

Avv. Francesco Stolfa

www.lavoro-previdenza.it

**“LA RIFORMA DEL LAVORO:
Dall’articolo 18 ai nuovi contratti;
dai nuovi ammortizzatori sociali
ai maggiori costi per l’artigianato
e le piccole imprese”**

C.L.A.A.I.

ANCL

Ordine CdL

Bari - 24 maggio 2012

RIFORMA DELL'ART. 18: PERCHÈ?

**ridurre il dualismo del mercato del lavoro?
(minoranza di iperprotetti - maggioranza di precari)**

aumentare le assunzioni?

migliorare la produttività?

IL PUNTO DI VISTA DELLE PMI (MERIDIONALI)

in linea di massima la libertà di licenziamento
non è una loro esigenza primaria

lo sono invece:

maggiore fidelizzazione del dipendente
(risorsa strategica per superare la crisi)

maggiore flessibilità delle regole giuslavoristiche
per adeguarle alla loro specifica realtà
(regole fissate in contesti in cui esse sono scarsamente rilevanti)

**strumento utile: art. 8, DL. 138, conv. nella L. 148
(anche per rimodulare l'art. 18)**

flessibilità del costo del lavoro
per adeguarlo all'andamento dell'azienda
(in negativo e in positivo)

alle PMI servirebbe un'alleanza strategica con i lavoratori, con le OO.SS., con le istituzioni, un *new deal* italiano e meridionale per superare la crisi

l'attuale art. 18 e le PMI



**LICENZIAMENTO
AD ALTO RISCHIO**

I PROBLEMI REALI:

la legge attuale penalizza eccessivamente e irrazionalmente le PMI specie quelle meridionali:

- 1) genericità delle nozioni di gc e gm
- 2) eccessiva rilevanza vizi formali
- 3) sanzioni commisurate alla durata dei processi

VEDIAMO

se la Riforma affronta e risolve questi problemi

Legge 15 luglio 1966, n. 604

Norme sui licenziamenti individuali

Articolo 2 (nuovo)

[Motivi del licenziamento]

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

~~Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.~~

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Legge 15 luglio 1966, n. 604

Norme sui licenziamenti individuali

Articolo 6 (nuovo)

[Procedura d'impugnazione]

2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di ~~duecentosettanta~~ **centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.**

(VALE SOLO PER I LICENZIAMENTI INTIMATI DOPO L'ENTRATA IN VIGORE DELLA RIFORMA: ART. 13, CO. 3)

Legge 15 luglio 1966, n. 604

art. 7 (nuovo)

La comunicazione - 1

1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Legge 15 luglio 1966, n. 604 segue art. 7

la comunicazione - 2

2. Nella comunicazione di cui al primo comma, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
 3. La Direzione territoriale del lavoro ~~convoca il datore di lavoro e il lavoratore~~ «trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore» (emendamento 13.1000) nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
 - 3-bis. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta» (emendamento 13.1000).
-
-

Legge 15 luglio 1966, n. 604 - segue art. 7 la procedura

- 4. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.**
 - 5. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della Commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.**
-
-

Legge 15 luglio 1966, n. 604 - segue art. 7 conclusione della procedura

6. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trova applicazione l'articolo 23, comma 2, della legge recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l’affidamento del lavoratore ad un’agenzia di cui all’articolo 4, primo comma, lettere ~~a) e b)~~ «a), c) ed e)», del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (emendamento 13.1000/8).

7. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell’indennità risarcitoria di cui all’articolo 18, comma settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e per l’applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.”.

7-bis. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all’incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni (emendamento 13.1000).

Art. 23 - Requisiti Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl)

- 1. L'indennità di cui all'articolo 22 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:**
 - a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;**
 - b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.**
 - 2. Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui all'articolo 22 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.**
-
-

differenza del tentativo di conciliazione

interno al rapporto - molto diverso da quello ex L. 108/90

rapporto di lavoro

procedura conciliativa riforma Fornero

vecchio tentativo di conciliazione L. 108/1990
tutela obbligatoria

QUINDI: ESSENZIALE IL DISPOSTO DELL'ART. 1, co. 41

Efficacia licenziamento - art. 1, co. 41

«4-bis. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'**effetto sospensivo** disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono, altresì, sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come **preavviso lavorato**» (emendamento 13.100).

