

*a cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro  
e delle Relazioni Industriali  
avv. Luciano Racchi - avv. Franco Fabris  
avv. Barbara De Benedetti - avv. Vanessa Perazzolo  
dott. Matteo Azzurro*



**IN QUESTO NUMERO:**

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI "CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI"**

Premessa

Art. 1 - Art. 9, 2° comma - Campo di applicazione

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Art. 3 - Art. 9, 1° comma - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

Art. 7 - Art. 8 - Computo dell'anzianità negli appalti e computo e misura delle indennità per frazione di anno

Art. 4 - Art. 3, 4° comma - Vizi formali e procedurali

Art. 5 - Revoca del licenziamento

Art. 6 - Offerta di conciliazione

Art. 10 - Licenziamento collettivo

Art. 12 - Rito processuale applicabile

**FOCUS: Legge 23 dicembre 2014, n. 190, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015) recante Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato**

Art. 118 - Sgravi contributivi per nuove assunzioni

---

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI “CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI”

---

### Premessa

Il Decreto, diversamente da quanto il “titolo” lascerebbe intendere, non introduce nel nostro ordinamento un nuovo tipo contrattuale diverso dal consueto contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La novella legislativa ha, invece, per oggetto una nuova disciplina - che si affianca a quella dell’ art. 18 della L. n. 300/1970 come modificato dalla L. n. 92/2012 (c.d. “Legge Fornero”) - delle conseguenze del licenziamento discriminatorio, nullo, illegittimo, incentrata, quanto a quello illegittimo, salvo eccezioni, su di una tutela solo risarcitoria “crescente” in ragione della anzianità di servizio del dipendente illegittimamente licenziato.

[torna su](#)

### art.1 art.9 2° comma

### Campo di applicazione

La nuova disciplina dei licenziamenti si applica agli operai, agli impiegati ed ai quadri (sono esclusi i Dirigenti) **assunti** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **dalla data di entrata in vigore del Decreto** indipendentemente dall’entità della forza lavoro occupata dal Datore di Lavoro.

La nuova disciplina dei licenziamenti si applica anche ai contratti a tempo determinato trasformati in contratti a tempo indeterminato dopo l’entrata in vigore del Decreto e agli apprendisti confermati in servizio dopo l’entrata in vigore del Decreto (modifica apportate in sede di approvazione definitiva)

Ai dipendenti già in forza ai Datori di Lavoro che alla data di entrata in vigore del Decreto occupano più di 15 dipendenti nelle unità produttive site nell’ambito dello stesso Comune, ovvero, più di 60 dipendenti sul territorio nazionale, continua invece ad applicarsi l’art. 18 L. n. 300/1970, nel testo novellato dalla L. n. 92/2012;

Ai dipendenti già in forza ai Datori di Lavoro che alla data di entrata in vigore del Decreto occupano fino a 15 dipendenti nelle unità produttive site nell’ambito dello stesso Comune, ovvero, fino a 60 dipendenti sul territorio nazionale, continua ad applicarsi l’art. 8 della L. n. 604/1966 (ossia, in caso di licenziamento privo di giustificato motivo o di giusta causa, il diritto ad un’indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità della retribuzione globale di fatto, aumentabile in ragione delle concorrenti circostanze previste dallo stesso art. 8), salvo che il Datore di Lavoro, **in conseguenza di nuove assunzioni** a tempo indeterminato effettuate dopo l’entrata in vigore del Decreto, **superi la predetta soglia occupazionale**. Nel qual caso anche ad essi (oltreché ai nuovi assunti) si applicherà la **nuova disciplina dei licenziamenti**.

La nuova disciplina dei licenziamenti sul piano soggettivo si applica anche ai Datori di Lavoro non imprenditori c.d. “di tendenza”: associazioni sindacali, enti no profit, partiti politici *et similia*.

