

Contratto a tutele crescenti e risoluzione del rapporto di lavoro

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Lungamente preannunciato dai “media” e dal lungo dibattito parlamentare è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015, il **D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23** che è entrato in vigore il giorno immediatamente successivo alla pubblicazione, ossia il 7 marzo.

Strettamente correlato allo stesso è il provvedimento sulla nuova ASpl (NASpl) il cui valore sarà rapportato alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni e che è contenuto, insieme ad altre cose significative come il contratto di ricollocazione, all'interno del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 e che entrerà in vigore il prossimo 1° maggio. In tale provvedimento si parla di estensione della NASpl che coprirà i lavoratori disoccupati fino a 24 mesi, della indennità da corrispondere ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto (almeno fino al loro superamento, fissato, con alcune eccezioni, per il 1° gennaio 2016 secondo la previsione contenuta nello schema di riordino dei contratti di lavoro), di ASdI (assegno sociale per i soggetti rientranti nell'ambito di applicazione dell'Isee, i quali al termine del trattamento, non hanno trovato un'occupazione e che hanno una situazione familiare con minori o sono vicini al pensionamento) e di tante altre questioni sulle quali si tornerà a tempo debito.

D.Lgs. n. 23/2015

Prima di entrare nel merito di quanto scritto nel D.Lgs. n. 23/2015, si ritiene opportuno partire da quanto afferma la legge delega n. 183/2014: «previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e disci-

minatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento».

Propedeutica all'esame del provvedimento contenuto nel D.Lgs. n. 23/2015 è la definizione che si deve dare alle tutele crescenti del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: esse si riferiscono, sostanzialmente, alle indennità economiche strettamente correlate alla risoluzione del rapporto di lavoro che sono “crescenti” in relazione all'anzianità e tali da determinare, “a priori”, il costo “certo” del licenziamento.

Per il resto, la struttura del contratto a tempo indeterminato, non subisce alcun mutamento rispetto al modello consolidato.

Per quel che può valere una prima riflessione sulla costituzionalità della disposizione relativa alle differenti tutele tra lavoratori “veterani” e nuovi assunti, va fatta ma, ad avviso di chi scrive, non si ritiene che vi sia incostituzionalità, atteso che ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. non viene tolto nulla e continua ad applicarsi la vecchia disciplina, mentre ai nuovi assunti viene applicata una forma di tutela vigente al momento della instaurazione del rapporto e che prima, in quanto non in forza, non avevano.

Questa delega ha prodotto un testo di 12 articoli che sarà oggetto di disamina, soprattutto confrontando la nuova normativa con quella antecedente che continua ad applicarsi ai vecchi assunti.

Il D.Lgs. n. 23/2015 appare come una sorta di “microsistema” destinato a soppiantare nel tempo l'art. 18, man mano che, progressivamente, si avranno nuovi assunti: forse, tra qualche anno, l'art. 18 rimarrà quale norma utilizzabile per il licenziamento a contenuto discriminatorio dei dirigenti.

Si è facili profeti nel preconizzare che, nel breve - medio periodo, in molti contesti aziendali alcune organizzazioni sindacali fortemente contrarie alla rifor-

Inserto

ma potrebbero aprire vertenze collettive finalizzate ad estendere ai nuovi assunti le forme di tutela previste per i veterani, sia in caso di licenziamento individuale che collettivo, magari utilizzando l'art. 8 della legge n. 148/2011, finora avversato ma che, proprio in uno specifico punto offre la possibilità di derogare alla legge in materia di conseguenze legate ai licenziamenti.

Articolo 1 - Campo di applicazione

Il primo comma afferma che le disposizioni, in materia di risoluzione del rapporto, contenute nel D.Lgs. n. 23/2015, trovano applicazione nei confronti degli operai, dei quadri e degli intermedi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015, giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

A scanso di ogni equivoco va subito chiarito che per nuovo assunto non si intende il primo contratto a tempo indeterminato della vita, ma anche il rapporto posto in essere da un lavoratore che viene da esperienze precedenti e che viene assunto a tempo indeterminato da un datore di lavoro dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

Da parte di taluni si è prospettato un primo problema rappresentato dal fatto che la nuova disposizione ostacolerebbe, almeno per determinate figure professionali, la circolazione dei dipendenti da un'azienda all'altra, in quanto un lavoratore già in forza vedrebbe fortemente modificata la propria tutela correlata alla risoluzione del rapporto. Tale timore appare eccessivo soprattutto in quelle ipotesi nelle quali il passaggio alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro nasce da una libera determinazione del lavoratore, magari strettamente coordinata con l'aspirazione ad un miglioramento della propria professionalità: in ogni caso sarà sempre possibile per le parti, inserire nel contratto individuale una clausola pattizia finalizzata ad integrare o a rivedere la tutela legale.

Dirigenti

La disposizione non parla dei dirigenti (i quali, però, nella maggior parte dei casi, prestano la propria opera con contratti a tempo determinato) che, a tutti gli effetti, sono lavoratori subordinati e che la legge n. 161/2014, in esecuzione di una sentenza di condanna della Corte europea di giustizia, ha inserito (art. 16) nella procedura collettiva di riduzione di personale. Non si ritiene che la disposizione possa esser censurata a livello comunitario, atteso che l'incentivo economico previsto dalla contrattazione collettiva del personale con qualifica dirigenziale è ben più congruo di quelli ipotizzati dal legislatore delegato con questo decreto. Ma, se il D.Lgs. n. 23/2015, non si applica al personale con qualifica dirigenziale, nel caso in cui un dirigente assunto a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 intenda impugnare un licenziamento nullo a quale norma deve far riferimento? La

risposta è chiara: all'art. 18, commi 1, 2 e 3 della legge n. 300/1970.

Contratti a termine e apprendistato

Il comma 2, introdotto in sede di stesura definitiva del decreto, dopo il parere delle competenti commissioni parlamentari, ha chiarito che queste disposizioni si applicano anche alle conversioni dei contratti a termine verificatesi a partire dal 7 marzo 2015 ed al consolidamento dei rapporti di apprendistato dopo il periodo formativo a partire dalla predetta data (per quest'ultima tipologia la disposizione, impropriamente, parla di trasformazione a tempo indeterminato).

Quanto appena detto, relativamente ai contratti a tempo determinato appare apportare un radicale cambiamento rispetto al principio generale affermatosi nel tempo secondo il quale la rimozione del termine faceva sì che il contratto avesse una "propria vita e validità" a partire dal giorno della sua instaurazione e, quindi, con l'applicazione, a tutti gli effetti, del principio del *tempus regit actum*. Vale la pena di ricordare un aspetto, strettamente correlato alla trasformazione di un contratto a tempo determinato, che traspare dalla circolare Inps n. 17/2015: il beneficio contributivo, sotto forma di esonero, sulla quota contributiva a carico del datore di lavoro per 3 anni, nell'importo massimo di 8.060 euro, viene riconosciuto anche in caso trasformazione di contratti a termine.

Qui si pone, ad avviso di chi scrive, un problema di costituzionalità legata ad un eccesso di delega rispetto alla legge n. 183/2014 ed un altro relativo al fatto che un giudice, operando una conversione del contratto a termine, a partire dal 7 marzo 2015, in attuazione di quanto previsto dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010, non potrà che applicare la nuova disposizione.

Per evitare criticità e possibili futuri interventi del giudice, sarebbe consigliabile, pur se la circolare Inps n. 17/2015 riconosce l'esonero contributivo previsto dal comma 118 dell'art. 1 della legge n. 190/2014 anche in caso di conversione, procedere alla cessazione del contratto a tempo determinato ed alla costituzione di un nuovo rapporto pochi giorni dopo, non essendo, tra l'altro, necessario far trascorrere l'intervallo di 10 o 20 giorni, a seconda della durata, che è, invece, obbligatorio tra due contratti a termine.

Ma il legislatore delegato ha parlato anche del "consolidamento" del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo, ossia quando il datore di lavoro può esercitare il recesso *ex art.* 2118 c.c.: ebbene, a differenza del contratto a termine, il rapporto di apprendistato è a tempo indeterminato sin dall'inizio (lo dice l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 e lo conferma l'art. 39 dello schema di decreto legislativo sui contratti approvato, in prima lettura dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015).

Tutto questo fa sì che ancor più che nell'ipotesi del contratto a tempo determinato si sia fuori dal campo della delega, la quale si riferisce ai nuovi assunti e ta-

li non sono i giovani con rapporto di apprendistato già in essere. Aver precisato che si applicano le nuove tutele, pur essendo il contratto stipulato in data antecedente, significa aver, nella sostanza, “parificato” il contratto a tempo determinato con la possibilità di recesso dall’apprendistato *ex art.* 2118 c.c.

Per quel che riguarda quest’ultima tipologia contrattuale appare ovvio che, di conseguenza, le nuove disposizioni, troveranno applicazione a tutti i rapporti di apprendistato stipulati *ex novo* a partire dal 7 marzo 2015.

Questioni ulteriori

Vi sono, poi, alcune questioni di “nicchia” che meritano una brevissima riflessione.

La prima concerne il **contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato**. Da un punto di vista sostanziale questa tipologia, strettamente legata alle esigenze del datore di lavoro ed alla “chiamata” del prestatore secondo le necessità del primo, è un po’ *sui generis* circa la durata del rapporto, potendosi ben verificare la circostanza che il lavoratore non venga utilizzato lasciandolo “quiescente” nella sua indeterminatezza. Tuttavia, da un punto di vista teorico (ma se ne parla soltanto come ipotesi eventuale) se il datore intendesse risolvere il rapporto varrebbero le regole generali.

La seconda riflessione non può che riferirsi al concetto di **nuova assunzione** al quale, per effetto dell’art. 1, commi 118 e 119, della legge n. 190/2014, sono legati per il 2015 corposi incentivi.

Rientrano, senz’altro, in esso tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato con l’eccezione, contenuta nel comma 118, dei lavoratori con un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti o con un rapporto, sempre a tempo indeterminato, in essere dalla data del 1° ottobre 2014, in società controllate o collegate, anche ai sensi dell’art. 2359 c.c., o per interposta persona.

Detto questo sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate dai datori pur se i lavoratori interessati hanno avuto precedenti rapporti con gli stessi sia di natura autonoma che subordinata (collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, partite Iva, associazioni in partecipazione, prestazioni accessorie, somministrazione, contratti a tempo determinato, anche trasformati senza soluzione di continuità, ecc.).

Anzi, per quel che riguarda le co.co.pro. l’art. 48 dello schema di decreto legislativo sulla revisione dei contratti, approvato, in prima lettura, dal Consiglio dei ministri, il 20 febbraio 2015, spinge verso la stabilizzazione (con gli incentivi previsti dalla legge n. 190/2014) entro il prossimo 31 dicembre 2015 con «l’estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell’assunzione».

Tutto questo a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni, sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione avanti alla commissione provinciale istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.), in sede sindacale (art. 411 c.p.c.) o innanzi ad un organo di certificazione previsto dall’art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003. Tale clausola ricorda quella della sanatoria relativa agli associati in partecipazione prevista dall’art. 7-bis della legge n. 99/2013;

b) nei 12 mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non recedano dal rapporto se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Anche in questo caso la disposizione riecheggia, in parte, quanto già, a suo tempo previsto, dall’art. 1, comma 1210, della legge n. 296/2006 per la regolarizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative: la differenza è rappresentata dal fatto che il rapporto doveva durare almeno 24 mesi.

