

Le guide del Sole 24 Ore  
Speciale decreto dignità / 3

La nuova normativa in materia di recesso conferma l'impianto di fondo introdotto dal Jobs act incidendo soltanto sull'entità dei costi a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo

# Con i nuovi indennizzi licenziamenti più costosi

Ritocchi al Jobs act. Limiti alla reintegra e alla discrezionalità del giudice sulla misura del ristoro

Aldo Bottini

Il cosiddetto Decreto dignità non cambia l'impianto generale del Jobs Act per quanto riguarda i licenziamenti, tanto individuali quanto collettivi.

Va ricordato che i capisaldi della riforma del 2015 sono sostanzialmente due.

Il primo: in caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo la sanzione è di regola l'indennizzo, mentre la reintegrazione resta un'eccezione limitata ai casi di discriminazione o di licenziamento disciplinare basato su fatti del tutto insussistenti.

Il secondo: la misura dell'indennizzo è predeterminata e sottratta alla discrezionalità del giudice, essendo fissata a priori in due mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo e un massimo. Il "costo" di un licenziamento illegittimo è dunque, in linea di massima, certo e prevenibile.

Questi due assi portanti del Jobs Act, che hanno rivoluzionato il sistema di tutele contro i licenziamenti illegittimi nel nostro paese, allineandolo alla maggior parte degli ordinamenti europei, non sono minimamente toccati. Il Decreto dignità si limita, infatti, ad intervenire sulle soglie minima e massima dell'indennizzo, che vengono portate rispettivamente a 6 e 36 mensilità di retribuzione (invece delle attuali 4 e 24).

Questo vale per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti nell'unità produttiva (o 60 sul territorio nazionale). Ma l'aumento si riper-

cute anche sulle piccole aziende che non superano tale soglia, per le quali l'indennizzo è dimezzato, con un massimo di 6 mensilità. Per queste ultime, quindi, in virtù della modifica, il risarcimento minimo per il licenziamento illegittimo sarà di 3 mensilità, invece delle attuali 2, restando invariato il massimo.

In entrambi i casi si tratta solo di limiti minimi e massimi, non di una forchetta all'interno della quale il giudice possa stabilire a suo giudizio la misura del risarcimento. L'ammontare dell'indennizzo spettante continuerà ad essere automaticamente (pre)determinato in relazione all'anzianità di servizio. E naturalmente, come prima, questo sistema di tutele si applicherà ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, mentre a quelli già in servizio a tale data continua, come è noto, ad applicarsi il vecchio articolo 18 della legge 300/1970, come modificato dalla legge Fornero.

L'impatto pratico immediato si avrà sui licenziamenti intimati a coloro che hanno un'anzianità inferiore ai tre anni, i quali otterranno, in caso di riconosciuta illegittimità del recesso, un risarcimento di sei mensilità invece delle quattro (più eventuali frazioni di mese oltre i due anni) che spettavano in base alla attuale disciplina.

La variazione del limite massimo, invece, pur importante nella sua misura, non avrà, almeno per ora, un impatto significativo. Per avere 36 mesi di risarcimento occorrerà infatti avere 18 anni di anzianità di servizio. Il che, nella quasi totalità dei casi (salvo il riconoscimento patrizio di una anzianità convenzionale), si potrà verificare solo a partire dal 2033, posto che il sistema delle tutele crescenti si applica solo, come detto, a chi è stato assunto dopo il 7 marzo 2015.

Un impatto tutto sommato modesto, quindi, almeno per ora. Il che non esclude, comunque, che un incremento di costi vi sia. E questo si pone senza dubbio in contrasto con il dichiarato proposito del Decreto dignità di favorire il contratto a tempo indeterminato rispetto a quello a termine.

Resta da capire, infine, se l'innalzamento dei limiti minimo e massimo di indennizzo potrà avere un qualche effetto sul giudizio di costituzionalità del decreto sulle tutele crescenti attualmente pendente alla Corte, nel quale uno degli argomenti sviluppati dal giudice remittente è proprio l'adeguatezza della misura del risarcimento, in particolare della sua soglia minima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## 6-36

**MENSILITÀ D'INDENNIZZO**  
Il nuovo decreto aumenta le soglie minime e massime per i datori con più di 15 dipendenti in caso di licenziamenti illegittimi rispetto al 4 e 24 mesi precedenti

## 18

**ANNI DI SERVIZIO**  
Per l'indennizzo massimo di 36 mesi. Evento che si potrà verificare solo dal 2033, visto che le tutele crescenti valgono per gli assunti dopo il 7 marzo 2015