la rilevanza del comportamento delle parti nella procedura

VALUTATO ai fini della determinazione delle due indennità risarcitorie previste in caso di GMO:

1) indennità ex IV comma (0-12 mensilità) che spetta, unitamente alla reintegrazione, se il licenziamento ingiustificato è stato intimato per inidoneità psico-fisica o per superamento del periodo di comporto e che può spettare in caso di licenziamento per GMO manifestamente infondato;

2) indennità ex V comma (12-24 mensilità) che spetta in caso di GMO infondato ma non manifestamente

+ liquidazione spese processuali

Riforma Fornero

vecchia rubrica art. 18, l. 300/1970

"REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO"

nuova rubrica art. 18, l. 300/1970

“TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI
LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO”;

ART. 18 - i comma (quasi) immutati

7. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
 8. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
 9. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
 10. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'**undicesimo** ~~quarto~~ (Coord. 1) comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.
-
-

Nuovo art. 18: Reintegraz. obbligatoria n. 1

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, **ordina** al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

co. 1: le novità - rafforzamento

PRIMA:

- licenziamenti discriminatori (per ragioni politiche, religiose, sindacali, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali): reintegrazione obbligatoria o indennità sostitutiva + risarcimento, indipendentemente da requisiti numerici, anche per dirigenti
- licenziamenti nulli per causa di matrimonio: ripristino rapporto + retribuzione integrale senza decurtazione dell'aliunde perceptum, indipendentemente da requisiti numerici
- licenziamenti nulli anche per maternità, adozione o congedi parentali o inefficaci: ripristino + retribuzione con decurtazione dell'aliunde perceptum, indipendentemente da requisiti numerici

ORA, PER TUTTE QUESTE IPOTESI:

reintegrazione obbligatoria o indennità sostitutiva + risarcimento del danno (senza criteri), indipendentemente da requisiti numerici, con aliunde perceptum (e l'aliunde percipiendum?)

il risarcimento connesso alla reintegrazione n. 1

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

L'indennità sostitutiva di ogni reintegrazione

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

GC-GMS, co. 2 e 3: le novità

RISARCIMENTO:

- recepiti in legge (sostanzialmente*) gli orientamenti giurisprudenziali in tema di aliunde perceptum
- esclusione della deducibilità dell'aliunde percipiendum?

* esclusa la deduzione dei redditi non derivanti da attività lavorativa

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE:

nessuna novità rilevante

Reintegrazione obbligatoria n. 2 + risarcim.: insussistenza GC - GMS

4/1. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza dei fatti contestati ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni della legge, (emendamento 14.25) dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

GC-GMS, co. 4, prima parte: novità

la tutela si è ridotta: ora reintegrazione solo in alcune ipotesi e non in tutte (come era prima) + risarcimento

le ipotesi in cui si applica la tutela reale (quasi) piena:

- insussistenza dei fatti contestati
- fatto contestato punibile con una sanzione conservativa (sulla base contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari *applicabili*)

aliunde perceptum: recepiti gli orientamenti giurisprudenziali

aliunde percipiendum: recepiti gli orientamenti giurisprudenziali

(comunque max 12 mensilità - quindi si presume che, con l'ordinaria diligenza, il lavoratore licenziato dovrebbe trovare la nuova occupazione in molto meno di 12 mesi??)

Reintegrazione obbligatoria n. 2 : i contributi

4/2. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro

contributi: novità

- 1) nessun tetto massimo all'onere contributivo: eccezione alle regole generali in materia di imponibile contributivo
 - 2) detrazione esplicita e regolamentazione dei contributi connessi all'*aliunde perceptum*
 - 3) sanzioni no (grazie!)
 - 4) interessi sì
-
-

Reintegrazione: decadenza

4/3. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

le "altre ipotesi" di carenza di GC o GMS

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

quali sono le altre ipotesi?

LE IPOTESI DEL IV COMMA:

- insussistenza dei fatti contestati
- fatto contestato punibile con una sanzione conservativa (sulla base contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari *applicabili*)

COSA RIMANE?