La terza riflessione concerne le **agevolazioni** legate alle nuove assunzioni a tempo indeterminato che si realizzeranno nel corso del 2015 (norma, al momento, non strutturale).

Il legislatore, abrogando, peraltro, dal 1° gennaio 2015 gli incentivi previsti dall’art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, ha stabilito un incentivo sotto forma di risparmio contributivo sulla quota a carico del datore di lavoro (con esclusione di quanto dovuto per i premi assicurativi Inail), per un massimo di 8.060 euro all’anno per i primi 3 anni del rapporto.

Il beneficio che è un esonero contributivo e non uno sgravio (cosa che ci sottrae dal rispetto delle norme comunitarie in materia, essendo anche privo del carattere di selettività) riguarda tutti i datori di lavoro, con eccezione di quelli domestici: per quelli agricoli, il comma 119 dell’art. 1 della legge n. 190/2014, relativamente agli operai, ha precisato che non si deve trattare di un lavoratore assunto a tempo indeterminato nel corso del 2014 o che nello stesso anno ha svolto un numero di giornate almeno pari a 250, risultanti dagli elenchi anagrafici.

L’Inps riconosce gli incentivi, per tale specifico settore, a domanda, seguendo l’ordine cronologico, fino ad esaurimento dei fondi.

L’esonero (che non riguarda i contratti di apprendistato i quali continuano ad avere le proprie specifiche agevolazioni di natura economica, contributiva, normativa e fiscale) è cumulabile, come chiaramente affermato dalla circolare Inps n. 17/2015, a determinate condizioni, con la parte economica di alcuni incentivi per l’occupazione come, ad esempio, quello per l’assunzione di lavoratori disabili previsto dall’art. 13 della legge n. 69/1999, o come il 50% dell’indennità di mobilità, non ancora goduta dal lavoratore assunto a tempo indeterminato, o come il 50% dell’ASpI non ancora percepite (quest’ultima nel rispetto del *de minimis* e dell’eventuale diritto di precedenza) o, infine,

Inserto

delle indennità economiche (da 1.500 euro a 6.000 euro secondo il grado di profilazione) previste per le assunzioni dei giovani attraverso la c.d. Garanzia giovani, come stabilito dal decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015.

Ovviamente, l'erogazione dell'incentivo è legata al rispetto di alcune disposizioni essenziali previste dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006:

- a) regolarità nei versamenti contributivi;
- b) rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- c) rispetto del trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl o, se esistente, dalla contrattazione di secondo livello.

Ma, una nuova assunzione a tempo indeterminato può verificarsi anche a seguito di cambio di appalto, pur se questa non genererà alcun esonero contributivo, in quanto nel semestre precedente i lavoratori erano occupati a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro. Di ciò è perfettamente cosciente il legislatore delegato che ha dedicato al problema dell'anzianità ai fini del computo economico delle mensilità un intero articolo, il numero 8, sul quale ci si soffermerà successivamente.

Con un'altra disposizione contenuta nella legge n. 190/2014, il legislatore ha previsto dal 2015 (ma usufruibile, tecnicamente, dal 2016) la deduzione dall'imponibile Irap dei costi del personale assunto a tempo indeterminato: ciò varrà sia per il nuovo personale che per quello già in forza.

Ma cosa succede *se un datore di lavoro* che, fino all'entrata in vigore del decreto legislativo era sottoposto alla c.d. "tutela obbligatoria", *supera la soglia fatidica dei 15 dipendenti*?

La risposta, fornita dal legislatore delegato, anche per prevenire alcuni aspetti paradossali, è che per i dipendenti assunti in precedenza si verifica un effetto trascinato, nel senso che vale il regime previsto per i nuovi assunti (comma 3): del resto, prima la c.d. "tutela reale", fatto salvo il caso del licenziamento nullo o discriminatorio, non era assolutamente prevista, risolvendosi, in caso di illegittimità del recesso, in un'indennità risarcitoria compresa tra le 2,5 e le 6 mensilità.

Tale situazione andrebbe, ad avviso di chi scrive, ben spiegata alle piccole imprese, atteso che l'applicazione del nuovo regime anche ai vecchi assunti potrebbe creare una certa "ritrosia" a superare la soglia fatidica dei 15 dipendenti: forse, sarebbe stato opportuno individuare un termine "cuscinetto" (ad esempio, 6 mesi) finalizzato anche al consolidamento della situazione aziendale da un punto di vista dei nuovi livelli occupazionali raggiunti.

La norma appena riassunta si potrebbe definire di "raccordo" e, probabilmente, relativamente ai lavoratori già in forza presso piccole aziende che superano la soglia fatidica per effetto di nuove assunzioni, potrebbe esserci un eccesso di delega, atteso che la legge n. 183/2014 parla di disposizioni che riguardano i

nuovi assunti e non i vecchi. Su ciò, però, se adita, dovrà pronunciarsi la Corte costituzionale.

Quanto appena detto nel caso in cui, per effetto delle nuove assunzioni, si superi, il limite dei 15 dipendenti, non vale se il datore di lavoro, quand'anche instauri nuovi rapporti di lavoro, resti sotto la soglia: ai lavoratori veterani continua ad applicarsi la vecchia tutela risarcitoria prevista dalla legge n. 108/1990 (da 2,5 a 6 mensilità elevabili, a determinate condizioni di anzianità se superiori ai dieci o venti anni, rispettivamente a 10 e 14).

Da ultimo, pur se la precisazione appare superflua, va ricordato come la disposizione non riguardi il recesso anticipato nei contratti a tempo determinato, trovando applicazione la specifica disciplina *ex art. 2119 c.c.*

Articolo 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Qui, non è cambiato nulla rispetto al passato e alla normativa che si applica ai veterani: in presenza di un licenziamento nullo perché discriminatorio con puntuale riferimento all'art. 15 della legge n. 300/1970, o riconducibile a casi di nullità previsti espressamente dalla legge (ad esempio, donna nel periodo "protetto" della maternità o dell'anno dal matrimonio, o in caso di ritorsione o motivo illecito determinante *ex art. 1345 c.c.*) o inefficace perché formulato oralmente, il giudice ordina al datore di lavoro, anche non imprenditore (a prescindere dal numero dei dipendenti in forza), la *reintegrazione* nel posto di lavoro.

Si parla, in via generale, di discriminazione (e il riferimento specifico è, dopo la prima stesura del decreto che non lo esplicitava espressamente, all'art. 15 della legge n. 300/1970, cosa quanto mai opportuna) in ipotesi afferenti al sesso, all'età, alla religione, alla lingua, alle condizioni fisiche ed agli orientamenti politici e sindacali o di inefficacia in presenza di un licenziamento individuale o collettivo adottato, come si diceva pocanzi, oralmente.

Ma, oltre alla reintegra, che si può definire piena, cosa spetta al lavoratore, nella cui ampia accezione rientra anche il dirigente in forza a tempo indeterminato?

Il giudice dispone un *risarcimento* del danno non inferiore alle 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (nella versione finale non si parla più di ultima retribuzione globale di fatto) che comprende il periodo tra la data del licenziamento ed il giorno della effettiva reintegra, dedotto soltanto l'eventuale *aliunde perceptum* per altra attività, nel frattempo, svolta, (ad avviso di chi scrive, ci dovrebbe rientrare anche il trattamento di ASpI, o NASpI, o di mobilità percepito), con il pagamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali ed assicurativi.

Il rapporto di lavoro si intende risolto se il lavoratore non riprende servizio nei 30 giorni successivi all'invi-

to del datore di lavoro a meno che non sia stato esercitato il diritto all'opting out.

Una breve considerazione va effettuata sulla deduzione di quanto si è percepito attraverso un'altra occupazione, nel periodo di estromissione dal lavoro: il legislatore delegato riprende quanto già affermato nella legge n. 92/2012 la quale, a sua volta, aveva fatto propri costanti orientamenti giurisprudenziali.

A favore del lavoratore la disposizione prevede il c.d. opting out, ossia la facoltà di chiedere al datore, in sostituzione della reintegrazione, un'**indennità** pari a 15 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto: la richiesta determina la risoluzione del rapporto e la somma non viene assoggettata ad alcun contributo previdenziale. Dal giorno della richiesta, economica, sostitutiva della reintegra, non matura più l'indennità risarcitoria. La richiesta va presentata entro il termine perentorio di 30 giorni dal deposito della pronuncia giudiziale o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione del deposito. La perentorietà del termine sta a significare che, se l'opting out non viene esercitato entro il periodo considerato dalla legge, esso decade.

Ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr

Ma cosa si intende per ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, concetto puntualmente più tecnico di ultima retribuzione globale di fatto?

Qui, l'ovvia correlazione è rappresentata da ciò che afferma l'art. 2120 c.c. il quale stabilisce che nella retribuzione da accantonare annualmente vanno computate tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, comprese quelle in natura ed escluse quelle che trovano la loro ragione nel rimborso spese. Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 43 del 3 ottobre 2008, ha precisato che se il Ccnl prevede espressamente quali elementi della retribuzione vanno calcolati e quali no, il datore è tenuto a rispettarlo.

Quindi, retribuzione mensile oltre al rateo delle mensilità aggiuntive e ai c.d. "elementi non occasionali".

Una breve riflessione va riservata agli elementi non occasionali della retribuzione utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto: vanno computati quelli collegati al rapporto lavorativo o connessi alla particolare organizzazione (Cass., 19 febbraio 2009; Cass., 3 novembre 2008, n. 11002) o in dipendenza con le mansioni stabilmente svolte (Cass., 14 giugno 2005, n. 24875). Da ciò discende che ai fini del calcolo è sufficiente che il lavoratore ne abbia goduto in via normale, pur non essendo lo stesso definitivo. Vanno esclusi soltanto gli elementi sporadici e occasionali, collegati a situazioni aziendali fortuite ed imprevedibili. Per i beni in natura (ad esempio, l'alloggio) occorre fare riferimento al valore normale del

bene e non all'eventuale valore convenzionale fissato ai fini fiscali o contributivi.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano alcune voci relative alla computabilità:

a) lavoro straordinario: se prestato con frequenza in relazione alla particolare organizzazione del lavoro o anche quando viene forfettizzato;

b) indennità per lavoro notturno, festivo o a turni: se è espressione della normale programmazione aziendale;

c) alloggio: se c'è una effettiva connessione tra l'attribuzione e la posizione lavorativa (Cass., 12 aprile 1995, n. 4197);

d) premi di fedeltà: se la liberalità originaria si è trasformata in un vincolo obbligatorio (Cass., 29 febbraio 2008, n. 5427);

e) indennità di trasferta: se costituisce una stabile componente della retribuzione (Cass., 24 febbraio 1993, n. 2255);

f) indennità per i trasfertisti: se il disagio derivante dall'attività fuori sede viene retribuito in modo strutturale come voce della retribuzione ordinaria (Cass., 20 dicembre 2005, n. 28162);

g) indennità per lavoratori impegnati all'estero: in quanto viene compensata la maggiore gravosità ed il disagio ambientale (Cass., 19 febbraio 2004, n. 3278);

h) indennità di cassa: se corrisposta in maniera continuativa (Cass., 7 giugno 1968 n. 1739);

i) indennità di cuffia (Cass., 10 maggio 1980, n. 3089);

l) indennità sostitutiva del preavviso pur non essendo il corrispettivo di una prestazione di lavoro (Cass., 22 febbraio 1993, n. 2114).

