

PERCORSO INPS

LEZIONE 13

Videolezione 13.2 – Le Tutele per i licenziamenti illegittimi

Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione approfondiremo una delle novità più rilevanti riguardanti la disciplina dei licenziamenti, introdotta dalla Legge n. 92/2012, cosiddetta Legge Fornero.

Bene, non ci resta che cominciare...

Legge Fornero

La Legge n. 92/2012, cosiddetta Legge Fornero, introduce tre fattispecie tipizzate dalla Legge di ingiustificatezza “qualificata” del licenziamento.

La caratteristica di questo tipo di ingiustificatezza è quella di determinare l’applicazione della tutela reale, a risarcimento limitato, che è prevista dai commi 4 e 7 dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Si tratta, per quanto riguarda il licenziamento disciplinare, e quindi per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, delle ipotesi in cui il fatto posto a base della motivazione del licenziamento sia risultato “insussistente”, oppure sia incluso “tra le condotte punibili con una sanzione conservativa dai contratti collettivi o dai codici disciplinari”. Per quanto concerne il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, invece, è prevista la possibilità di applicare la tutela reale quando sia stata accertata la “manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento” e il giudice ritenga di applicare questa tutela secondo il giudizio di equità affidatogli dalla Legge, poiché l’art. 18 comma 7 non dice che il giudice “deve” reintegrare, ma che “può” reintegrare il lavoratore.

Requisiti per la reintegrazione

In relazione ai requisiti per la reintegrazione, possiamo dire che non vi sono molte differenze tra l’insussistenza del fatto del licenziamento disciplinare prevista dall’art. 18, c. 4 e la “manifesta” insussistenza del fatto propria del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prevista nel secondo periodo dell’art. 18, comma 7.

In entrambi i casi si tratta di accertare un fatto, che nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è duplice: la soppressione del posto e l’insussistenza di posti liberi equivalenti (o addirittura, secondo alcuni, anche di quelli inferiori).

Per fare un esempio, in presenza della prova dell’avvenuta soppressione del posto a cui era addetto il lavoratore licenziato, si applicherà soltanto l’ingiustificatezza semplice del licenziamento, con conseguente esclusione della reintegrazione, anche nel caso in cui il datore non sia riuscito a fornire la prova della inutilizzabilità alternativa del lavoratore.

Particolarità del Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Ma la differenza di gran lunga più rilevante rispetto al licenziamento disciplinare, a proposito dei requisiti di applicazione della tutela reale ex art. 18, comma 4, è la previsione, solo per il giustificato motivo oggettivo, della facoltà discrezionale attribuita al giudice di negare la reintegrazione anche al cospetto di una manifesta insussistenza dei fatti posti a base del licenziamento. Infatti, nel licenziamento disciplinare all'insussistenza del fatto segue automaticamente la reintegrazione, mentre in relazione al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'accertamento della manifesta insussistenza dei fatti non basta per l'accesso alla medesima tutela reale, ma ne costituisce solo il presupposto necessario, ma non sufficiente, occorrendo una ulteriore valutazione del giudice, il quale può, e non deve, applicare la tutela reale.

Tuttavia la Legge non prevede criteri che possono guidare il giudice in questa scelta. Ovviamente si tratta di una tecnica normativa discutibile perché lascia ampi margini di incertezza applicativa in una materia in cui già le regole di giustificazione presentano questo difetto.

Nella specie, il giudizio di equità deve essere esercitato e motivato sulla base di tutti quegli elementi logicamente connessi alla situazione di fatto posteriore e successiva al licenziamento, ai fini di decidere se reintegrare il lavoratore, assicurandogli una retribuzione mensile per il futuro, oppure se riconoscergli una somma a tantum, quale è l'indennità ex art. 18, comma 5, che va da un minimo di dodici ad un massimo di ventiquattro mensilità.

In tal senso i fatti che potrebbero rilevare in questa scelta sono essenzialmente quelli riguardanti la posizione delle parti, ed in particolare quella del lavoratore, nonché le condizioni del mercato del lavoro della qualifica, per la valutazione in ordine ai tempi del reperimento di una nuova occupazione.