[torna su](#)

### Osservazioni

Le nuove disposizioni introducono un regime di minor tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo rispetto alla tutela accordata dall'art. 18 L. n. 300/1970 che resta vigente. Il discrimine per l'applicabilità dell'uno o dell'altro regime di tutela è dato esclusivamente dalla data di assunzione del lavoratore (prima o dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo attuativo della L. n. 183/2014).

La circostanza che non vi sia differenziazione tra le posizioni sostanziali dei destinatari delle differenti normative e tutele può dare luogo ad un profilo di possibile illegittimità costituzionale delle nuove norme per violazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost.

Vi sono anche altri possibili profili di impatto della nuova normativa su altri diritti di rango costituzionale : specie con riferimento ad Imprese ad "alta densità di lavoro", ossia dove la manodopera costituisce la voce di costo più rilevante (nei settori della grande distribuzione e dei call center, per esempio ) per effetto della nuova disciplina potrebbe verificarsi una alterazione della concorrenza a favore delle *start up* le quali, nell'acquisizione di appalti, risulterebbero favorite dalla maggiore "flessibilità in uscita" rispetto alla concorrenti già da tempo operanti sul mercato.

Del pari non è improbabile un sensibile rallentamento, specie per professionalità medie o medio-basse, del *turn over orizzontale*, giacché i lavoratori tenderanno a non cambiare datore di lavoro atteso che ciò avrebbe per conseguenza l'applicazione nei loro confronti di una tutela sensibilmente minore in caso di licenziamento

I Datori di Lavoro non imprenditori c.d. "di tendenza" risultano penalizzati dall'introduzione delle nuove norme.

Ad essi, con riguardo alle posizioni di lavoro direttamente e funzionalmente incidenti sullo scopo dell'ente, ossia con riguardo a quei dipendenti che svolgano un ruolo fiduciario, non si applica la tutela reintegratoria dell'art. 18 L. n. 300/1970, in caso di licenziamento ingiustificato.

Secondo le nuove disposizioni, tali Datori di Lavoro sono invece comunque soggetti alla reintegrazione in servizio del lavoratore illegittimamente licenziato per colpa nel caso di insussistenza del fatto materiale addebitato (vedi *infra*).

La nuova disciplina dei licenziamenti sul piano soggettivo, inoltre, pare doversi ritenere applicabile anche al pubblico impiego. È ben vero che l'applicabilità al pubblico impiego dell'art. 18 L. n. 300/1970 è positivamente sancita da una specifica norma - art. 51, 2° comma, del D. Lgs. 165/2001 - e che la nuova disciplina in commento si pone *a latere* di quella dell'art. 18, tuttavia l'ampiezza dell'ambito soggettivo dei destinatari - "lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato" -, senza alcuna espressione che in qualunque modo circoscriva la platea all'ambito del rapporto di lavoro privatistico, non può che intendersi nel senso della volontà del Legislatore dettare una disposizione di carattere completamente generale ed inclusiva.

---

## art.2

### Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

La disposizione replica il regime dettato dal 1° comma dell'art. 18, L. n. 300/1970, come modificato dalla L. n. 92/2012. Concerne il licenziamento che, a prescindere dalla motivazione addotta (anche, in ipotesi, per asserito giustificato motivo oggettivo) si riveli discriminatorio (ipotesi, peraltro, già prevista, con gli stessi effetti, dall'art. 3 della L. n. 108/1990), ovvero nullo, per esempio per violazione del divieto di licenziamento in costanza di matrimonio e maternità, ovvero nullo perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge, e al licenziamento determinato da motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c. ed, infine, al licenziamento intimato oralmente (il requisito della forma scritta è imposto dall'art. 2, 2° comma, L. n. 604/1966).

Le conseguenze per tali ipotesi sono la **reintegrazione in servizio** (salva l'opzione per il lavoratore di rinuncia ed il conseguente diritto all'indennità supplementare decontribuita di 15 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto) ed il **risarcimento del danno** (con contribuzione previdenziale e sanzioni) costituito da una indennità commisurata all'ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum* se il lavoratore ha nelle more percepito altro reddito da lavoro, con un minimo di 5 mensilità<sup>1</sup>.