Riprendendo la domanda sul significato di ultima retribuzione di riferimento utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, saranno necessarie opportune, mirate interpretazioni: ad avviso di chi scrive, essa potrebbe partire dalla retribuzione annuale accantonata per il calcolo del Tfr, divisa per i mesi dell'anno, senza alcun reale riferimento alla retribuzione dell'ultimo mese sulla quale, in alcune realtà aziendali che hanno punte stagionali o attività caratterizzate da saltuarietà, potrebbero interferire elementi transitori.

Alternativa alla reintegra

L'**indennità** alternativa alla reintegra, introdotta dall'art. 1 della legge n. 108/1990, fu oggetto di esame da parte della Corte costituzionale (sentenza n. 160/1992) la quale affermò (giocando d'anticipo, come argutamente sostenne il prof. Massimo D'Antona, sì da evitare il formarsi di contrasti giurisprudenziali e dottrinari) che la disposizione non è assolutamente censurabile sia sotto il profilo della razionalità della scelta legislativa di concedere al lavoratore ingiustamente licenziato il diritto potestativo di scegliere l'indennità sostitutiva, anche prima che il datore possa ricorrere in appello, che in relazione all'ipotetica spro-

Inserto

porzione tra danno subito e la somma che il datore deve corrispondere.

L'effetto estintivo del rapporto avviene con il pagamento dell'indennità, con la conseguenza che fino al momento dell'esecuzione della prestazione monetaria richiesta, rimangono sia l'obbligo retributivo che il diritto del lavoratore a far valere come titolo esecutivo la sentenza con la quale è stato disposto il pagamento, a titolo risarcitorio, delle retribuzioni dalla data del recesso a quella della effettiva reintegra.

Ma cosa succede **se un datore di lavoro non ottempera all'ordine di reintegra?**

Oltre al pagamento delle retribuzioni il lavoratore può chiedere un risarcimento del danno, attivabile con un'azione giudiziaria diversa, in quanto si ritiene leso nella propria professionalità.

Non è possibile, invece, alcuna forma di esecuzione specifica, atteso che la Cassazione, con sentenza n. 9965 del 18 giugno 2012 ha affermato che «l'ordine di reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato non è suscettibile di esecuzione specifica, in quanto l'esecuzione in forma specifica è possibile per le obbligazioni di fare di natura fungibile, mentre la reintegrazione nel posto di lavoro comporta non soltanto la riammissione del lavoratore nell'azienda (e cioè un comportamento riconducibile ad un semplice *patti*) ma anche un indispensabile ed insostituibile comportamento attivo del datore di lavoro di carattere organizzativo - funzionale, consistente, fra l'altro, nell'impartire al dipendente le opportune direttive, nell'ambito di una reciproca ed infungibile collaborazione, secondo gli orientamenti già espressi dalla Suprema Corte nelle sentenze n. 9125/1990 e n. 112/1988».

Altri casi di reintegra

La disciplina reintegratoria totale trova applicazione anche nelle ipotesi in cui, in giudizio, anche attraverso accertamenti affidati a consulenti di ufficio, venga accertato che la motivazione addotta dal datore di lavoro circa l'impossibilità di mantenere l'occupazione ad un lavoratore divenuto inidoneo (o maggiormente inidoneo) alla svolgimento dell'attività, risulta non dimostrata.

Il legislatore delegato fa riferimento ad una casistica che comprende, esplicitamente, gli articoli 4, comma 4 e 10, comma 3 della legge n. 68/1999 ma che, attraverso la parola «anche» sottintende altre ipotesi che fanno, senz'altro riferimento all'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008 (inidoneità alla mansione specifica) ed alla inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, secondo la previsione contenuta all'interno del D.Lgs. n. 66/2003.

Per quel che concerne i casi richiamati dalla legge n. 68/1999 si ricorda che l'art. 4, comma 4, riguarda i **dipendenti divenuti inabili** con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% i quali, nel caso di destinazione a mansioni inferiori hanno diritto alla conservazione del più favorevole tratta-

mento corrispondente alle mansioni di provenienza: il recesso appare possibile soltanto se non sia percorribile l'assegnazione a mansioni equivalenti od inferiori.

L'art. 10, comma 3 della legge n. 68/1999 concerne l'ipotesi dell'**aggravamento dello stato di salute** o di **significative variazioni all'organizzazione del lavoro** intervenute. La disposizione prevede controlli sanitari da parte degli organi competenti cosa che non comporta, in alcun modo, la risoluzione del rapporto. Questa, invece, può intervenire quando venga accertato che, anche attuando specifici adattamenti nell'organizzazione del lavoro, non è possibile una occupazione proficua.

La previsione contenuta nell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008 trae origine dalle visite mediche obbligatorie del medico competente che abbiano accertato una **inidoneità totale (o parziale) alla mansione svolta** (art. 41, comma 6). Ebbene, ricorda l'art. 42 che il datore di lavoro, deve attuare le misure indicate dal medico competente finalizzate anche alla adibizione del lavoratore a mansioni equivalenti od inferiori con la garanzia del trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza: se non ci riesce può procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

L'ultima ipotesi richiamata riguarda il **lavoro notturno** che i dipendenti, fatte le eccezioni espressamente previste dalla legge, sono tenuti a prestare a meno che non ne sia stata accertata l'inidoneità attraverso le strutture sanitarie pubbliche. In presenza di apposita certificazione che ne attesti l'inidoneità, il datore di lavoro può trasferire il dipendente al lavoro diurno, sempre che sia disponibile un posto per mansioni equivalenti. Se ciò non è possibile il rapporto può essere risolto per giustificato motivo oggettivo.

La fattispecie relativa alla inidoneità fisica o psichica, nella prima approvazione del decreto da parte del Consiglio dei ministri risalente al 24 dicembre 2014, era riportata nella disciplina prevista dal successivo art. 3.

Come si vede la norma è simile (fatto salvo il riferimento alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr) a quella prevista dai commi da 1 a 3 dell'art. 18 della legge n. 300/1970 che si applica agli altri dipendenti.

Articolo 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

Qui, come vedremo, le differenze tra le tutele dei dipendenti già in forza alla data del 7 marzo 2015, e quelle dei nuovi assunti sono notevoli. Cominciamo da questi ultimi.

Nuovi assunti

Nelle ipotesi in cui riscontri che non ricorrano gli estremi del licenziamento (cosa che comporta una valutazione da parte del giudice di merito) per giustificato motivo oggettivo (ad esempio, mancata soppressione del posto di lavoro, mancato *repechage*, ecc.), o per mancato motivo soggettivo anche di natura disci-

plinare (notevole inadempimento nella prestazione lavorativa) o giusta causa (quella che non consente la continuazione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata ad alcuna contribuzione, pari a 2 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Il limite minimo delle 4 mensilità vuole rappresentare un deterrente nei confronti dei datori di lavoro che una volta ottenuto l'esonero contributivo per l'assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato a tutele crescenti sulla base della previsione contenuta nell'art. 1, commi 118 e 119 della legge n. 190/2014, intendessero risolvere il rapporto *ante tempus*, magari lucrando sulla riduzione contributiva.

La dizione normativa fa sì che nell'ipotesi appena considerata rientrino casi di risoluzione del rapporto anche caratterizzate da una sostanziale sproporzione tra ciò che è stato accertato e la sanzione espulsiva applicata.

Quanto appena descritto, ha fatto dire, da più parti, che il legislatore delegato ha tolto al giudice la possibilità di giudicare, non potendo quest'ultimo, anche in caso di licenziamento per giustificato motivo illegittimo, stabilire l'entità dell'indennità, con motivazione, alla luce della previsione contenuta dall'art. 8 della legge n. 604/1966, come avviene, invece, per i lavoratori veterani. In realtà, seppur fortemente ridotta, la possibilità di giudicare c'è (a parte i casi dell'art. 2 ove si deve decidere sulla nullità o sulla discriminazione, c'è sempre la definizione di legittimità o illegittimità del recesso da verificare): la cosa che cambia, rispetto al passato, è che le conseguenze economiche correlate alla illegittimità del licenziamento sono stabilite dallo stesso legislatore delegato.

D'altra parte, in presenza del vecchio art. 18, antecedente la riforma del 2012, non è che ci fosse molto da decidere, atteso che era la stessa norma che, anche in presenza di vizi formali, portava direttamente alla reintegra.

L'indennità di cui si è parlato pocanzi ha, ad avviso di chi scrive, natura sanzionatoria, soddisfacente e, nella maggior parte dei casi, risarcitoria: essa è onnicomprensiva atteso che esclude altre richieste di risarcimento del danno.

A quanto appena detto circa l'onnicomprensività della tutela economica in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si ricollega una possibile eccezione che riguarda il lavoratore disabile, secondo la previsione individuata dall'art. 10, comma 4, della legge n. 68/1999. Il licenziamento adottato al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo è annullabile qualora, all'atto della cessazione, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva. È, come si vede, una norma di tu-

tela con la quale il legislatore intende preservare i soggetti più deboli da azioni datoriali fortemente prevaricatorie.

Ma cosa succede se, in giudizio, a fronte di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, viene dimostrato che il **fatto materiale contestato**, rispetto al quale resta estranea qualunque valutazione circa la sproporzione del licenziamento, **non sussiste**?

Il giudice ordina la reintegra con il pagamento di un'indennità dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra (con un tetto massimo di 12 mensilità rapportate all'ultima retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto), dedotto non solo l'eventuale *aliunde perceptum*, ma anche l'*aliunde percipiendum* che avrebbe potuto ottenere lavorando ed accettando una offerta congrua dei servizi per l'impiego, secondo la previsione dell'art. 4, comma 1, lettera c, del D.Lgs. n. 181/2000.

Quest'ultima ipotesi appare fortemente correlata ad una profonda revisione dei compiti dei centri per l'impiego, in un'ottica di politiche attive che dovrebbe trovare la maggiore esplicitazione nel decreto delegato, richiesto dalla legge n. 183/2014, con il quale dovrebbe essere costituita, su basi completamente nuove, l'Agenzia nazionale per l'occupazione.

All'indennità risarcitoria è strettamente correlato anche il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali con una piccola novità: qui si parla di pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali senza applicazione di alcuna sanzione per omessa contribuzione, mentre per i veterani reintegrati, l'art. 18, comma 4, stabilisce che il pagamento degli stessi sia accompagnato dalla maggiorazione degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione (fatta salva la eventuale defalcazione, se il lavoratore, nel frattempo, ha prestato, altrove, la propria attività).

Il lavoratore può rinunciare alla reintegra chiedendo ed ottenendo dal datore di lavoro un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr (senza contributi): la richiesta va avanzata, come nella ipotesi del licenziamento nullo od inefficace, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o, se antecedente, dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, e soggiace alle medesime condizioni operative delle quali si è già parlato in precedenza.

Due brevi considerazioni si rendono necessarie.

La prima concerne l'**onere processuale a carico del datore**: tocca sempre a lui provare la sussistenza della legittimità del licenziamento derivante da un determinato accadimento materiale, mentre il comportamento del lavoratore va sempre "pesato" in relazione all'oggettività del fatto.