Sarà onere della parte interessata introdurre in giudizio e provare i fatti rilevanti in tal senso. Ad esempio, il datore di lavoro potrà allegare, per evitare la reintegra, che l'ex dipendente ha già trovato altro posto di lavoro, oppure che la sua qualifica è molto richiesta sul mercato in quella zona, oppure che la sua famiglia è benestante.

Se il lavoratore non allega nulla sulla sua situazione di disoccupazione, sulla difficile reperibilità di altro posto di lavoro, sulle sue condizioni economiche personali o familiari, pur trattandosi di giudizio di equità, non si vede come il giudice possa motivare la decisione di reintegrarlo.

Ripartizione oneri probatori

Per quanto attiene alla ripartizione degli oneri probatori, l'accertamento delle suddette tre ipotesi di ingiustificatezza qualificata, che ricordiamo sono quelle assistite dalla tutela reale, è ovviamente interesse del lavoratore, sicché l'onere di deduzione e prova delle circostanze necessarie o comunque utili a tale accertamento grava sul lavoratore medesimo. È vero che l'onere della prova della giustificazione del licenziamento rimane sul datore di lavoro (art. 5, L. n. 604/66), ma una volta accertata l'ingiustificatezza "semplice", il rischio del mancato accertamento degli ulteriori fatti costitutivi della ingiustificatezza qualificata grava sul lavoratore.

Nella precedente disciplina, invece, gravando l'onere della prova della giustificazione sul datore di lavoro, in caso di incertezza su tale prova, il giudice faceva ricorso alla regola finale di giudizio e sanciva la soccombenza del datore di lavoro e la conseguente reintegrazione del lavoratore. Il medesimo esito scaturiva ovviamente se il giudice si convinceva della ingiustificatezza del licenziamento. La domanda di reintegrazione veniva dunque rigettata solo se il giudice si convinceva della sussistenza della giustificazione

del licenziamento in base agli elementi di fatti acquisiti al processo, normalmente introdotti dal datore di lavoro. Pertanto il rischio dell'incertezza della prova gravava unicamente su quest'ultimo, mentre il lavoratore poteva limitarsi ad allegare unicamente l'esistenza del rapporto di lavoro e dell'atto di licenziamento.

Riassumendo, in sintesi, sono infatti prospettabili le seguenti combinazioni, o tipologie di decisioni:

- se il giudice, a fronte della prova di cui è onerato il datore di lavoro, si convince della giustificazione del licenziamento, risulterà interamente soccombente il lavoratore
- se, all'opposto, a fronte della prova di cui è onerato il lavoratore, il giudice si convince, ad esempio, dell'insussistenza del fatto nel licenziamento disciplinare, applicherà la tutela reale ex art. 18 comma 4, risultando così integralmente soccombente il datore di lavoro
- se invece il giudice non si convince, né della giustificazione del licenziamento, né della insussistenza del fatto, dovrà applicare la regola finale di giudizio, rigettando la domanda della parte che non è riuscita ad assolvere la prova di cui era onerata. Sicché, in tal caso, il giudice da un lato, dovrà sancire l'ingiustificatezza "semplice" e non qualificata del licenziamento, applicando la tutela indennitaria rafforzata, in quanto l'onere della prova della giustificazione del licenziamento, anche in questa disciplina, è rimasta a carico del datore di lavoro. Dall'altro lato, nel contempo, il giudice dovrà rigettare la domanda del lavoratore diretta ad ottenere la tutela della reintegrazione, poiché non si è convinto della insussistenza del fatto e, quindi, in applicazione della regola finale di giudizio dell'onere della prova, dovrà decretare la soccombenza del lavoratore in relazione alla suddetta domanda di reintegra. In questa situazione si verificherà, dunque, la parziale soccombenza di entrambe le parti rispettivamente onerate della prova: l'una, il datore di lavoro, della giustificazione del licenziamento; l'altra il lavoratore, della insussistenza del fatto contestato

D.Lgs. 23/2015 – Jobs Act

Con il Decreto Legislativo n. 23/2015, cosiddetto Jobs Act, è stato introdotto per tutti i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 un nuovo regime sanzionatorio per i licenziamenti individuali illegittimi, nonché per i licenziamenti collettivi viziati proceduralmente o intimati in violazione dei criteri di scelta.