Va osservato che con più decisioni la Corte di Cassazione ha ritenuto di estendere il concetto di "discriminazione" ad ipotesi ulteriori e diverse da quelle tipizzate nelle norme sopra richiamate riconducendo a tale ipotesi ogni licenziamento che appaia *latu sensu* ritorsivo. V'è dunque da attendersi, dora in poi, un più ampio ricorso dei licenziati alla categoria del licenziamento discriminatorio (o nullo per illiceità del motivo) nelle cause di impugnazione del licenziamento.

[torna su](#)

#### Osservazioni

In sede di approvazione definitiva, quale base di calcolo dell'indennità risarcitoria per i licenziamento (illegittimo, nullo, discriminatorio), è stata individuata, anziché la "retribuzione globale di fatto", "***l'ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di fine rapporto***"

Per il calcolo del TFR vale in via generale il cd. *principio della Onnicomprensività* della retribuzione: tutto ciò che il dipendente percepisce in dipendenza del rapporto di lavoro e che non abbia natura di rimborso spese (sostenute nell'interesse del datore di lavoro).

A tale principio, l'art. 1 della L. n. 297/1982 ammette deroga ad opera delle Parti Collettive a livello nazionale, le quali possono indicare le voci retributive che intendano escludere dalla base del calcolo del TFR (ovvero possono indicare quelle che intendono includere, escludendo così tutte le altre).

Può darsi, dunque, che in applicazione del Contratto Collettivo la retribuzione da prendere a base per il calcolo dell'indennità di licenziamento illegittimo, nullo o discriminatorio sia diversa ed ***inferiore*** dalla "retribuzione globale di fatto".

Una interpretazione letterale delle nuove norme induce a ritenere, conseguentemente, che la base di calcolo dell'indennità per il licenziamento illegittimo, nullo o discriminatorio debba essere costituita dalla retribuzione erogata con il periodo di paga immediatamente precedente la data di efficacia del licenziamento, eventualmente epurata delle voci retributive che il CCNL applicato escludesse dalla base di calcolo del TFR.

---

<sup>1</sup> L'analogia disposizione tuttora vigente prevista dai commi 1° e 3° dell'art. 18 L. n. 300/1970 si applica anche ai Dirigenti.

art.3

art.9

1°comma

## Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

Fuori dalle ipotesi di licenziamento discriminatorio, nullo, determinato da motivo illecito, ovvero privo della forma scritta,

Nei casi in cui risulti accertata con sentenza l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo (illegittimità del licenziamento per motivi economici e per riorganizzazione dell'impresa di cui all'art. 3 L. n. 604/1966), del giustificato motivo soggettivo (inadempimento del lavoratore), della giusta causa (inadempimento grave del lavoratore ex art. 2119 c.c.), il dipendente ha esclusivamente diritto ad un'**indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 mensilità e fino ad un massimo di 24 mensilità.

Nei soli casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa (ossia per colpa del lavoratore) nei quali la illegittimità del licenziamento, accertata con sentenza, derivi dalla "**dimostrata insussistenza del fatto materiale**" contestato, il dipendente ha diritto alla reintegrazione in servizio (salva l'opzione per il lavoratore di rinuncia ed il conseguente diritto all'indennità supplementare decontribuita di 15 mensilità) ed ad una **indennità risarcitoria** (con contribuzione previdenziale e sanzioni) costituita da una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum* se il lavoratore ha nelle more percepito altro reddito da lavoro, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (*aliunde percepiendum*), in ogni caso non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Dal giudizio di insussistenza del fatto materiale è esclusa la valutazione di non proporzionalità del provvedimento espulsivo.