La seconda riguarda il **pagamento degli oneri previdenziali in caso di reintegra**: qui, il legislatore delegato parla di condanna «al versamento dei contributi

Inserto

previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione».

Il legislatore delegato, supera ogni previsione di natura contrattuale o regolamentare circa la **proporzionalità** della mancanza e della relativa sanzione disciplinare, arrivando a ritenere possibile il recesso da parte del datore di lavoro sulla base della materiale sussistenza del fatto contestato.

In ciò sembra far proprio l'indirizzo espresso dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 23669 del 6 novembre 2014 la quale, argomentando sul concetto di insussistenza del fatto (comma 4 dell'art. 18), afferma che lo stesso va inteso nella sua componente materiale con esclusione di ogni dimensione soggettiva come, invece, aveva interpretato la giurisprudenza di merito in alcune decisioni ove l'insussistenza del fatto era stata intesa globalmente in un *unicum* con la componente psicologica. Da ciò discende, secondo la Suprema Corte, che la reintegra avviene, in caso di insussistenza del fatto, soltanto in presenza di un fatto posto alla base del licenziamento rilevatosi inesistente, senza alcun riferimento alla proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento, cosa che impedisce al giudice di merito una qualsiasi forma di interpretazione estensiva della norma.

Una breve riflessione si rende necessaria: l'aver tolto la stretta correlazione, ai fini del recesso, tra mancanza contestata e gravità (facendo venir meno, nella sostanza, le determinazioni disciplinari contenute nei contratti collettivi), se da un lato avvicina il trattamento di risoluzione del rapporto a quello già previsto per le piccole imprese dalla legge n. 108/1990 (qualunque licenziamento illegittimo, a meno che non sia nullo, discriminatorio od inefficace, viene "ristorato" con un'indennità economica di natura risarcitoria) dall'altro, soprattutto, in certe realtà di alcuni settori del nostro Paese, potrebbe portare il lavoratore "a subire" pressioni da parte del proprio datore circa questioni che afferiscono alla gestione del rapporto (mansioni, straordinari, ritardi nella erogazione della retribuzione, ecc.). Sotto questo aspetto le tutele, sembrerebbero, a prima vista, tutt'altro che crescenti. Qui, ad avviso di chi scrive, si potrebbe porre il problema della sanzione espulsiva determinata dal recesso del datore di lavoro rispetto ad una mancanza, tutto sommato lieve, prevista dal codice disciplinare. La tutela di natura risarcitoria è, in ogni caso, la strada indicata dal legislatore delegato: si potrebbe, però, configurare sia nel ricorso giudiziale che nel libero apprezzamento del giudice che il licenziamento sia da considerare nullo (ovviamente, con prove) per ritorsione ex art. 1345 c.c.: in tal caso, troverebbe applicazione la reintegra prevista dal comma 2.

Ipotesi strettamente correlata, ai fini delle conseguenze, è quella del **licenziamento per superamento del periodo di comporto**, laddove il recesso sia stato adottato, con tale motivazione, ma con un notevole scarto rispetto alla durata massima prevista dal Ccnl: la soluzione ordinaria è quella del licenziamento ille-

gittimo con la conseguente indennità pecuniaria individuata "a priori" dall'art. 3, comma 1 ma, qualora in giudizio si dimostrasse l'elemento ritorsivo, la conseguenza non potrebbe essere che quella della reintegra per licenziamento nullo ex art. 2.

Da ultimo, l'art. 3 afferma che ai lavoratori nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti **non trova applicazione l'art. 7 della legge n. 604/1966**: ciò significa, ad esempio, che il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla commissione provinciale istituita presso le Direzioni del lavoro riferito al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non c'è più come, d'altra parte, è venuto meno tutto l'*iter* procedimentale specifico, caratterizzato da termini perentori e certi e che prevede l'apertura della procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con una comunicazione di "intenzione".

Nel decreto legislativo, seppur adombrata da talune parti, non è stata specificatamente trattata la questione del **licenziamento per scarso rendimento**. È un problema che riguarderà i *nuovi assunti* ma che è presente *anche* per i *veterani*.

C'è da dire che fino ad oggi la soluzione datoriale è stata quella di ricondurre il tutto, quasi in prevalenza, all'interno del licenziamento disciplinare, quale diretta conseguenza di un comportamento negligente prolungatosi nel tempo, tale da causare minore o cattiva produzione. Di qui una serie di contestazioni disciplinari con le garanzie previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, sfociate in provvedimenti sanzionatori con una semplice conseguenza: non è stato contestato lo scarso rendimento ma una serie di comportamenti che lo hanno determinato.

In tale quadro di riferimento è intervenuta la Cassazione che con la sentenza n. 18678 del 4 settembre 2014 ha affermato, riconducendolo a ragioni tecnico-organizzative, la legittimità di un recesso datoriale intimato al dipendente per scarso rendimento qualora sia provata una evidente violazione, a lui direttamente imputabile, della diligente collaborazione, in conseguenza della enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione e quanto effettivamente realizzato, avuto riguardo al confronto dei dati globali riferiti ad una media di attività tra i vari lavoratori e indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. Da tale assunto discende che se si vuole identificare la motivazione specifica dello scarso rendimento, seguendo l'orientamento appena espresso, l'imprenditore dovrà motivare il licenziamento su una misurazione oggettiva del rendimento, sul quale non potranno incidere gli handicap psico-fisici del soggetto interessato.

Per completare l'argomento vanno anche sottolineate altre ipotesi nelle quali lo scarso rendimento può venire in evidenza: esse fanno, ad esempio, riferimento, ad una motivazione soggettiva allorché il licenziamento trova il proprio fondamento in colpe, in negligenze, in imperizie del lavoratore sfociate in una

serie di contestazioni seguite da provvedimenti disciplinari.

Altra ipotesi è quella dell'inidoneità fisica, senza che ciò comporti il superamento del periodo di comportamento per il quale occorre seguire il dettato previsto dall'art. 2110, comma 2, c.c.

Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

Ma cosa succede ai lavoratori vecchi assunti, in caso di licenziamento per le motivazioni di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per **giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa**?

Cominciamo proprio dal licenziamento riferito alle due ultime motivazioni.

L'art. 18, comma 4, prevede una sorta di reintegrazione "depotenziata o ridotta" che opera nel caso in cui ricorra una delle ipotesi tassativamente indicate:

a) insussistenza del fatto contestato: in passato, prima della sentenza della Corte di Cassazione n. 23669/2014, la magistratura di merito aveva, sovente, esaminato il fatto sotto il duplice aspetto, materiale e psicologico, giungendo, talora, ad ordinare la reintegra sulla base di una valutazione complessiva che teneva conto di ambedue le fattispecie. Non essendo la disposizione cambiata è possibile che la giurisprudenza di merito possa ancora attestarsi su valutazioni complessive che tengano conto dell'elemento psicologico;

b) il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni della legge, dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Orbene, alla luce di quanto appena detto per i vecchi assunti non viene meno la proporzionalità della mancanza ma, ad esempio, il giudice valuterà sempre se il fatto contestato (e verificatosi) è punito con una sanzione conservativa od espulsiva e deciderà, di conseguenza.

La reintegra nel posto di lavoro è accompagnata da:

a) un risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dal momento del licenziamento fino alla effettiva reintegra, con un tetto massimo di 12 mensilità e senza il limite minimo di 5 (come avviene, ad esempio, per il licenziamento nullo). La misura dell'indennità può essere ridotta in presenza di quanto percepito, nelle more del giudizio, dal lavoratore in altre attività (c.d. *aliunde perceptum*) cui potrebbe aggiungersi anche il c.d. *aliunde percipiendum*, ossia ciò che il lavoratore avrebbe potuto guadagnare dedicandosi con la diligenza del *bonus pater familiae* alla ricerca di una nuova occupazione (qui, il legislatore non fa alcun riferimento all'offerta congrua dei servizi per l'impiego ex art. 4 del D.Lgs. n. 181/2000);

b) l'integrale versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione.

Tale forma di tutela per i vecchi assunti, con il possibile esercizio dell'opting out con la rinuncia al posto previa corresponsione di 15 mensilità, vale anche nel

caso in cui, in giudizio, un lavoratore dimostri che il licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** era, in realtà, motivato da ragioni di natura disciplinare, o perché il giudice accerti che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento sia stato intimato in violazione dell'art. 2110 c.c., comma 2.

Anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la tutela giudiziaria si presenta fortemente diversa: l'art. 18, comma 5, prevede, in presenza di un recesso illegittimo una quantificazione dell'indennità risarcitoria, onnicomprensiva, compresa tra 12 e 24 mensilità che il giudice deve determinare, con obbligo di motivazione, avendo quale parametri di riferimento una serie di criteri derivanti dall'applicazione dell'art. 8 della legge n. 604/1966 e dal comportamento tenuto dalle parti in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione. Essi sono:

a) l'anzianità del lavoratore;

b) il numero dei dipendenti occupati nell'azienda;

c) le dimensioni dell'attività economica;

d) il comportamento delle parti in giudizio e delle loro condizioni;

e) le iniziative assunte dal lavoratore per cercare di reperire una nuova occupazione;

f) il comportamento delle parti durante l'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 della legge n. 604/1966, anche in relazione alla proposta conciliativa avanzata dalla commissione.

L'elencazione dei criteri sopra indicati e, soprattutto, la dizione operata dal legislatore relativamente alla quantificazione dell'indennità danno una rilevanza preponderante all'anzianità di servizio rispetto agli altri criteri indicatori e sono del tutto diversi, da quelli che, in genere, regolano la monetizzazione del danno di natura civilistica.

Con la decisione finale con la quale il giudice accerta l'illegittimità del licenziamento e liquida l'indennità, viene stabilita anche la data di risoluzione del rapporto di lavoro che è quella del giorno in cui si è verificato il licenziamento.

L'indennità, come si diceva, ha natura "onnicomprensiva", satisfattiva (non è previsto alcun versamento contributivo), sanzionatoria ma anche risarcitoria, pur se l'esistenza di un danno, presupposto del diritto al risarcimento, potrebbe qualche volta non esserci, come nel caso, ad esempio, che il lavoratore abbia trovato, subito, una nuova occupazione confacente alla propria professionalità.

Per i vecchi assunti l'indennità risarcitoria trova applicazione in alcune ipotesi ben delineate:

a) in caso di licenziamento di natura disciplinare, fatta salva l'ipotesi dell'insussistenza di quanto contestato o allorquando, secondo la previsione dell'art. 18, comma 4, la mancanza è punita dal contratto collettivo o dal codice disciplinare con una sanzione di natura conservativa, cose che comportano la reintegra;

Inserto

b) nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, fatte salve le ipotesi, previste dall'art. 18, comma 7, nelle quali è prevista la reintegrazione;

c) nel licenziamento collettivo per riduzione di personale allorquando si sia verificata una violazione, non sanata, della procedura di informazione e di consultazione sindacale e di comunicazione ex art. 4, comma 12, della legge n. 223/1991.

Ma, ai lavoratori veterani, rispetto ai nuovi assunti, **continua ancora ad applicarsi l'art. 7 della legge n. 604/1966**, così come modificato dalla legge n. 92/2012.

In particolare, nelle imprese sovradimensionate alle 15 unità, il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (massimo 4 recessi nell'arco di 120 giorni), deve sempre iniziare una procedura che, attraverso tempi perentori, prevede un diretto coinvolgimento della commissione provinciale di conciliazione che, nel tentativo, finalizzato a trovare una composizione bonaria della controversia, svolge una funzione attiva.

