

Diritto del Lavoro

Job Act: Dalla reintegra all'indennizzo, passando per gli sgravi contributivi

26 febbraio 2015

In data 20 febbraio 2015 il Consiglio dei Ministri ha varato in via definitiva i primi due Decreti legislativi attuativi della riforma del lavoro (c.d. Job Act). Si tratta di un testo governativo che risponde alle indicazioni fornite dalla legge delega del 10 dicembre 2014, ed in particolare all'obbligo di promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, un contratto di lavoro a tempo indeterminato più conveniente ed a tutele crescenti (cioè collegate all'anzianità di servizio) ed alla necessità di riformare la disciplina in materia di licenziamenti per motivi economici e dei licenziamenti nulli e discriminatori.

Analizzando la disciplina è risultata chiara la volontà del legislatore di sostituire un regime precedente fondato su di una *property rule* (reintegrazione nel posto di lavoro se il giudice non approva l'operato dell'imprenditore) ad un regime fondato su di una *liability rule* (dove la re-

sponsabilità del datore è limitata ad un indennizzo di entità predeterminata crescente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti).

Come accennato, il primo decreto attuativo (tra pochi giorni sarà pubblicato in G.U.) introduce un nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti il quale per le nuove assunzioni prenderà il posto del vecchio tempo indeterminato (che resterà inalterato per i contratti già in essere), inserendo novità sostanziali in materia di licenziamento, allentando di molto i vincoli dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e modificando, quindi, in modo significativo le regole di entrata e soprattutto di uscita dal mondo del lavoro.

Punto focale della nuova disciplina è sicuramente il diritto al reintegro per il lavoratore ingiustamente licenziato, che diventa (a partire dal 2015) un'eccezione limitata a casi particolari. In compenso

la previsione di un risarcimento economico (indennizzo) assume le vesti del rimedio generale per i licenziamenti illegittimi.

La misura di tale indennizzo è certa e commisurata all'anzianità di servizio, e sarà pari a 2 mensilità per ogni anno lavorato, con un minimo di 4 e un massimo di 24 dell'ultima retribuzione globale percepita. Scompare quindi qualsiasi margine di discrezionalità del giudice nella determinazione dell'ammontare.

Il regime dell'indennizzo monetario varrà anche per i licenziamenti collettivi (almeno 5 nell'arco di 120 giorni) in caso di violazione delle procedure e dei criteri di scelta sui lavoratori da licenziare. Risultano necessario specificare come la limitazione alla figura del reintegro, risulti essere diversificata a seconda del motivo alla base del licenziamento.

Highlights

In particolare nel caso di licenziamento caratterizzato da motivi di carattere economico (quali a titolo esemplificativo: soppressione della posizione; riorganizzazione aziendale; ecc.), c.d. **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, la previsione della reintegra **scompare del tutto**. Quindi il Giudice che, eventualmente, accerti l'illegittimità del licenziamento potrà soltanto dichiarare estinto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità.

Al contrario nel caso di **licenziamento discriminatorio, nullo o comunque intimato in forma orale**, il legislatore delegato ha conservato la possibilità di reintegra, cosicché il lavoratore avrà, a seguito di decisione del giudice, la possibilità di ristabilirsi nell'organizzazione aziendale, e di vedersi riconoscere il pagamento di tutte le retribuzioni spettanti: dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione (con un minimo di 5 mensilità).

Infine, un'ulteriore novità che richiama aspetti caratteristici delle due discipline viste prima riguarda il **licenziamento per motivi soggettivi o per giusta causa**. In tali ipotesi il legislatore delegato ha riconosciuto la possibilità di **reintegro** del lavoratore licenziato **solo nell'ipotesi in cui venga direttamente dimostrato in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, in caso contrario troveranno applicazione le stesse regole dettate per il licenziamento per giustificato motivo economico**. L'importo dell'indennità dovuta dal datore (da 4 a 24 mesi per ogni anno di anzianità lavorativa) sarà dimezzato **in due casi specifici**, (i) nell'ipotesi di licenziamenti caratterizzati da vizi formali e procedurali (**licenziamento intimato senza motivazione o senza il rispetto delle procedure previste per i licenziamenti disciplinari**) dove il tetto massimo viene fissato a **12 mensilità** e (ii) nel caso di **licenziamento intimato dalle imprese con meno di 15 dipendenti** (tetto massimo di 6 mensilità).

Il percorso delle tutele crescenti **non si esaurisce** con la previsione di regole certe per le conseguenze in caso di licenziamento ma si regge anche su di un **potente incentivo occupazionale**. Infatti le indicazioni della delega legislativa vanno lette insieme alle disposizioni della Legge di stabilità (pubblicata in GU il 29/12/2014) ed in particolare alla previsione di uno **sgravio contributivo (esonerato dal pagamento contributi previdenziali per un triennio)**, da applicarsi in via esclusiva, alle sole nuove assunzioni a tempo indeterminato, decorrenti dal 1 gennaio 2015 e stipulate entro il 31 dicembre 2015. L'incentivo, stabilito dall'art. 1 commi 118-124 della legge 190/2014 arriva **fino a 8.060 euro** per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato, andando così a rendere più conveniente l'assunzione a tempo indeterminato rispetto alle forme di lavoro flessibile. Inoltre la **circolare 17/2015** dell'Inps ha allargato ulteriormente le maglie dell'incentivo, precisando che tale bonus occupazionale varrà anche nell'ipotesi in cui l'assunzione

Highlights

avviene in adempimento di un obbligo legale (a titolo esemplificativo si fa riferimento al collocamento obbligatorio).

Un' altra questione sostanziale tratta dalla riforma del Job Act riguarda invece l'introduzione di un **meccanismo di conciliazione rapida** che il datore di lavoro potrà offrire al lavoratore entro i termini di impugnazione stragiudiziale (60g.)

Il concetto astratto di contratto a tutele crescenti prende la forma pratica dell'offerta di conciliazione (di cui all'articolo 6 del decreto) al fine di evitare un eventuale futuro giudizio.

L'obiettivo del legislatore di minimizzare le cause collegate al licenziamento si è esplicito nella previsione di un'offerta economica di rinuncia corrispondente ad ammontare pari

a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura però comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.

Ughi e Nunziante – Studio legale