L'interprete deve individuare la fattispecie divisata dalla norma

secondo alcuni:

l'ipotesi in cui il fatto contestato non sia tale da giustificare il licenziamento ma non sia previsto come inadempimento sanzionabile dal CCNL o dal codice disciplinare aziendale (??)

secondo Ichino:

ipotesi in cui il fatto sia punito dal C.D. con il licenziamento ma, per il concorso di circostanze attenuanti (scarso danno, mancanza di precedenti) il giudice ritenga eccessivo il licenziamento

la determinazione del risarcimento

MISURA: MINIMO 12 MAX 24 MENSILITA'

criteri:

- numero dei dipendenti occupati
- dimensioni dell'attività economica
- comportamento delle parti
- condizioni delle parti

Obbligo per il giudice di specifica motivazione

perchè questi criteri non sono stati estesi anche all'indennità prevista in caso di reintegrazione?

GC-GMS co. 5: novità rilevantissima

licenziamento per inadempimento ritenuto ingiustificato cui non si applica la tutela reale bensì la

**TUTELA OBBLIGATORIA CON RISARCIMENTO DEL DANNO
NEI SEGUENTI LIMITI**

minimo 12 max 24 mensilità

NON PREVISTI:

**aliunde perceptum
aliunde percipiendum**



Licenziamento con vizi formali

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, A MENO CHE il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

vizi formali: le novità

SITUAZIONE PRECEDENTE

- vizi della procedura disciplinare = difetto di motivazione (annullabilità)
- vizi della procedura ex art. 2, L. 604/66 = inesistenza

SANZIONATI

CON L'APPLICAZIONE PIENA DELLA TUTELA REALE

ORA

tutela meramente obbligatoria: minimo 6 max 12 mensilità
commisurata (solo) alla gravità della violazione formale o procedurale

GMO 1 x inidoneità psico-fisica + comporto: reintegraz. obbligatoria n. 3

7/1. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi dell'articolo 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.

*la tutela (IV comma) che il giudice
deve applicare nel GMO-1*

REINTEGRAZIONE O INDENNITÀ SOSTITUTIVA

**RISARCIMENTO DEL DANNO MIN 12 MAX 24
MENSILITÀ (SENZA CRITERI)**

**CONTRIBUTI SENZA LIMITI (DECURTABILI) +
INTERESSI**



***GMO 2 - manifesta insussistenza delle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa:
tutela reale facoltativa***

7/2. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo;

RICORRE QUANDO IL DATORE DI LAVORO NON RIESCA A FORNIRE ALCUNA PROVA O UNA PROVA LARGAMENTE INSUFFICIENTE DEL G.M.O.

la tutela facoltativa (GMO 2)

IL GIUDICE PUÒ, NON DEVE, APPLICARE LA DISCIPLINA DI CUI AL IV COMMA

QUINDI:

APPLICA DISCREZIONALMENTE, SECONDO IL SUO PRUDENTE APPREZZAMENTO, LA REINTEGRAZIONE E DETERMINA IL RISARCIMENTO DEL DANNO

PUÒ ANCHE DECIDERE DI APPLICARE LA SOLA REINTEGRAZIONE E NON CONCEDERE IL RISARCIMENTO?

GMO 3 carente ma non manifestamente: tutela obbligatoria

7/3. nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al sesto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

tutela obbligatoria (V comma) nel gmo-3

se il fatto posto a base del licenziamento non è "manifestamente insussistente", quindi **se il datore di lavoro ne ha fornito la prova anche se insufficiente**, si applica solo:

risarcimento del danno min 12 max 24 mensilità

criteri:

- **numero dei dipendenti occupati**
- **dimensioni dell'attività economica**
- **comportamento delle parti**
- **condizioni delle parti**

con obbligo per il giudice di specifica motivazione

Ambito di applicazione (idem)

8. Le disposizioni dal comma quarto al comma settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Lavoratori computabili (idem)

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Revoca del licenziamento (novità)

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Insindacabilità delle scelte imprenditoriali (art. 30, I co., L. 183/10)

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. **L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto (co. 2, art. 15, Riforma)**

Rilevanza delle tipizzazioni dei contratti (art. 30, III co., L. 183/10)

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

Licenziamenti collettivi

Art. 15

(Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223)

1. All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: "Contestualmente" è sostituita dalle seguenti: "Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi".
 2. All'articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo".
 3. L'articolo 5, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente: "Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni".
-
-

Licenziamenti collettivi: novità

PRIMA

Tutela reale piena in tutte le ipotesi

ORA:

Carenza di forma scritta

- tutela reale piena (reintegrazione o ind. sost. + risarcimento e contributi illimitati)