Senza entrare nel merito dell'*iter* procedimentale (cosa che ci porterebbe lontano dalla nostra riflessione) occorre ricapitolare alcuni passaggi essenziali, ben scanditi sia dal comma 40 dell'art. 1 della legge n. 92/2012 che dalla circolare n. 3/2013 del Ministero del lavoro:

a) inizio della procedura con lettera inviata alla Direzione territoriale del lavoro e per conoscenza al lavoratore interessato nella quale si evidenzia l'intenzione di procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, indicando l'impossibilità di soluzioni diverse dal recesso, o prospettando all'interessato, se del caso, possibili soluzioni alternative;

b) convocazione delle parti operata dalla Direzione territoriale del lavoro entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta datoriale;

c) possibilità per il datore di lavoro, in caso di mancata convocazione entro detto termine, di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro;

d) esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla commissione provinciale di conciliazione da svolgere entro 20 giorni dall'invito trasmesso alle parti che, peraltro, anche su richiesta dell'organo collegiale, possono essere superati qualora le stesse siano d'accordo;

e) possibilità per il datore di lavoro di procedere al licenziamento superato il termine dei 20 giorni;

f) possibilità per la commissione di conciliazione di consentire lo spostamento "in avanti" della discussione per un massimo di 15 giorni in presenza di una forte motivazione (ad esempio, stato di malattia);

g) possibilità di una risoluzione consensuale del rapporto con un incentivo economico e con diritto del lavoratore di "godere" del trattamento ASpI (cosa non possibile se la risoluzione consensuale avviene in altra sede a meno che, come previsto dall'interpello n. 1/2014 del Ministero del lavoro, il lavoratore, in sede

sindacale ex art. 411 c.p.c., accetti il licenziamento dichiarando di non adire l'autorità giudiziaria);

h) possibilità che, a fronte di una proposta transattiva avanzata dalla commissione e rifiutata da una o da entrambe le parti, il giudice, esaminato il verbale di mancato accordo, ne tenga conto ai fini del giudizio;

i) possibilità per il datore di lavoro di procedere al licenziamento, retrodatando la data al momento dell'inizio della procedura conciliativa, con la sottolineatura che soltanto la maternità e l'infortunio (ma non la malattia) possono posticipare il recesso (art. 1, comma 41, della legge n. 92/2012).

Per tutti coloro ai quali si applicherà il rito previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015 (ossia gli assunti a partire dal 7 marzo 2015) c'è la possibilità della conciliazione sulla quale ci si soffermerà diffusamente più avanti.

Contributo di ingresso all'ASpI

Ovviamente, per quasi tutti i licenziamenti adottati (a breve, saranno elencate le eccezioni), a prescindere dalla motivazione (e, quindi, anche per giusta causa) sia per i veterani che per i nuovi assunti, i datori di lavoro sono tenuti al pagamento del contributo di ingresso all'ASpI (art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012) rapportato all'anzianità di servizio per un massimo di 36 mesi (valore 2015 pari a 1.470,30 euro divisibili per mesi se il contratto ha avuto una durata minore a prescindere dal livello e dalla durata della prestazione se a tempo pieno o parziale): le modalità operative ed esplicative per l'adempimento, con esclusione dei soli datori di lavoro domestici, sono state fornite dall'Inps con la circolare n. 44/2013.

Il contributo di ingresso all'ASpI (ed alla NASpI che entrerà in vigore il 1° maggio 2015) non è dovuto per:

a) i lavoratori che, dopo il licenziamento, godono di un trattamento di pensione;

b) i lavoratori interessati da una procedura di pre pensionamento secondo l'*iter* delineato dall'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012;

c) i lavoratori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale per i quali il datore di lavoro è tenuto al pagamento del contributo di ingresso alla mobilità, secondo le previsioni contenute negli articoli 4 e 5 della legge n. 223/1991;

d) i lavoratori che, a seguito di cambio di appalto, transitano alle dipendenze del nuovo datore di lavoro: tale esenzione è prevista fino al 31 dicembre 2015;

e) i lavoratori licenziati da imprese edili per fine fase lavorativa o fine cantiere: anche in questo caso l'esenzione è temporanea in quanto prevista fino al 31 dicembre 2015.

Regole diverse: criticità

La convivenza di regole diverse potrà portare a difficoltà applicative, basti pensare al caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo che interessi due lavoratori assunti in periodi diversi (prima e dopo

l'entrata in vigore del decreto legislativo): il primo lavoratore dovrà passare per il tentativo obbligatorio di conciliazione, dovrà seguire, in caso di giudizio, il rito previsto dall'art. 1, commi da 48 a 68, potrà ottenere un'indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità. Il secondo, riceverà la lettera di licenziamento, senza alcun passaggio attraverso la procedura conciliativa obbligatoria ex art. 7 della legge n. 604/1966, ma soltanto attraverso quella facoltativa ex art. 6 del D.Lgs. n. 23/2015, se attivata dal datore di lavoro, e dovrà seguire, in caso di giudizio, il rito ordinario e, in caso di monetizzazione, potrà ottenere un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio (con base di 4) e un massimo di 24.

Articolo 4 - Vizi formali e procedurali

Il legislatore delegato con questa disposizione interviene a modificare quanto stabilito dalla legge n. 92/2012 con la riscrittura dell'art. 18 ed, in particolare, con il dettato del comma 6.

Si afferma ora, per i nuovi assunti, che nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione del requisito della motivazione (se non scritta nella lettera il lavoratore può richiederla ed il datore ha l'obbligo di esternalarla entro i successivi 7 giorni) o della procedura prevista per i licenziamenti disciplinari dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (ad esempio, rispetto dei termini per l'esercizio del diritto di difesa), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata ad alcun versamento previdenziale di importo pari all'ultima 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 12 mensilità.

Tutto questo resta condizionato alla possibilità che in sede di giudizio, vista anche la domanda presentata dal ricorrente, venga accertata la natura discriminatoria o nulla del recesso (con applicazione della tutela prevista dall'art. 2) o si rilevi che il licenziamento è avvenuto per giustificato motivo o per giusta causa (con conseguente applicazione dell'art. 3).

Ma, detto questo, qual è la tutela dei c.d. veterani?

Qui, continua ad operare l'art. 18, comma 6, il quale prevede un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che viene stabilita dal giudice, con obbligo di motivazione, in una quantificazione che va dalle 6 alle 12 mensilità, tenendo conto non soltanto dei criteri individuati al comma 5 (anzianità del lavoratore, numero dei dipendenti occupati, dimensione dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti) ma anche della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro. Ciò avviene per:

a) carenza della motivazione: il recesso viene intimato per iscritto, ma senza la specifica indicazione delle motivazioni;

b) violazione della procedura individuata per i provvedimenti disciplinari dall'art. 7 della legge n. 300/1970;

c) violazione della procedura riguardante il tentativo obbligatorio di conciliazione prevista per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dall'art. 7 della legge n. 604/1966.

Articolo 5 - Revoca del licenziamento

La disposizione che si commenta è del tutto identica a quella che riguarda i vecchi assunti.

Se il datore di lavoro revoca il licenziamento adottato nei 15 giorni successivi a quello di ricezione della impugnazione (art. 1, comma 42, della legge n. 92/2012 che si inserisce nel *corpus* dell'art. 18), il rapporto di lavoro viene ripristinato senza soluzione di continuità e per il lavoratore scatta il diritto alla retribuzione maturata nel periodo intercorrente dalla data del recesso fino a quella della revoca, con esclusione dei regimi sanzionatori.

Nulla dice la norma circa la forma della revoca, ben potendo anche essere orale o tacita: si ritiene, tuttavia, che, prudenzialmente, sia opportuno farla per iscritto. Ciò è, quantomeno, opportuno nei casi in cui si renda necessaria la prova dell'avvenuta revoca, cosa plausibile allorché il lavoratore non abbia ripreso servizio.

Ma, ragionando sui numeri, quanto spetta al lavoratore in caso di revoca?

La risposta è che al massimo spettano 75 giorni di retribuzione, derivanti dalla somma di 60 (se il licenziamento è stato impugnato, in via stragiudiziale, al limite della scadenza), più i 15 giorni previsti per la revoca.

Nel silenzio della legge, si ritiene che il lavoratore non possa rifiutare la revoca del licenziamento, dovendo riprendere immediatamente servizio, pena l'inadempimento contrattuale. Non presentandosi al lavoro potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare, con tutte le conseguenze del caso, risultando assente ingiustificato.

Ma, revoca del licenziamento significa ripristino delle condizioni antecedenti con ricostituzione *ex tunc* del rapporto cosa che, secondo il Tribunale di Vigevano (sentenza del 25 marzo 2013), non avviene allorché la revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro, effettuata nei termini previsti sia accompagnata da nuove proposte contrattuali come, ad esempio, l'impiego in una sede di lavoro di un'altra città. Il giudice sostiene che, in questo caso, non si è in presenza di una semplice revoca, ma di una nuova proposta contrattuale che presuppone l'assenso del lavoratore.

Il principio della revoca del licenziamento introdotto dalla legge n. 92/2012 e confermato dal D.Lgs. n. 23/2015, si configura come una sorta di diritto potestativo di ripensamento che il datore può far valere entro i 15 giorni successivi all'impugnazione: presu-

Inserto

mibilmente, lo stesso viene esercitato in presenza di licenziamenti fortemente illegittimi.

Articolo 6 - Offerta di conciliazione

La disposizione che si commenta riguarda soltanto i lavoratori nuovi assunti, è finalizzata ad evitare l'alea del giudizio e, in un certo senso, è strettamente correlata al venir meno della procedura di conciliazione obbligatoria prevista per le imprese con un organico superiore alle 15 unità per licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il datore di lavoro, nei 60 giorni successivi al licenziamento, può, di propria iniziativa offrire al lavoratore in una sede protetta (commissione provinciale di conciliazione, 410 c.p.c.; sede sindacale, 411 c.p.c.; organismi di certificazione - Enti bilaterali, Province, se costituite le commissioni, Direzioni del lavoro, Ordini provinciali dei Consulenti del lavoro - art. 82 del D.Lgs. n. 276/2003) una somma, esente da Irpef e non assoggettata ad alcuna contribuzione previdenziale, pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto strettamente correlata ad ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18: il tutto attraverso la consegna di un assegno circolare.

L'accettazione dell'assegno ha una duplice conseguenza: l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia a qualsiasi impugnativa, pur se già proposta.

Le somme ulteriori pattuite in sede conciliativa a chiusura di ogni possibile pendenza derivante dall'intercorso rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

L'articolo si conclude con due commi che riguardano la copertura economica a carico dell'Erario (con importi progressivamente crescenti fino all'anno 2024) ed il monitoraggio della disposizione con un ulteriore obbligo di comunicazione a carico del datore di lavoro.