Tutele previste per i licenziamenti ingiustificati

Adesso analizzeremo a grandi linee quella che è la disciplina delle tutele previste per i licenziamenti ingiustificati, in relazione alle quali si registrano le maggiori novità, mentre, per quanto riguarda le conseguenze in relazione ai licenziamenti vietati, l'art. 2 del D.Lgs. in esame è simile al comma 1 dell'art. 18 Stat. lav., precedentemente esaminato.

In relazione ai licenziamenti ingiustificati, dunque, il Decreto Legislativo n. 23/2015 è caratterizzato da una riduzione di tutele per tutti:

- per i dipendenti da datori di lavoro con i requisiti dimensionali dell'art. 18 Stat. Lav., viene abolito il diritto alla reintegrazione sia per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, sia per quelli disciplinari, con la sola eccezione, quanto a questi ultimi, dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento

- l'altra ipotesi in cui sopravvive la reintegrazione è quella dell'ingiustificatezza per inesistente inidoneità fisica o psichica, prevista dall'art. 2, comma 4
- mentre non è prevista la reintegrazione neppure per i licenziamenti collettivi in caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta

Inoltre, con l'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 23/2015 il legislatore ha abbassato anche l'importo dell'indennità per il licenziamento ingiustificato dei neoassunti in relazione ai primi anni del rapporto, in quanto tale indennità, nella formulazione originaria, partiva da un minimo di quattro mensilità per il primo anno di servizio, per aumentare di due mensilità per ogni anno, con un tetto massimo comunque di ventiquattro mensilità.

Dopo l'entrata in vigore del cosiddetto Decreto Dignità (D.L. n. 87 del 2018 convertito in Legge n. 92 del 2018) è stata innalzata la tutela indennitaria prevista per i licenziamenti ingiustificati dei neoassunti dall'art. 3 comma 1 del D.Lgs. n. 23 del 2015, che passa così dalla misura minima di quattro a quella di sei mensilità, mentre quella massima è innalzata da ventiquattro a trentasei mensilità.

La modifica non investe anche la quantificazione dell'indennità dovuta in caso di vizi procedurali, che è rimasta ferma come da formulazione precedente al range che va dalle due alle dodici mensilità, con incremento di una retribuzione per anno.

Indennità e Sistemi punitivi

Per quanto riguarda i datori di lavoro al di sotto della soglia dimensionale dell'art. 18, l'art. 9 dispone una riduzione della già bassa indennità stabilita dall'art. 8, L. n. 604/1966. La norma è molto semplice perché, con riferimento al licenziamento ingiustificato, oltre ad escludere, come era ovvio, la reintegrazione, riduce della metà le indennità previste per i datori di lavoro con i requisiti di cui all'art. 18 Stat. Lav., prevedendo un minimo assicurato di due mensilità e un tetto massimo di sei e con eliminazione degli scaglioni di dieci e quattordici mensilità previsti dall'art. 8, L. n. 604/1966, ovviamente ancora applicabili ai vecchi assunti. Pertanto in questo caso l'indennità cresce di una mensilità ogni anno e arriva al tetto massimo delle sei mensilità al sesto anno di servizio; mentre, per il licenziamento con vizi formali e procedurali, è previsto un'ulteriore dimezzamento dell'indennità, con un minimo assicurato di una mensilità, e poi un incremento di un'ulteriore mezza mensilità per ogni anno di servizio sempre con un tetto massimo di sei mensilità.