La conseguenza del licenziamento illegittimo perché privo di giustificato motivo oggettivo, soggettivo, giusta causa, anche quando l'illegittimità derivi dalla dimostrata insussistenza del fatto materiale nelle ipotesi di licenziamento per colpa, per i **Datori di Lavoro che occupano fino a 15 dipendenti** (o fino a 60 dipendenti sul territorio nazionale) è esclusivamente: il diritto del dipendente illegittimamente licenziato ad una **indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mese dell'ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 mensilità ed un massimo, in ogni caso, di 6 mensilità.

[torna su](#)

## Osservazioni

Scompare nella nuova disciplina la distinzione tra la fattispecie della “manifesta insussistenza” del giustificato motivo oggettivo, ossia, la mancata prova in giudizio da parte del Datore di Lavoro della causale fondante il licenziamento – la perdita economica, la scelta riorganizzativa ed il nesso causale tra queste e la soppressione della posizione di lavoro – cui, secondo la giurisprudenza, l’art. 18 L. n. 300/1970 nel testo novellato dalla L. n. 92/2012 riconnette la tutela reintegratoria (oltre che risarcitoria), e le fattispecie nelle quali, provata in giudizio la causa fondante, il licenziamento è comunque ritenuto illegittimo per l’inassolvimento dell’onere di c.d. “repechage” in altre mansioni anche inferiori (sempre che ciò sia possibile e profittevole per il Datore di Lavoro), ovvero, nel caso che la posizione soppressa sia fungibile con altre, dell’onere di applicazione dei criteri di scelta del dipendente da licenziare costituiti dal carico di famiglia e dall’anzianità di servizio; fattispecie cui il 5° comma dell’art. 18 riconnette la tutela solo risarcitoria.

Per la nuova disciplina, in qualunque caso di illegittimità del licenziamento per motivo oggettivo la sanzione è esclusivamente quella risarcitoria.

L’art. 18, 4° e 7° comma, L. n. 300/1970, nel testo novellato dalla L. n. 92/2012, dispone che il giudice debba condannare il Datore di Lavoro alla reintegrazione in servizio del dipendente illegittimamente licenziato quando il fatto di cui è stato incolpato non sussiste ovvero, pur sussistendo, doveva essere applicata una sanzione disciplinare conservativa (sospensione, multa ecc.) secondo le previsioni del Contratto Collettivo.

Nel testo dell’art. 18 il “fatto” alla cui insussistenza è collegata la sanzione della reintegrazione in servizio non è qualificato come “fatto materiale” o in altro modo. Dottrina e giurisprudenza si sono alternate nel tentativo di meglio definire il requisito. In particolare, la giurisprudenza di merito è prevalente nel sostenere che rilevante è il “fatto giuridico”, ossia il fatto materiale (per esempio: ingiuria, furto) corredato però dalle circostanze soggettive che possono determinare l’aumento o la diminuzione della colpa, l’intensità del dolo ecc.

Così il fatto potrebbe risultare insussistente nel caso, per esempio, di ingiuria (materialmente sussistente) che sia seguita ad una provocazione altrui o di furto (materialmente sussistente) di bene di risibile valore economico. Anche la collocazione gerarchica del dipendente è elemento di qualificazione giuridica del fatto addebitato, nel senso che uno stesso comportamento può assumere diverso rilievo disciplinare se a commetterlo sia stato un operaio o un dirigente, essendo differenzialmente valutabile nei due casi la violazione dell’elemento fiduciario.

Più di recente, la Suprema Corte (sentenza 6 novembre 2014 n. 23669) ha peraltro inteso dare esclusivo rilievo, ai fini della tutela reintegratoria in caso di licenziamento per colpa illegittimo, al mero fatto materiale, ossia alla sussistenza o meno da un punto di vista del mero accadimento del fatto contestato a prescindere da ogni sua possibile qualificazione in termini di gravità del comportamento.