Con il primo comma 2 milioni di euro vengono stanziati per il 2015; 7,9 milioni per il 2016; 13,8 milioni per il 2017; 17,5 milioni per il 2018; 21,2 per il 2019; 24,4 per il 2020; 27,6 per il 2021; 30,8 per il 2022; 34 milioni per il 2023 e 37,2 per il 2024. Gli importi sono detratti dal Fondo istituito presso il Ministero del lavoro dall'art. 1, comma 107, della legge n. 190/2014 per il quale è stata prevista una dotazione di 2.200 milioni di euro per ciascun anno a partire dal 2015 e proseguendo per il 2016 ed il 2017 e di 2.000 milioni a decorrere dal 2017. Tali importi serviranno, oltretutto per lo scopo appena evidenziato, per la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e le politiche attive, per il riordino dei rapporti di lavoro e per l'attività ispettiva, per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Con il secondo comma si afferma che il monitoraggio sull'attuazione della disposizione è assicurato dal sistema di controllo e valutazione previsto dall'art. 1, comma 2, della legge n. 92/2012: ma a tal proposito

viene introdotto un nuovo obbligo per il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore. La comunicazione di cessazione, che va spedita on-line al centro per l'impiego attraverso il sistema delle comunicazioni obbligatorie entro i 5 giorni successivi alla cessazione del rapporto, va integrata da una ulteriore comunicazione da inviare sempre allo stesso destinatario entro i 65 giorni successivi alla risoluzione del contratto ove va riportata l'avvenuta o non avvenuta conciliazione. La mancata comunicazione, che si configura come un appesantimento burocratico di poca utilità per come è stato previsto, e che prescinde dalla stessa volontà del datore di attivare o non attivare la procedura conciliativa, è sanzionata con un importo pecuniario compreso tra i 100 ed i 500 euro, onorabile nella misura minima attraverso l'istituto della diffida previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004. La disposizione continua ricordando che, a seguito di ciò, il modello di comunicazione obbligatoria va riformulato: di conseguenza, si attendono novità dalle strutture informatiche del Ministero del lavoro.

Alcune riflessioni

La norma appena descritta sollecita alcune riflessioni. L'offerta per la conciliazione, che va fatta, ad avviso di chi scrive, per iscritto, entro il termine perentorio dei 60 giorni (ma l'eventuale accordo può ben "slittare" oltre per alcune considerazioni che si faranno tra poco), è "gravata" dall'onere della **comunicazione on-line** circa l'avvenuta o non avvenuta conciliazione da effettuarsi entro i 65 giorni, è di natura facoltativa e si presenta abbastanza favorevole per il lavoratore il quale, anche in considerazione dell'abbattimento dell'Irpef, può ottenere un importo notevolmente vicino a quello che potrebbe ottenere in giudizio (vanno tenute presenti anche le spese legali).

Pensando ad uno "standard" di comunicazione, si può ritenere che l'offerta contenga la cifra disponibile per la conciliazione sul licenziamento e non necessariamente già gli estremi dell'assegno circolare per il quale la norma prevede che sia l'unica modalità di pagamento. Al contempo, appare opportuno pensare che l'offerta datoriale possa essere accompagnata da un termine per la eventuale accettazione: termine che può essere più o meno lungo entro il quale il lavoratore è chiamato ad aderire (ma la non adesione, perfettamente legittima, potrebbe anche essere tacita).

C'è, poi, un'altra questione da risolvere: l'offerta datoriale, nel silenzio della norma, può essere condizionata anche alla eventuale risoluzione delle **pendenze di natura economica** riferite all'intercorso rapporto di lavoro? La risposta appare positiva, atteso che la stessa offerta di conciliazione è facoltativa e non sembrano emergere controindicazioni espresse.

La dizione parla di «licenziamento» dei lavoratori nuovi assunti, senza alcuna distinzione circa la motivazione, specificando che l'offerta economica (incentivata con il contributo dell'Erario, è bene ricordarlo) è finalizzata ad «evitare il giudizio».

Ad avviso di chi scrive, non dovrebbero essere ricompresi (pur se la disposizione non fa eccezioni) i licenziamenti dovuti a motivi nulli (tutela della maternità, matrimonio ecc.) che si conoscono, attraverso apposite certificazioni, prima di una eventuale decisione del giudice, atteso che il legislatore, in presenza della gravità del fatto (art. 2), ha previsto la reintegra, con il pagamento sia delle retribuzioni maturate che dei contributi previdenziali ed assistenziali, lasciando soltanto al lavoratore la possibilità dell'opting out.

Al contempo, con altre disposizioni, ha previsto un intervento degli organi ispettivi di vigilanza finalizzato alla tutela della donna "in particolari condizioni".

Appare strano che lo Stato, attraverso la non assoggettabilità all'Irpef delle indennità riconosciute, concorra a risolvere economicamente situazioni che sono protette, nella loro definizione finale, dalla legge.

La seconda riflessione riguarda le **modalità dell'offerta** del datore di lavoro: è soltanto lui che può rivolgersi ad una "sede di conciliazione protetta", che garantisce la inoppugnabilità dell'accordo, entro i 60 giorni successivi al licenziamento, offrendo al lavoratore una cifra che è la stessa norma a specificare, cioè una annualità (partendo da un minimo di 2, per scoraggiare le assunzioni "usa e getta", magari incentivate), della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, fino ad un massimo di 18 (per le piccole imprese gli importi sono ridotti della metà ed il tetto massimo è fissato a 6 mensilità).

L'importo riconosciuto non costituisce reddito Irpef (nel nostro ordinamento c'è il precedente dei voucher per il lavoro accessorio fino a 5.000 euro netti, come specificato dall'art. 72 del D.Lgs. n. 276/2003, ma anche nell'art. 51 - ma il valore massimo è fissato a 7.000 netti - dello schema di D.Lgs. sul riordino delle forme contrattuali, approvato, in prima lettura, dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015) e sullo stesso non grava alcun onere previdenziale.

Da un punto di vista procedurale si può pensare che l'organo di conciliazione adito convochi le parti fissando il giorno e l'ora dell'incontro al quale le stesse (in particolar modo il lavoratore) possono essere assistite o rappresentate (secondo le usuali regole che disciplinano la delega) da soggetti esterni come rappresentanti di associazioni sindacali o professionisti (la disposizione non mette alcun divieto).

La discussione, alla quale il datore di lavoro si presenta con un assegno circolare con l'importo già prefissato, strettamente correlato all'anzianità di servizio potrebbe non essere del tutto semplice per alcune motivazioni riconducibili ad una serie di questioni:

a) il conto relativo ai mesi di rapporto di lavoro è stato effettuato comprendendo anche un periodo di attività svolta in nero prima della instaurazione del rapporto di lavoro avvenuta con la comunicazione di assunzione inviata on-line al centro per l'impiego: è plausibile una conciliazione sul licenziamento, che riguardi tutto il rapporto? La risposta positiva si scontra con la circostanza che, ad esempio, l'annualità in

nero (cosa molto frequente in alcuni contesti del nostro Paese soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni) venga, indirettamente, coperta da uno sgravio Irpef a carico della fiscalità pubblica. Da ciò si deduce che, anche per non incorrere in controlli *ex post* dell'Agenzia delle entrate, la somma offerta non può che essere strettamente correlata alla durata del rapporto di lavoro risultante dalle comunicazioni obbligatorie;

b) il ruolo dell'organo collegiale (commissione provinciale di conciliazione, organismo sindacale, commissione di certificazione) è puramente, notarile, finalizzato a prendere atto dell'offerta datoriale che presuppone, a monte, un mero calcolo matematico delle annualità da corrispondere (come sembra apparire da una lettura della norma), oppure c'è un minimo di spazio per verificare l'essenza della conciliazione? Sicuramente, il Ministero del lavoro fornirà gli opportuni chiarimenti amministrativi, ma, ad avviso di chi scrive, l'organo collegiale non potrà sottrarsi, quantomeno, ad una verifica degli importi che, quale base di calcolo, avranno la retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, ricordando al lavoratore che con la sottoscrizione dell'accordo e l'accettazione dell'assegno circolare, viene meno qualsiasi rivendicazione relativa alla impugnazione del licenziamento. Se gli importi non sono corretti l'organo collegiale di conciliazione lo deve esplicitare;

c) il *quantum* dell'assegno circolare è, sostanzialmente, determinato dal legislatore delegato: ma, cosa succede, se il datore di lavoro, anche per venire incontro ad alcune richieste "taciute" relative all'intercorso rapporto di lavoro o, anche, inserendo la c.d. "anzianità convenzionale", intendesse alzare la somma, lasciando, comunque, quale motivazione soltanto quella del licenziamento? Ad avviso di chi scrive, questo può accadere, ma la somma aggiuntiva non può essere esente da Irpef, atteso che tale "bonomia" non può ricadere sulla fiscalità pubblica;

d) 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.)? L'oggetto della convocazione *ex art. 6* davanti all'organo collegiale ha, come motivazione soltanto quella della necessità di eliminare o ridurre il contenzioso giudiziale in materia di licenziamenti. Però, gli organi collegiali sopra indicati hanno la potestà di chiudere anche le eventuali controversie relative a rivendicazioni economiche: quindi l'accordo, magari *a latere* di quello principale, può riguardare anche gli aspetti economici. Per far ciò, tuttavia, occorre che il lavoratore abbia piena conoscenza di quanto gli viene offerto a tale titolo, che sappia della inoppugnabilità della transazione e che, soprattutto, se ha necessità di verificare i conteggi, gli venga concesso dall'organo collegiale un tempo tecnico di veri-

Inserto

fica che potrà fare, ad esempio, con la propria organizzazione sindacale. Il legislatore delegato, anche a scanso di ogni possibile equivoco, ha precisato che su queste somme non c'è l'esenzione Irpef, ma si applica il normale regime fiscale;

e) una conciliazione relativa alla “voce” licenziamento che copra anche periodi in nero, ha effetti anche sugli eventuali controlli degli organi di vigilanza? La risposta è negativa (anzi, aver “coperto” delle annualità in nero è una ammissione di colpa), atteso che, nei limiti della prescrizione, gli stessi possono procedere al recupero dei contributi ed alla irrogazione delle sanzioni per lavoro nero e per altre situazioni scaturenti dall'intercorso rapporto di lavoro, come affermato sia dalla Cassazione con le sentenze n. 17485 del 28 luglio 2009 e n. 6663 del 9 maggio 2002 e dall'Inps con la circolare n. 263/1997. In particolare la Suprema Corte con la prima delle decisioni sopra menzionate ha affermato che sulle somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di transazione, l'Inps è abilitato ad azionare il credito contributivo, nei limiti della prescrizione, provando, con qualsiasi mezzo, le eventuali somme corrisposte a tale titolo, assoggettabili a contribuzione;

f) che valore possono assumere, ai fini del giudizio, il verbale di mancato accordo o, anche, il verbale di assenza per mancata presenza del lavoratore? Nessun valore è la risposta, atteso che la conciliazione è facoltativa e, stando al nuovo impianto normativo che traspare dal D.Lgs., a meno che non ci si trovi in presenza di un licenziamento nullo, discriminatorio, inefficace o disciplinare per un fatto rilevatosi totalmente insussistente, il giudice di merito è tenuto a confermare il recesso al giorno della interruzione del rapporto, con la liquidazione dell'indennità risarcitoria correlata esclusivamente all'anzianità di servizio;

g) può il lavoratore licenziato che ha sottoscritto la rinuncia al licenziamento, ottenere, ricorrendo le condizioni previste, il trattamento di NASpI (in vigore dal 1° maggio 2015)? Ad avviso di chi scrive sì, in quanto il D.Lgs. n. 22/2015 prevede all'art. 3 che lo stesso spetti a chi ha perso involontariamente la propria occupazione (e tale è il caso in esame in quanto il licenziamento, a prescindere dalla successiva rinuncia ad impugnare, è sempre un atto unilaterale del datore), a chi si è dimesso per giusta causa ed a chi ha sottoscritto una risoluzione consensuale ex art. 7 della legge n. 604/1966. Si ricorda che i requisiti richiesti dall'art. 3 sono lo stato di disoccupazione, 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni ed almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Per completezza di informazione vale la pena di ricordare come per i lavoratori licenziati da imprese non rientranti tra quelle per le quali è obbligatorio il tentativo di conciliazione in quanto previsto per i recessi per giustificato motivo oggettivo dall'art. 7 della legge n. 604/1966, era già possibile tentare la stra-

da della risoluzione conciliativa concernente il proprio licenziamento attivando la **conciliazione facoltativa prevista dall'art. 409 c.p.c.**, espletabile ex art. 410 c.p.c. con la procedura minuziosamente prevista dalla riforma introdotta dal 24 novembre 2010 dalla legge n. 183/2010.

