di lavoro restato contumace aveva omesso di dimostrare la sussistenza della giusta causa, così concretizzandosi un caso di «manifesta insussistenza del fatto materiale» da cui si è fatto discendere, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del Dlgs 23/2015, la reintegra del lavoratore.

Studio Legale

IL JOBS ACT ED I PRIMI RICORSI

Con sentenza del 27 giugno 2016 (Giud. Dott.ssa Colosimo) è stato affermato che il fatto insussistente è non solo il fatto non provato ovvero non imputabile al lavoratore, ma anche il fatto tardivamente contestato ovvero il fatto genericamente contestato.

Si tratta di una fattispecie ante-jobs act significativa dell'interpretazione del concetto di fatto materiale alla luce del Jobs Act.

Studio Legale

JOBS ACT E RECENTI ORIENTAMENTI

L'incompletezza della comunicazione di cui al comma 9, L. n. 223/1991 costituisce "violazione delle procedure" previste dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, dando luogo al "regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto art. 18" e, quindi, alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità.

Letteralmente essa **non ha a che fare con il "caso di violazione dei criteri di scelta**", legittimante la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria, in quanto **tale caso si ha non nell'ipotesi di incompletezza formale della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, bensì allorquando i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati**, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive. Cass. Sez. Lav. 13 giugno 2016, n. 12095).

Studio Legale

JOBS ACT E RECENTI ORIENTAMENTI

In una procedura di licenziamento collettivo si deve garantire al datore di lavoro la più ampia libertà nell'individuazione in concreto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative di cui all'art. 5, comma 1, lett. c), legge n. 223/1991, profilo sottratto al sindacato del Giudice. **Tale criterio deve tuttavia in ogni caso contenere anche parametri oggettivi**, verificabili in ogni momento, **pena la violazione dei suddetti criteri e l'applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, comma 4, Statuto**. **Detti parametri devono trovare esaustiva illustrazione nella comunicazione ex art. 4, comma 9, legge n. 223/1991**.

(Corte d'Appello di Milano 18 marzo 2016, n. 407 - Pres. Sala; Est. Trogni nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2694/2015, Est. Florio)

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Solo per i licenziamenti intimati nei rapporti di lavoro soggetti al D. Lgs. 23/2015

Il datore di lavoro, per evitare il giudizio, può offrire al lavoratore licenziato un'indennità pari a 1 mensilità per anno di anzianità (da un minimo di 2 mensilità a un massimo di 18 mensilità) entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

La somma offerta dal datore di lavoro non costituisce reddito imponibile non è soggetta a contribuzione previdenziale

(nei limiti delle somme predeterminate dal Legislatore: ulteriori eventuali somme sono soggette al regime fiscale ordinario)

Se il lavoratore la accetta: il rapporto di lavoro si estingue alla data del licenziamento e l'impugnazione del recesso si intende rinunciata, anche se già proposta

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Forma vincolata

Solo in una delle sedi valide per la conciliazione ex art. 2113 c.c. o presso le commissioni di certificazione

Solo con assegno circolare

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Nuove tecniche

La legge prevede che, **entro i sessantacinque giorni successivi al licenziamento**, ai fini del monitoraggio dell'istituto, il datore effettui una comunicazione (l'obbligo è assolvibile attraverso un modello "UNILAV conciliazione", disponibile sul portale www.cliclavoro.gov.it) circa la data dell'offerta, l'esito della conciliazione, la sede e l'importo proposto (accettato o meno dal lavoratore)

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Nuove tecniche

Alcune questioni.

- L'offerta deve essere fatta per iscritto?
  - La legge sul punto tace anche se è preferibile usare la forma scritta.
- La procedura deve concludersi nei 60 gg oppure solo l'offerta deve essere effettuata nei 60 gg?
  - La seconda opzione è la risposta più coerente con la ratio dell'art. 6.
- Il secondo riguarda, invece, la questione se l'offerta di conciliazione scatti anche per un licenziamento avvenuto durante il periodo di prova, nel corso del quale o al termine dello stesso le parti possono recedere dal rapporto.
  - La risposta appare positiva (d'altra parte, l'offerta non è obbligatoria, ma facoltativa) e potrebbe essere conveniente anche per il datore di lavoro in presenza di una impugnazione del licenziamento, non tanto con riferimento all'esito negativo della prova, ma sulla base di una asserita nullità o discriminazione (art. 2) o illegittimità sul piano disciplinare o della giusta causa (art. 3).

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Nuove tecniche

Alcune criticità:

- L'offerta scritta oltre alla somma, per la conciliazione, deve necessariamente contenere anche il numero dell'assegno circolare (unica modalità di pagamento ammessa) e la banca di traenza;
  - No, è sufficiente solo indicazione della somma netta
- l'offerta scritta può essere accompagnata da un termine più o meno lungo per l'eventuale accettazione?
  - E' consigliabile per evitare «manovre» dilatorie

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Nuove tecniche

Alcune criticità:

- Può il datore di lavoro condizionare la propria offerta economica relativa al licenziamento, affermando che la corresponsione della stessa è subordinata anche alla soluzione di altre questioni di natura economica scaturenti dal cessato rapporto di lavoro (ad esempio, differenze paga, lavoro straordinario, ecc.)?
  - La disposizione non sembra porre alcun limite e, d'altra parte, non occorre dimenticare che l'offerta è pur sempre facoltativa.

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Nuove tecniche

Alcune criticità:

- Può il datore di lavoro, con la sottoscrizione del verbale di conciliazione, chiudere anche le altre questioni eventualmente correlate all'intercorso rapporto di lavoro (trattamento di fine rapporto, differenze paga, lavoro straordinario, ferie non godute, danno biologico, ecc.)?
  - Tale possibilità è stata prevista dall'art. 6 che, tuttavia, tiene a precisare la piena applicazione del normale regime fiscale. E' consigliabile separare le due somme nel verbale di conciliazione

Studio Legale

OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Nuove tecniche

Alcune criticità:

- il conto relativo ai mesi di rapporto di lavoro è stato effettuato comprendendo anche un periodo di attività svolta in nero in precedenza o, anche, una “anzianità convenzionale”: è possibile una conciliazione sul licenziamento, che riguardi tutto il rapporto, anche quello non risultante dalla documentazione ufficiale rilevabile dalle comunicazioni obbligatorie on-line?
  - La risposta è negativa non potendo il legislatore «sgravare» periodi di lavoro svolto in «nero»

Studio Legale

GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

Avv. Daniele Colombo

CLC Studio Legale
Corso Italia, 43 – 20122 – MILANO
www.clclaw.it
segreteria@clclaw.it