Con l'entrata in vigore del Decreto Dignità, sempre per le imprese di dimensioni ridotte, l'indennità più bassa passa da due a tre mensilità, con il limite massimo sempre fissato a sei, che verrà maturato dopo quattro e non più cinque anni di anzianità di servizio.

Pertanto, riassumendo il quadro sanzionatorio ad oggi vigente nei rapporti di impiego privato, possiamo contare sei differenti sistemi punitivi:

- quello dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori riformato dalla Legge 92/2012
- e quello dell'articolo 8 della Legge 604 del 1966 per tutti i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 e licenziati dopo il 18 luglio 2012
- poi abbiamo quello degli articoli 3 e 9 del Decreto Legislativo numero 23 del 2015, modificati dal Decreto Dignità, per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 e licenziati successivamente al 14 luglio 2018

Tutela indennitaria come regime ordinario di tutela

È evidente dunque come il cuore della riforma risieda nell'eliminazione totale della reintegrazione nelle ipotesi di ingiustificatezza del licenziamento individuale per motivi oggettivi ex art. 3, L. n. 604/1966, e per quelli collettivi, in caso di vizi procedurali e violazione di criteri di scelta; nonché nella riduzione delle ipotesi di reintegrazione per i licenziamenti disciplinari ingiustificati, limitata alla sola tassativa ipotesi dell'insussistenza del fatto materiale addebitato ed esclusa perfino nel caso in cui il licenziamento sia stato motivato da un'infrazione per la quale il contratto collettivo prevede una sanzione solo conservativa. Ipotesi, quest'ultima, per la quale il comma 4 dell'art. 18 Stat. lav., prevede invece la reintegrazione.

Inoltre è stata esclusa la reintegrazione anche per l'altra ipotesi in cui è invece prevista dal comma 7, primo periodo, dell'art. 18, e cioè nel caso di licenziamento intimato per periodo di comportamento non scaduto.

È evidente come questo Decreto Legislativo abbia ancor più accentuato, per i nuovi assunti e per i casi in cui il licenziamento è ingiustificato (ferma restando la reintegrazione per i licenziamenti vietati), la tendenza, già emersa nella Legge "Fornero", nel senso che la tutela indennitaria è diventata il regime ordinario e generale di tutela, (anche per i datori di lavoro con i requisiti dimensionali dell'art. 18 Stat. lav.), mentre la reintegrazione costituisce l'eccezione, limitata a specifiche fattispecie.

D.Lgs. 23/2015

Per comprendere meglio la finalità del Decreto Legislativo n. 23 del 2015, è utile partire dalla lettura della Legge delega del 10 dicembre 2014, n. 183. In particolare, l'art. 7 di tale Legge recita espressamente che "Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione", il Governo viene delegato ad emanare, tra gli altri, il Decreto in esame.

Pertanto, in quella che era, ed è ancora, una situazione di disoccupazione diffusa, il legislatore ha ritenuto che un abbassamento delle tutele contro il licenziamento illegittimo potesse aumentare la propensione delle imprese ad assumere, oltre che attrarre investitori esteri. Tutto ciò anche sul presupposto che difendere il singolo posto di lavoro non sempre equivale a raggiungere il vero obiettivo che è quello di difendere e incrementare l'occupazione complessiva.

Anche per queste ragioni, i dubbi di costituzionalità sollevati circa la violazione della parità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti prima della riforma del D.Lgs. n. 23, non sono fondati, poiché si tratta di situazioni differenti disciplinate in modo ragionevolmente differente: per coloro i quali sono disoccupati ed hanno bisogno di un posto di lavoro, l'abbassamento di tutele e la maggiore certezza per il datore di lavoro è funzionale a farli assumere; tant'è vero che per chi ha già un posto le tutele sono rimaste quelle precedenti, proprio perché la sua situazione è differente non avendo bisogno di un'occupazione.

Conclusioni

Bene, questa video lezione è finita.

Ti ricordo che abbiamo parlato delle tutele per licenziamenti illegittimi, facendo particolare riferimento sia alla cosiddetta Legge Fornero, sia al cosiddetto Jobs act.

Grazie