Potrebbe accadere che le due richieste si incontrino, pur seguendo strade diverse, in quanto per quella prevista dall'art. 410 c.p.c. (pensata, quasi, si passi il termine un po' malizioso, per non farla percorrere), si ipotizzano alcuni passaggi burocratici che, non consentono, alla commissione provinciale di conciliazione di convocare le parti, se non c'è stata l'adesione del convenuto:

a) richiesta presentata alla commissione, a mano, o tramite raccomandata, inviata anche all'altra parte, con l'indicazione del *petitum* (nel nostro caso esso è rappresentato dall'esame del licenziamento ma, oltre a questo, potrebbe anche esser più sostenuto, riferendosi a questioni di natura economica afferenti l'intercorso rapporto di lavoro);

b) possibilità per il convenuto, di proporre le proprie controdeduzioni;

c) esplicita adesione della controparte al tentativo di conciliazione, entro il termine di 20 giorni dalla ricezione della lettera (termine, comunque, ordinatorio), senza la quale l'organo collegiale non può effettuare la convocazione per la trattazione della controversia.

Forse, il legislatore delegato poteva inserire, magari riformando la norma, l'offerta di conciliazione del datore di lavoro all'interno della procedura già prevista, senza pensarne un'altra.

Per i veterani come si è detto, resta in vita il tentativo obbligatorio per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che, stando ai dati ufficiali del Ministero del lavoro, ha sortito, nei primi 2 anni di vigenza, un effetto positivo (cosa riconosciuta, ampiamente, dagli operatori). Il legislatore (e ci si chiede perché) ha cambiato, introducendo questa forma facoltativa di conciliazione. C'è da osservare come ciò crei, comunque, una certa difficoltà di comprensione negli operatori e come negli ultimi 4 anni si sia intervenuti sulla conciliazione delle controversie di lavoro per 3 volte, senza un coerente disegno strategico.

Un'ultima considerazione va fatta sull'obbligo per il datore di lavoro (coperto da sanzione amministrativa) di comunicare entro i 65 giorni successivi al licenziamento se è avvenuta o meno la conciliazione: tutto questo ai fini del monitoraggio dell'istituto, cosa del tutto condivisibile, atteso che, fino al 2024, la disposizione destina a tale scopo risorse economiche crescenti.

Ma ci si chiede: ha senso una comunicazione di tal genere in un tempo così ristretto, atteso che nella pratica, il datore di lavoro effettuerà l'offerta verso il sessantesimo giorno, perché, magari, attende la comunicazione della impugnativa che, sovente, viene prodotta quasi alla scadenza del termine (ma che arriva anche oltre se viene effettuata con lettera racco-

mandata l'ultimo giorno) e che occorre attendere la convocazione dell'organo collegiale (commissione provinciale di conciliazione, sede sindacale, commissione di certificazione) eventualmente adito?

La perentorietà del termine (60 giorni) riguarda soltanto la presentazione dell'offerta al lavoratore e non la sottoscrizione dell'atto di conciliazione che può, legittimamente, avvenire successivamente (non esiste un termine perentorio), soprattutto se il datore di lavoro vuole legare a tale conciliazione anche un'altra offerta riferita agli aspetti di natura economica dell'intercorso rapporto, rispetto ai quali il lavoratore potrebbe ben avere la necessità di fare un minimo di conti e di controlli. Aver posto il termine di 65 giorni dal licenziamento per sapere se è avvenuta o meno la conciliazione (tutto questo ai fini del monitoraggio) non serve assolutamente a nulla: tutt'al più, si poteva mettere un termine più ampio ed il dato sarebbe stato molto più significativo.

Articolo 7 - Computo dell'anzianità negli appalti

Il cambio di appalto fa sì che con l'azienda aggiudicatrice si instauri un nuovo rapporto, in quanto quello in essere con la precedente impresa ha termine con la fine della prestazione. Ovviamente, il discorso che il legislatore delegato fa in questa disposizione riguarda, unicamente, i rapporti a tempo indeterminato (i lavoratori sono nuovi assunti per l'impresa subentrante - con tutela risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo e non più con l'art. 18 nelle aziende dimensionate oltre le 15 unità - ma il rapporto continua senza soluzione di continuità negli stessi locali ed uffici come postula, ad esempio, l'art. 4 del Ccnl Servizi di pulizia/multiservizi) e non i contratti a termine che, pure, sono abbastanza numerosi.

Ebbene, si afferma che ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo previsti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e giusta causa (art. 3, comma 1), per i licenziamenti affetti da vizi formali e procedurali (art. 4) e per l'offerta di conciliazione avanti ad una sede protetta (art. 6), l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze del datore di lavoro subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Tutto questo potrebbe essere foriero di qualche problema per le aziende subentranti le quali, soprattutto in quelle situazioni nelle quali è alto (e con una certa anzianità di servizio) il numero dei lavoratori a tempo indeterminato (che si è "costretti" ad assumere in base ad una norma di natura contrattuale - si pensi all'art. 4 del Ccnl Servizi di pulizia/multiservizi che si applica alle imprese aderenti a Confindustria - o perché inserita nel bando di gara), dovranno calcolare anche il costo ipotetico delle mensilità maturate.

Non è escluso che, laddove non si rinvenga un preciso obbligo contrattuale o di bando di gara finalizzato all'assunzione del personale già in forza su quell'ap-

palto, si rafforzino le resistenze delle imprese subentranti ad un reimpiego complessivo del personale.

Al tempo stesso è pensabile, almeno nel breve periodo nelle imprese con più di 15 dipendenti che le organizzazioni sindacali chiedano, nel cambio di appalto, il mantenimento delle vecchie tutele.

È appena il caso di ricordare come, pur essendo nuove assunzioni, non possano trovare applicazione le norme incentivanti, sotto forma di esonero contributivo previste dall'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014 per tutte le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel corso del 2015, in quanto non c'è, in capo ai lavoratori, il requisito dei 6 mesi antecedenti senza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Articolo 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

Le frazioni di anno e di mese, ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio vengono, dal legislatore delegato, rideterminati secondo le regole classiche: le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero e gli anni vengono, di conseguenza, riproporzionati.

Tanto per fare un esempio, se un lavoratore neo assunto in un'azienda dimensionata sopra le 16 unità viene licenziato per giustificato motivo oggettivo dopo 2 anni e 4 mesi, la sua indennità partendo da un *minimum* di 4 mensilità (pur essendo rapportata a 2 per ogni anno di servizio) sarà pari a 4 volte l'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto oltre a 4/12 della quinta.

Articolo 9 - Piccole imprese ed organizzazioni di tendenza

Le piccole imprese hanno avuto, a partire dalla legge n. 108/1990 (art. 2, comma 3 che ha modificato l'art. 8 della legge n. 604/1966), un trattamento ben identificato dal legislatore: in caso di licenziamento illegittimo l'indennità di riferimento è stata, sempre, compresa tra le 2,5 e le 6 mensilità, maggiorabile fino a 10 per il lavoratore con anzianità di servizio superiore a 10 anni e fino a 14 per il prestatore con una anzianità superiore ai 20 anni (queste due ultime, possibili, maggiorazioni non ci sono più per i nuovi assunti).

Ora, per i nuovi assunti, le tutele economiche restano, ma con qualche piccola variazione:

a) a modifica della normativa generale prevista dal D.Lgs. n. 23/2015, non trova applicazione la reintegra a fronte di un licenziamento disciplinare rilevatosi con fatto materiale insussistente. La ragione è evidente, in quanto nelle piccole aziende con un organico inferiore alle 16 unità, il licenziamento illegittimo (e tale risulta anche quello disciplinare, con fatto insussistente) ha, soltanto, un ristoro di natura economica (come, del resto, è per i lavoratori veterani);

b) l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, comma 1, dall'art. 4, comma 1 e dall'art. 6, comma 1, sono dimezzati e, in ogni caso, il limite massimo non può eccedere le 6 mensilità. Da

Inserto

ciò discende che le 2 mensilità annuali calcolate sulla retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, diventano una, che la base di partenza non inferiore a 4 viene ridotta a 2 e che il limite massimo è di 6 (art. 3, comma 1), che la mensilità per anno in presenza di vizi procedurali o formali (art. 4, comma 1) si riduce a mezza e che la base di “partenza” presa come riferimento è una mensilità e non 2, con il limite massimo sempre fissato a 6 e che ai fini della conciliazione (art. 6, comma 1) la misura annuale è pari a mezza mensilità e che la base di partenza per il calcolo non può essere inferiore ad una, fermo restando il tetto a 6.

Il legislatore delegato sia nell’art. 1 (riferito al campo di applicazione) che in questo articolo individua le piccole imprese come quelle nelle quali non si raggiungono i limiti dimensionali previsti dall’art. 18, commi 8 e 9.

Sono considerate aziende che rientrano, relativamente ai dipendenti veterani, nella tutela dell’art. 18 (sia pur riveduto e corretto) i datori di lavoro imprenditori e non imprenditori (il computo va fatto prima del licenziamento) che:

a) in ciascuna sede, stabilimenti, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupino almeno 16 dipendenti, o almeno 6 se si tratta di un imprenditore agricolo;

b) nell’ambito dello stesso comune occupano almeno 16 dipendenti o se imprese agricole che ne occupano almeno 6, anche se ciascuna unità produttiva, non raggiunge tali limiti;

c) in ogni caso se occupano almeno 61 dipendenti.

Ai fini del computo i lavoratori assunti a tempo indeterminato parziale sono calcolati *pro quota* in proporzione al normale orario contrattuale, mentre non vanno calcolati il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Gli apprendisti sono esclusi dal computo in virtù dell’art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 (previsione ripetuta dall’art. 45, comma 3, dello schema di D.Lgs. approvato, in prima lettura, dal Consiglio dei ministri, il 20 febbraio 2015) e non vi rientrano, altresì, i dipendenti assunti a tempo indeterminato provenienti da lavori socialmente utili, secondo la previsione contenuta nell’art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000 e gli assunti con contratto di reinserimento (che sono pochissimi) *ex art.* 20 della legge n. 223/1991.

Ma l’art. 9 prevede anche forti novità per le c.d. associazioni di tendenza ossia le fondazioni, i partiti ed i movimenti politici, le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, le associazioni culturali, di religione o di culto, anche senza fini di lucro: il “doppio regime” per i vecchi ed i nuovi assunti varrà anche per loro con superamento delle vecchie esenzioni.