La giurisprudenza è peraltro unanime nel ritenere che, sempre in applicazione dell’art. 18, quando il comportamento addebitato è sussumibile in una delle fattispecie previste dal Contratto Collettivo ed esso è punibile dal Contratto Collettivo medesimo da una sanzione meno grave, il licenziamento ciò nonostante intimato è illegittimo e la sanzione prevista è quella della reintegrazione in servizio (c.d. criterio della “proporzionalità”).

Le nuove disposizioni circoscrivono la sanzione della reintegrazione in servizio all’esclusivo caso in cui “sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore”, con la precisazione che la valutazione del giudice circa la proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla gravità del comportamento è estranea a quella della sussistenza del fatto materiale. Ne consegue che ad escludere la reintegrazione in servizio sarà sufficiente il mero fatto (l’ingiuria, il furto, in se stessi considerati), mentre ogni elemento di valutazione del grado della colpa e dell’intensità del dolo (quindi anche la gravità oggettiva del contenuto dell’espressione utilizzata per ingiuriare) o della proporzionalità, anche con riferimento alle previsioni dei Contratti Collettivi e quindi anche nella non scolastica ipotesi che per il dipendente si tratti della prima infrazione dei suoi doveri, risulteranno irrilevanti. In tutti questi casi, dunque, alla declaratoria dell’illegittimità del licenziamento (per esempio, perché sproporzionato) potrà solo conseguire la tutela risarcitoria e non quella reintegratoria.

L’espressione “sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale” propone una interpretazione certa, per l’aspetto che concerne la prova processuale, di **un’inversione del relativo onere che sembrerebbe senz’altro posto a carico del lavoratore**. Dunque con la seguente ripartizione: a carico del lavoratore vi sarebbe l’onere di dimostrare l’insussistenza del fatto, quando tale prova non fosse raggiunta in giudizio al Datore di Lavoro competerebbe l’onere di dimostrare la sussistenza delle altre circostanze inerenti il grado della colpa, l’intensità del dolo, la proporzionalità del provvedimento espulsivo al fine di escludere la propria condanna al pagamento dell’indennità risarcitoria.

La prova (dell’insussistenza del fatto) che il lavoratore deve offrire in giudizio, essendo prova “diretta”, non può raggiungersi attraverso presunzioni.

Per questo aspetto la nuova disciplina appare anche “non ragionevole” (oltre a porsi come diametralmente opposta rispetto alle generali regole processuali in materia di onere della prova in questa materia), perché, di fatto, renderebbe in molteplici circostanze la prova medesima virtualmente irraggiungibile (cd. “prova diabolica”).

L’irragionevolezza costituisce un ulteriore autonomo profilo di censura costituzionale della norma.

La tutela, per così dire, “di base”, per i dipendenti illegittimamente licenziati da Datore di Lavoro sotto la soglia occupazionale (fino a 15 dipendenti nell’ambito territoriale del Comune; fino a 60 sul territorio nazionale) resta, nella nuova disciplina, sostanzialmente non diversa da quella prevista dall’art. 8 L. n. 604/ 1966, con una leggera flessione dell’indennità minima (2 mensilità anziché 2,5) che resta invece immutata nel massimo (6 mensilità).

Scompare peraltro, nella nuova disciplina, la possibilità di aumento dell’indennità massima, fino a 10 e a 14 mensilità, in relazione a certe anzianità di servizio del dipendente ed a condizione che la forza lavoro, inferiore a 15 dipendenti nel Comune dove ha sede l’unità produttiva cui il lavoratore era addetto, sia maggiore di 15, ancorché non superi 60, sul territorio nazionale (art. 8 L. n. 604/1966).

Sebbene il Decreto non contenga una esplicita disposizione, è da ritenere che nel caso di Datore di Lavoro che “scenda” sotto la soglia occupazionale dopo l’entrata in vigore della nuove disposizioni, sia applicabile l’art. 8 L. n. 604/1966 (e non le nuove disposizioni) avuto riguardo ai dipendenti in forza precedentemente l’entrata in vigore del Decreto medesimo.