Violazione delle procedure

- tutela meramente obbligatoria: minimo 6 max 12 mensilità

Violazione dei criteri di scelta

- tutela reale quasi piena (reintegraz. obbligatoria o ind. sost. + risarcimento limitato [max 12] + contributi illimitati)

<p>A) TUTELA REALE PIENA: reintegrazione obbligatoria + risarc. danno integrale (min. 5 - detraz. aliunde p) + contrib. differenz.</p>	<p>B) TUTELA REALE PARZIALE: reintegrazione obbligatoria + risarc. danno (max 12 senza criteri - detraz. aliunde p&p) + contrib integrale differenz.</p>	<p>C) TUTELA REALE (PARZIALE) FACOLTATIVA: come B ma a discrezione del Giudice</p>	<p>D) TUTELA OBBLIGATORIA (senza aliunde p&p)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - lic. discriminatori - lic. nulli per causa di matrimonio, maternità, adozione o congedi parentali - lic. orali 	<ul style="list-style-type: none"> - lic. GC o GMS per fatti infondati o puniti con sanzioni conservative dal CCNL o Reg. Disc. - lic. x GMO per inidoneità psico-fisica o sup. periodo comporta - lic. collettivi con violazione criteri scelta 	<ul style="list-style-type: none"> - lic. GMO x fatto manifestamente insussistente 	<ul style="list-style-type: none"> - lic. GC o GMS per fatti provati ma ritenuti non abbastanza gravi o non contestati tempestivamente (12-24 m.) (*) - lic. GC o GMS con vizi procedurali (6-12 m. commisurato alla gravità dei vizi) - lic. GMO per fatto non insussistente (ma insufficiente) (12-24 m.) (*) - lic. collettivi con vizi procedurali (12-24 m.) (*)

(*) **CRITERI:** numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento delle parti, condizioni delle parti

Rito speciale d'urgenza: licenziamenti + qualificazione

PROCEDIMENTO D'URGENZA CON *PERICULUM IN MORA IN RE IPSA*

PRIMA UDIENZA ENTRO 30 GG.

COSTITUZIONE DEL CONVENUTO ALLA PRIMA UDIENZA

OMESSA OGNI FORMALITÀ NON ESSENZIALE AL CONTRADDITTORIO

"Il giudice procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio"

DECISIONE CON ORDINANZA ESECUTIVA NON REVOCABILE NE SOSPENSIBILE
FINO ALLA SENTENZA DI PRIMO GRADO

opposizione e gradi successivi

GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE DIPRIMO GRADO

- termine di proposizione: 30 gg
- prima udienza entro 60 gg.
- costituzione dell'opposto 10 gg. prima dell'udienza
- simile al l'attuale rito del lavoro
- *"Il giudice procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonchè disposti d'ufficio"*

RECLAMO IN APPELLO

- entro 60 gg.
- simile all'attuale appello nel rito del lavoro
- prima udienza non oltre 6 mesi (!)
- *La Corte ... procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi*

RICORSO PER CASSAZIONE

entro 60 gg. - udienza entro 6 mesi

valutazione finale (da avvocato)

il licenziamento rimane un atto rischioso che richiede l'assistenza di un tecnico qualificato (un ottimo CdL o un avvocato giuslavorista)

le fattispecie di GC GMS sono meno indeterminate per il necessario riferimento al CCNL e al CD

quella di GMO è ancora molto vaga ma gli effetti distorti sono stati limitati con il principio della insindacabilità delle scelte org/prod aziendali e con la limitazione degli effetti sanzionatori nei casi non manifestamente infondati

con l'assistenza tecnica è ora possibile operare un licenziamento con un rischio ragionevolmente contenuto (i rischi maggiori si corrono solo se si operano licenziamenti discriminatori [onere della prova a carico del lav] o manifestamente infondati)

l'ammontare del risarcimento è stato ridimensionato e limitato al danno effettivamente subito dal lavoratore (aliunde perceptum + percipiendum)

il processo è stato in qualche modo accelerato

sono state eliminate alcuni effetti irragionevoli (revocabilità)

QUINDI LA RIFORMA (PUÒ ESSERE PERFEZIONATA MA) HA CONSEGUITO GRAN PARTE DEGLI OBIETTIVI CHE INTERESSAVANO LE PMI