ILLUSTRAZIONE DI STEFANO BARBA

Da  
verificare  
l'impatto  
del decreto  
sul giudizio  
di costituzionalità  
pendente  
sulle tutele  
crescenti

### INCENTIVO DEPOTENZIATO

## L'aumento delle mensilità fa perdere appeal all'offerta di conciliazione

Angelo Zambelli

Il diritto del lavoro sembra davvero non trovare un attimo di requie. Negli ultimi vent'anni tale branca del diritto è stata oggetto di una serie di riforme che hanno radicalmente modificato la normativa di licenziamenti: dal Collegato Lavoro del 2010 alla Riforma Fornero del 2012, per arrivare al Jobs act del 2015 e, infine, al cosiddetto decreto dignità del 2 luglio scorso. Da più parti è stato sottolineato come quest'ultimo non abbia in realtà stravolto l'impianto sanzionatorio previgente, né modificato l'impostazione del Jobs act, che ha previsto in caso di accertata illegittimità dei licenziamenti una tutela principalmente indennitaria.

Tale affermazione appare certamente vera: di fatto, il Ds si è limitato ad aumentare del 50% i tetti minimo e massimo previsti all'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015 per i nuovi assunti delle "grandi imprese" (ossia i

dipendenti delle imprese con più di 15 dipendenti assunti dal 7 marzo 2015), stabilendo che, laddove il dipendente abbia diritto ad una tutela meramente indennitaria, questa non potrà essere inferiore a 6 mensilità e, parimenti, non potrà superare 36 mensilità. La citata modifica comporta, tuttavia, importanti effetti collaterali sia in relazione all'offerta di conciliazione introdotta dal Jobs act, sia in relazione all'indennizzo spettante ai dipendenti delle piccole imprese.

Con riferimento alla prima, occorre rilevare che se in precedenza l'offerta aveva un rario del 50% oggi è facile verificare come tale "incentivo" nella sua misura minima rappresenta non più del 33% di quanto ottenibile in giudizio (a mensilità previste nel minimo controllo 6 introdotte dal decreto). Quantomeno fino a 3 anni di anzianità di servizio la finalità deflattiva del contenzioso che aveva condotto all'introduzione di tale forma di offerta conciliativa appare depotenziata.

Quanto alle piccole imprese, il decreto determina - automaticamente - la variazione dell'indennizzo minimo previsto per i "neoassunti" in caso di licenziamento illegittimo. A seguito delle modifiche introdotte dal Dl in esame, il minimo per lavoratori delle aziende con meno di 15 dipendenti sarà di 3 mensilità (anziché di 2 come previsto sino ad oggi), mentre resta immutato il cap di 6 mensilità, stabilito in maniera fissa.

In sostanza, i "nuovi assunti" godranno di un'indennità superiore - nel minimo - a quella prevista dall'articolo 8 della legge 604/1966 (pari a 2,5 mensilità), mentre non vi sarà alcuna differenza sulla tutela indennitaria massima, che continuerà ad essere - per "nuovi" e "vecchi" assunti - pari a 6 mensilità: forse l'unica categoria di lavoratori che con il Jobs act "nuova maniera" ha davvero guadagnato rispetto a quelli assunti precedentemente il 2015.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### IN SINTESI

**1. IL PROVVEDIMENTO**  
Il Decreto dignità ha modificato le soglie minime e massime in caso di licenziamenti illegittimi da parte di datori con più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o 60 sul territorio nazionale, che passano da 4 a 6 e da 24 a 36 mesi. Per le aziende più piccole cambia solo l'indennizzo minimo, che passa da 2 a 3 mesi

**2. LA CONFERMA**  
Rispetto al Jobs Act non cambiano i limiti alla reintegrazione del licenziato e sulla discrezionalità del giudice circa la misura dell'indennizzo

### LA SOMMINISTRAZIONE

## Causale oltre i dodici mesi nei contratti con l'agenzia

Giampiero Falasca

L'incarico di commissario e burocrazia che il cosiddetto Decreto Dignità introduce nella disciplina del lavoro a termine coinvolge anche la somministrazione di manodopera, nonostante questo strumento contrattuale da sempre rappresenti la principale alternativa al lavoro precario.

Sono tre i punti maggiormente critici delle nuove norme. Il primo riguarda la reintroduzione della causale, che diventa obbligatoria per i contratti di durata superiore

ai 12 mesi (comprese le proroghe) e per tutti i rinnovi.

Un'altra sembra l'intenzione di una parte della maggioranza (si veda a pagina 3) che da sperare che il Parlamento, in fase di conversione, ripensi una scelta che non aggiunge nessuna reale tutela ma rischia solo di far diventare una prassi ormai quasi debellata, quella di avviare un contenzioso alla fine del contratto basato su violazione di norme sempre formali.