---

## art.7

### Computo dell’anzianità negli appalti e computo e misura delle indennità per frazione di anno

## art.8

Nel caso di subentro di nuovo Datore di Lavoro nell’esecuzione di un appalto i dipendenti assunti, già dipendenti del precedente appaltatore, conservano l’anzianità di servizio maturata presso il Datore di Lavoro precedente ai fini del calcolo dell’indennità risarcitoria.

Sempre con riferimento al calcolo della indennità risarcitoria, nel determinare l’anzianità di servizio, le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

[torna su](#)

---

## art.4

### Vizi formali e procedurali

## art.3

### 4° comma

Al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per motivi economici e per riorganizzazione dell’impresa di cui all’art. 3 L. n. 604/1966), rientrante nel campo di applicazione del Decreto, **non si applica** la procedura prodromica<sup>2</sup> avanti la Direzione Territoriale del Lavoro prevista dall’art. 7 L. n. 604/1966, come modificato dalla L. n. 92/2012.

Scompare, in questo modo, la possibilità di far conseguire al lavoratore l’indennità di disoccupazione in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (effetto, difatti circoscritto alle sole risoluzioni consensuali stipulate avanti la Direzione territoriale dei lavori in sede di procedura ex art. 7 L. n.604/1966).

Al licenziamento viziato per motivi formali, ossia per insussistente o insufficiente motivazione (art. 2, 2° comma, L. n. 604/1966), ovvero per l’omissione o per una qualunque violazione attinente la procedura di contestazione disciplinare precedente il licenziamento per colpa (art. 7 L. n. 300/1970 - esemplificativamente, la insufficiente specificazione degli addebiti, la non immediatezza della contestazione rispetto all’accertamento del fatto da parte del datore di lavoro - consegue il diritto del lavoratore ad una **indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell’ultima retribuzione utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

Tale indennità non pregiudica l’accertamento da parte del giudice della illegittimità nel merito del licenziamento con le conseguenze sopra descritte, nel qual caso l’indennità risarcitoria per il licenziamento illegittimo assorbe quella per il vizio formale.

[torna su](#)

---

<sup>2</sup> Si tratta della procedura prodromica al licenziamento per motivo oggettivo con la quale il Datore di Lavoro informa la Direzione Territoriale del lavoro competente ed il lavoratore dell’“intenzione” di procedere al licenziamento, adducendone in modo dettagliato i motivi, ed a seguito della quale la Direzione Territoriale del Lavoro convoca le parti per un tentativo di conciliazione. L’omissione della procedura, o l’insufficiente dettaglio del contenuto della comunicazione, comportano, ai sensi dell’art. 18, 6° comma, L. n. 300/1970, una sanzione a carico del Datore ed in favore del lavoratore costituita da un’indennità decontribuita compresa tra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

## art.5

### Revoca del licenziamento

La disposizione replica quella di cui all'art. 18, 9° comma, L. n. 300/1970, come modificato dalla L. n. 92/2012.

Nei 15 giorni successivi a quello della impugnazione da parte del dipendente (60 giorni dalla comunicazione di recesso), il datore di Lavoro può unilateralmente revocare il licenziamento (con comunicazione scritta). In tal caso il rapporto di lavoro si intende ad ogni effetto ripristinato con diritto alla retribuzione *medio tempore*.

[torna su](#)

## art.6

### Offerta di conciliazione

Il nuovo istituto, che non pregiudica altre possibili forme di conciliazione pur prive degli effetti particolari che conseguono a quella in commento, ha lo scopo evidente di deflazionare il contenzioso in materia di licenziamenti.