Per i nuovi dipendenti viene ipotizzata la integrale applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 23/2015.

La nuova disciplina prende il posto, per i nuovi dipendenti, della legge n. 108/1990 che aveva stabilito

l’inapplicabilità dell’art. 18 in quanto era presente la preoccupazione sul reintegro di soggetti che, magari, avevano orientamenti contrari rispetto a quelli perseguiti dall’associazione o dal partito.

Va ricordato che, nel corso degli anni, frequenti sono stati gli interventi sia della magistratura di merito che di quella di legittimità finalizzati a circoscrivere il campo di applicazione sia con riferimento alla non imprenditorialità (quindi, alla natura dell’attività svolta) che all’assenza di lucro. In particolare alcune decisioni avevano ristretto il campo di applicazione ritenendo che, ad esempio, l’esenzione non trovasse applicazione ogni qual volta riguardasse quei lavoratori che non presentano una diretta connessione con le finalità specifiche dell’organizzazione come nel caso dello svolgimento di compiti meramente esecutivi.

Ora, la nuova formulazione della norma potrebbe portare anche ad una rivisitazione dello stesso concetto di discriminazione, laddove un sindacato o un partito ritenga di dover esigere fedeltà alle proprie finalità.

Da ultimo va sottolineato come il mero dettato letterale possa spingere a ritenere che la disposizione si applichi a tutti i dipendenti delle associazioni di tendenza vecchi e nuovi: non è così in quanto la legge delega parla soltanto dei nuovi assunti.

Articolo 10 - Licenziamento collettivo

Con poche righe contenute nell’art. 10 il legislatore delegato, relativamente ai nuovi assunti, allarga la disciplina prevista per i licenziamenti individuali per motivi economici a quelli collettivi che sono sempre motivati da ragioni economiche, atteso che, secondo la procedura individuata dagli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, traggono la propria origine da situazioni di crisi, di ridimensionamento o da processi di ristrutturazione o di riorganizzazione.

Il legislatore delegato afferma, quindi, che in caso di licenziamento effettuato al termine della procedura senza l’osservanza della forma scritta, il regime sanzionatorio applicabile è quello dell’art. 2 (reintegra, indennità risarcitoria calcolata sulla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dalla data del licenziamento a quella dell’effettiva reintegrazione, dedotto l’eventuale *aliunde perceptum* ed, in ogni caso, non inferiore a 5 mensilità, pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per l’intero periodo, possibilità per il solo lavoratore di optare, entro 30 giorni dalla sentenza o dall’invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se precedente, per un’indennità risarcitoria pari a 15 mensilità).

Se, invece, il licenziamento è affetto da vizi procedurali (il richiamo è al comma 12 dell’art. 4 della legge n. 223/1991) o la scelta del lavoratore risulta errata in base ai criteri di scelta previsti dall’accordo sindacale o dalla legge (art. 5, comma 1) trova applicazione quanto previsto all’art. 3, comma 1, del D.Lgs. (estinzione del rapporto alla data del licenziamento, inden-

nità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione, pari a 2 mesi per ogni anno di servizio, con una base di partenza di 4 e, comunque, con un tetto massimo fissato a 24 mensilità).

Rispetto a quanto appena detto c'è una piccola, possibile, eccezione che riguarda un lavoratore neo assunto disabile avviato obbligatoriamente o riconosciuto quale portatore di handicap durante il rapporto di lavoro con un'invalidità pari o superiore al 60% delle proprie capacità. L'art. 10, comma 4, della legge n. 68/1999 afferma, infatti, che è annullabile il licenziamento adottato al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale se lo stesso va ad intaccare la quota di riserva obbligatoria prevista dall'art. 3 della predetta legge e composta dal numero dei rimanenti disabili in forza.

Per i vecchi assunti nulla cambia circa le sanzioni correlate alle violazioni dei criteri che possono così essere riassunte:

a) mancanza della forma scritta: reintegrazione oltre ad un'indennità risarcitoria, non inferiore a 5 mensilità, commisurata sull'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito con altra attività lavorativa, ed il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Il lavoratore, in luogo della reintegra, può optare, entro 30 giorni dalla comunicazione della sentenza o, se antecedente, dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, per una ulteriore indennità sostitutiva, non soggetta ad alcuna contribuzione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

b) inosservanza di comunicazione preventiva dell'intenzione di ridurre il personale, di consultazione sindacale e di comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati: risoluzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento, con la corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il giudice, con motivazione, tiene conto dell'anzianità di servizio (criterio preponderante) e del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, delle iniziative assunte dal lavoratore finalizzate alla ricerca di una nuova occupazione e del comportamento complessivo delle parti nell'ambito della procedura;

c) violazione dei criteri di scelta (art. 5, comma 1, della legge n. 223/1991): reintegra nel posto di lavoro oltre ad un'indennità risarcitoria commisurata sull'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra (ma, in ogni caso, non superiore a 12 mensilità), dedotto quanto percepito in altra attività svolta durante il periodo di estromissione ma, dedotto anche quanto avrebbe potuto percepire cercando con diligenza un nuovo lavoro. In alternativa alla reintegra, anche in questo caso il lavoratore può optare, negli stessi termini sopra evidenziati, per un'indennità sostitutiva

pari a 15 mensilità. Per i dirigenti la violazione dei criteri di scelta è punita, secondo la previsione contenuta nell'art. 16 della legge n. 161/2014, con un'indennità risarcitoria (ritoccabile in alto o in basso dalla contrattazione collettiva) compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Alcune **considerazioni**, ad avviso di chi scrive, si rendono necessarie.

La prima è che, al di là delle polemiche politico-sindacali, la disposizione appare conforme ai principi ispiratori della delega, atteso che nella stessa si parla al plurale di indennità per i licenziamenti determinati da motivi economici e quelli collettivi, traendo origine da situazioni di crisi o di disagio strutturale o di mercato dell'impresa, sono "veramente" economici.

La seconda è che il legislatore delegato non è affatto intervenuto sulla procedura collettiva di riduzione di personale che resta del tutto invariata sia per i contenuti che per i soggetti titolari, che per i tempi relativi alle varie fasi di incontro e di discussione tra le parti (da ultimo, si ricorda che per effetto dell'art. 16 della legge n. 161/2014 anche il personale con qualifica dirigenziale entra nella base di calcolo per l'individuazione dei limiti dimensionali per attivare la procedura che, se riguarda anche i dirigenti deve vedere coinvolta l'associazione sindacale che li rappresenta): è intervenuto sulle conseguenze delle violazioni a procedura conclusa, stabilendo, come nel caso dei licenziamenti individuali, una reintegra con l'indennità risarcitoria laddove il recesso collettivo ha le caratteristiche della discriminazione (licenziamento dei lavoratori disabili e delle donne in spregio alle percentuali legali) e negli altri casi un indennizzo monetario in presenza di un mero vizio procedurale o riferito ai criteri di scelta.

La terza considerazione riguarda la compresenza nel medio-lungo periodo di modalità risolutive delle controversie legate alla violazione dei criteri di scelta che sono diverse: vi saranno, presumibilmente, forti difficoltà applicative soprattutto, laddove, anche per inasprimenti delle posizioni sindacali, si dovesse arrivare ad un mancato accordo al termine della procedura che, è bene ricordarlo, "sponsorizza" l'accordo sindacale il quale, nella sostanza, la valida e la conferma sia sul piano formale che su quello sostanziale (si pensi, ai criteri di scelta che prevalgono su quelli legali, alla riduzione delle mensilità da pagare all'Inps - 3 invece di 6 o 9 - in 30 rate mensili per ogni lavoratore licenziato).

Indubbiamente, è presumibile una certa forma di resistenza e di contestazione, almeno in questa prima fase, da parte di alcune sigle sindacali e, al contempo, è presumibile che in certe situazioni alcuni datori di lavoro, utilizzando i criteri di scelta, privilegino i recessi nei confronti dei nuovi assunti, evidenziando il criterio dell'anzianità di servizio (cosa forse, contraria, in alcune situazioni, agli interessi dell'impresa) in quanto, in caso di decisione giudiziaria contraria, non sarebbero condannati alla reintegra in servizio ed al

Inserto

pagamento di una forte indennità, accompagnata dal versamento dei contributi previdenziali (come avverrebbe con i veterani), ma soltanto al pagamento di un'indennità risarcitoria entro i limiti previsti dall'art. 3, comma 1.

La quarta considerazione è, forse, secondaria, ma va esplicitata e riguarda la differenza riguardo al numero delle mensilità riconosciute ad un dirigente (in virtù dell'art. 16 della legge n. 161/2014) e a un lavoratore assunto in vigore delle nuove norme: il primo, anche se assunto da poco, può ottenere un'indennità risarcitoria (ovviamente, basata sulla sua retribuzione) compresa tra il minimo (12 mesi) ed il massimo (24 mesi), il secondo, un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio (con una base di partenza pari a 4) fino a 24 mensilità. Ebbene, quest'ultimo per raggiungere il *minimum* delle mensilità previste per il primo (non l'importo) deve aver maturato 6 anni di anzianità.

Articolo 11 - Rito applicabile

Ai licenziamenti dei nuovi assunti non si applicano le disposizioni speciali previste dall'art. 1, commi da 48 a 68, della legge n. 92/2012 (c.d. rito Fornero, dal nome del Ministro *pro tempore*): da ciò discende che trova applicazione il normale rito applicabile alle controversie di lavoro. La relazione tecnica di accompagnamento del D.Lgs. n. 23/2015 ha sottolineato che il cambio di indirizzo è stato determinato dal fatto che il rito Fornero era coerente con il sistema di tutele postulate dall'art. 18 ed era finalizzato a definire i ricorsi (con tutela del posto di lavoro) nel modo più celere possibile.

L'abolizione del rito speciale per i nuovi assunti appare, quindi, in linea, con la tendenziale riduzione dell'istituto della reintegra delineata dal legislatore, pur se, continuando, il primo ad essere applicato ai lavoratori assunti antecedentemente alla riforma ed ai dipendenti del settore pubblico, creerà una sostanziale disparità nel trattamento processuale.

Una breve riflessione si rende necessaria: se il legislatore delegato ritiene che il rito speciale della legge n. 92/2012 debba essere abbandonato (e in poco più di 2 anni numerosi sono stati i problemi interpretativi spesso sfociati in atteggiamenti discordanti tra i vari Tribunali ed unanime è stato il giudizio negativo della stragrande maggioranza degli operatori) che senso ha, mantenerlo, in futuro, soltanto per i recessi dei vecchi assunti, atteso che tali disposizioni che sono di natura processuale nulla aggiungono alla tutela dei diritti dei lavoratori?

La risposta, ovvia, è che non si è potuto intervenire in quanto ciò non era previsto nella legge delega n. 183/2014: è auspicabile che, se utile, si provveda a breve. Del resto, il rito Fornero ha introdotto alcune incertezze di un certo rilievo che riguardano l'identificazione nella stessa persona del giudice della fase di opposizione e della fase sommaria.

Articolo 12 - Entrata in vigore

Ripetendo quanto già previsto nella legge delega, si afferma che il provvedimento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, senza attendere l'usuale "vacanza" di 15 giorni: ciò, come ripetuto più volte, è avvenuto il 7 marzo 2015.