La causale, peraltro, viene reintrodotta con una modalità che lascia aperti molti dubbi: al contrario di quanto accadeva nel regime prece-

dente, dovrà essere inserita nel contratto di lavoro che l'Agenzia stipula con il lavoratore, e non nel contratto commerciale stipulato con l'impresa utilizzatrice.

Non si comprende se questo cambiamento sia frutto della volontà di spostare l'onere di giustificare la causale sulle Agenzie per il lavoro oppure se scaturisca da una scrittura frettolosa della nuova disciplina. È un dubbio che in fase di conversione dovrà essere sciolto, per consentire al mercato di gestire in maniera efficiente un adempimento tanto importante. Un altro problema riguarda la disciplina delle proroghe. Viene stabilito un limite generale di 4 proroghe totali, a prescindere dal numero dei contratti, anche se il Ccnl delle Agenzie per il lavoro prevede che ogni singolo contratto può essere prorogato sino a 6 volte. Considerato che il rinvio alla contrattazione collettiva di settore, contenuto nella normativa previgente, ha mantenuto efficacia, potrebbe ritenersi ancora applicabile la regola delle 6 proroghe, anche questa lettura, tuttavia, non è esente da incertezze.

Un terzo problema concerne, infine, la durata massima che può raggiungere il rapporto. La fissazione di un limite massimo di 24 mesi - al pari della soglia di 12 mesi per la causale - rappresenta un involontario, ma potente, incentivo a sostituire i lavoratori che superano le soglie con altri muniti di minore anzianità lavorativa. Il problema potrebbe essere evitato con l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, oppure ricorrendo allo staff leasing - ma questa soluzione non sarà sempre sostenibile, a livello economico organizzativo, dalle imprese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lunedì 9 luglio la quarta puntata Dopodomani sul Sole 24 Ore la quarta puntata della lettura del decreto dignità dedicata alle misure fiscali: split payment, reddittometro e spesometro

### DOMANDE & RISPOSTE

- **Con il Decreto dignità cambia qualcosa in caso di licenziamento discriminatorio?**  
No, il licenziamento discriminatorio continua ad essere nullo e la sanzione è ancora la reintegrazione del lavoratore nonché il risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità (oltre al pagamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali e assistenziali).
- **Il decreto ha modificato la disciplina sul licenziamento collettivo?**  
No, le procedure di informazione e consultazione sindacale previste per i licenziamenti collettivi dalla legge 223/1991 sono rimaste invariate. Variata è l'indennità sanzionatoria che, in caso di violazione di tali procedure o dei criteri di scelta stabiliti dalla legge o dal contratto collettivo, risente dell'innalzamento, nel minimo, da 4 a 6 mensilità e, nel massimo, da 24 a 36 mensilità.
- **Il nuovo testo presenta modifiche e/o innovazioni in tema di dimissioni e/o risoluzioni consensuali?**  
No, innalza semplicemente i tetti minimi e massimo previsti dal Jobs Act (rispettivamente da 4 a 6 mensilità e da 24 a 36 mensilità) in caso di licenziamento sfornito di giusta causa o giustificato motivo, mantenendo per il resto l'indennità sanzionatoria invariata in ragione di due mensilità per ogni anno di servizio del lavoratore.
- **Il decreto ha innovato nelle aziende con meno di 15 dipendenti?**  
Sì, ha modificato l'indennizzo minimo per i "neoassunti" delle "piccole imprese" in caso di licenziamento illegittimo (da 2 a 3 mensilità). Resta invece immutato il cap di 6 mensilità, stabilito in maniera fissa.
- **Nel contratto di somministrazione deve essere indicata la causale?**  
Se il contratto iniziale ha una durata non superiore a 12 mesi, la causale non va indicata. Se la supera (sin dall'inizio, o per una proroga) è possibile stipularlo solo se sussiste una delle esigenze indicate dal decreto (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria). In caso di rinnovo la causale va sempre indicata, a prescindere dalla soglia dei 12 mesi.
- **Il contratto di lavoro del dipendente in regime di somministrazione ha una durata massima?**  
Secondo il nuovo decreto, il rapporto di lavoro del dipendente assunto in somministrazione è interamente soggetto alle regole del lavoro a tempo determinato, salvo alcune specifiche eccezioni (tetto del 20% di diritto di precedenza).

● **Lo staff leasing è stato abolito o modificato?**  
Le prime bozze del Decreto dignità prevedevano l'abolizione della somministrazione a tempo indeterminato. Nel testo finale è scomparso però ogni riferimento a questo istituto che, quindi, non viene intaccato dalla riforma.

A cura di Giampiero Falasca e Angelo Zambelli