Entro il termine di decadenza per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento da parte del lavoratore (60 giorni dalla comunicazione del licenziamento), il Datore di Lavoro può offrire al lavoratore, in una delle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, c.c. (ossia Giudice, Direzione Territoriale del Lavoro, sede Sindacale), e all'art. 82, 1° comma, D.Lgs. n. 276/2003 (ossia gli organi di certificazione: enti bilaterali, Direzione Territoriale del Lavoro, Università pubbliche e private ecc.), un importo corrispondente ad **1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto per ogni anno di servizio**, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'offerta è reale e può effettuarsi solo attraverso "consegna al lavoratore di un assegno circolare", che se accettato determina la cessazione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del medesimo da parte del lavoratore, anche se già proposta.

La somma è esente da contribuzione previdenziale e totalmente esente da imposta sul reddito delle persone fisiche (il che spiega molto bene perché il criterio di quantificazione dell'importo sia stabilito dal Legislatore nel suo massimo).

[torna su](#)

#### Osservazioni

È pacifico in dottrina ed in giurisprudenza che la rinuncia all'impugnazione del licenziamento non sia diritto indisponibile ai sensi dell'art. 2113 c.c. e che, dunque, per la sua validità non occorra che l'accordo tra Datore di Lavoro e lavoratore sia stipulato in sede protetta. La nuova disposizione normativa, relativa alla "offerta di conciliazione", subordina la validità della stessa e la conseguente rinuncia all'impugnazione del licenziamento mediante accettazione da parte del lavoratore, a che l'offerta medesima sia formulata, oltreché attraverso la materiale consegna di un assegno circolare, nell'ambito di una non altrimenti - in necessario dettaglio - specificata "procedura", da esperirsi in una delle sedi di cui all'art. 411 c.p.c. ovvero davanti agli organismi preposti alla certificazione dei contratti di lavoro.

Non è affatto chiaro, allo stato, se con ciò la norma, contro i generali principi in materia, intenda annoverare la rinuncia all'impugnazione del licenziamento tra i diritti "indisponibili" ai sensi dell'art. 2113 c.c. e, in tal caso, con quali effetti rispetto a procedura conciliativa differenti dall'"offerta di conciliazione", pur espressamente ammesse, oppure se il Legislatore abbia semplicemente inteso conferire al nuovo istituto un mero requisito formale cui riconnettere il particolare beneficio di natura fiscale collegato alla specifica erogazione.

La base di calcolo della "offerta conciliativa" definita in sede di approvazione del Decreto (nello Schema era la "retribuzione globale di fatto") è costituita da "una mensilità della retribuzione utile al calcolo del TFR" (non "l'ultima retribuzione" come per l'indennità risarcitoria del licenziamento illegittimo, nullo, discriminatorio v.supra).

Una interpretazione letterale induce a ritenere, quanto alla base di calcolo dell'importo dell'offerta conciliativa, che essa sia costituita da 1/12 della retribuzione annua utile al calcolo del TFR (ossia, anche in questo caso epurata delle voci retributive che fossero escluse dal CCNL nella determinazione del TFR).



## art.10

### Licenziamento collettivo

Non diversamente dalla previsione della L. n. 92/2012 per il solo caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta (ipotesi non verosimile nella prassi) è prevista la tutela massima, ossia la **reintegrazione in servizio** (salva l'opzione per il lavoratore di rinuncia ed il conseguente diritto all'indennità supplementare decontribuita di 15 mensilità dell'**ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto**) ed il **risarcimento del danno** (con contribuzione previdenziale e sanzioni) costituito da una indennità commisurata all'**ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto** dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum* se il lavoratore ha nelle more percepito altro reddito da lavoro, con un minimo di 5 mensilità.

Come già previsto dalla L. n. 92/2012, la illegittimità del licenziamento collettivo per vizio formale della procedura di esame congiunto di cui all'art. 4, 12° comma L. n. 223/1991 è sanzionata con la sola tutela risarcitoria.

La nuova disciplina si discosta da quella introdotta con la L. n. 92/2012 nel prevedere la sola tutela risarcitoria anche per il caso di violazione dei criteri di scelta del personale da licenziare ai sensi dell'art. 5, 1° comma, della L. n. 223/1991, laddove invece la "Legge Fornero" dispone reintegrazione in servizio e indennità risarcitoria fino ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

In ogni caso di illegittimità del licenziamento collettivo, salvo quello di intimazione orale, la nuova disciplina dunque prevede un'**indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'**ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto** per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 mensilità e fino ad un massimo di 24 mensilità.

[torna su](#)

#### Osservazioni

La nuova disciplina riporta ad un'epoca passata, ossia prima del 1991, quando non esisteva disciplina legale dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale e la materia era esclusivamente regolamentata su base convenzionale dagli Accordi Interconfederali risalenti al maggio del 1965. In vigenza di tali Accordi Interconfederali, infatti, l'illegittimità del licenziamento collettivo era sanzionata esclusivamente con una indennità risarcitoria.

Il già osservato rilievo di possibile illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 3 Cost. assume qui consistenza ancora maggiore se si pone mente alla circostanza che differenti tutele – reintegratoria e risarcitoria ex art. 18 L. n. 300/1970 per la violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5 L. n. 223/1991; solo risarcitoria, nello stesso caso, in base al Decreto - si applicherebbero, in una medesima procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ad identiche posizioni sostanziali, nell'ambito della stessa azienda, con il solo discrimine della data di assunzione dei lavoratori, rispettivamente prima e dopo l'entrata in vigore dello Jobs Act.

## art.12

### Rito processuale applicabile

Ai giudizi in materia di impugnazione del licenziamento disciplinato dalle nuove disposizioni si applica l'ordinario rito processuale del lavoro ai sensi degli artt. 409 ss c.p.c. Non si applica il rito speciale di cui all'art. 1, commi 48 ss, L. n. 92/2012.

[torna su](#)

#### Osservazioni:

La scelta di escludere l'applicazione del rito processuale speciale introdotto dalla "Legge Fornero" ai licenziamenti disciplinati dal Decreto va favorevolmente salutata, ancorché i giuslavoristi (di ogni parte, ed anche i Giudici) fin dalla sua entrata in vigore abbiano sostenuto e più volte ribadito l'opportunità della totale abrogazione dei commi da 48 a 68 della L. n. 92/2012 (rito processuale speciale, "Legge Fornero").

Come osservato fin dall'entrata in vigore della L. n. 92/2012, infatti, quel rito processuale si è rivelato nella prassi di complicatissima interpretazione, anzi, addirittura, di differente applicazione da parte delle diverse Corti di merito, e ha raggiunto lo scopo opposto a quello che si prefiggeva: ha sortito una moltiplicazione delle cause per effetto della non proponibilità in un unico giudizio, insieme con la questione afferente l'impugnazione del licenziamento, di altre questioni che pur ne costituiscono logico presupposto.

---

## FOCUS: LEGGE 23 DICEMBRE 2014, N. 190, PUBBLICATA IN GAZZETTA UFFICIALE N. 300 DEL 29 DICEMBRE 2014 (C.D. LEGGE DI STABILITÀ 2015) RECANTE DISPOSIZIONI PER LA FORMAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE E PLURIENNALE DELLO STATO

---

### art.118

#### Sgravi contributivi per nuove assunzioni

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'**esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua**. L'esonero spetta ai datori di lavoro in presenza delle nuove assunzioni, con esclusione di quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato qualsiasi datore di lavoro, e non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità.

Contrattare: **Soppressione precedenti benefici (art. 121)**

I benefici contributivi di cui all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e successive modificazioni, sono soppressi con riferimento alle assunzioni dei lavoratori ivi indicati decorrenti dal 1° gennaio 2015. Si tratta degli sgravi contributivi, previdenziali e assicurativi, connessi all'assunzione di lavoratori disoccupati o cassaintegrati da almeno 24 mesi.

[torna su](#)