

Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015

(contratto di lavoro a tempo
indeterminato a tutele crescenti)

a cura di
Franco Carinci e Carlo Cester

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 46

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Francesco Nespoli

Giulia Rosolen

Francesca Sperotti



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015

(contratto di lavoro a tempo indeterminato
a tutele crescenti)

a cura di
Franco Carinci e Carlo Cester

ISBN 978-88-98652-49-5

© 2015 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

<i>Prefazione</i> di Franco Carinci, Carlo Cester.....	VII
--	-----

ARTICOLO 1

Marco Tremolada, <i>Il campo di applicazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23</i>	2
Sandro Mainardi, <i>Il campo di applicazione del d.lgs. n. 23/2015: licenziamenti illegittimi, tutele crescenti e dipendenti pubblici</i>	29

ARTICOLO 2

Elena Pasqualetto, <i>Il licenziamento discriminatorio e nullo nel “passaggio” dall’art. 18. Stat. lav. all’art. 2, d.lgs. n. 23/2015</i>	48
---	----

ARTICOLO 3

Franco Carinci, <i>Il licenziamento disciplinare</i>	73
Carlo Cester, <i>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo</i>	94
Maria Giovanna Mattarolo, <i>Le conseguenze risarcitorie ed indennitarie del licenziamento illegittimo</i>	118

ARTICOLO 4

Barbara de Mozzi, <i>I vizi formali e procedurali del licenziamento</i>	134
---	-----

ARTICOLO 5

Irene Corso, <i>La revoca del licenziamento</i>	155
---	-----

ARTICOLO 6

Fabrizio Amendola, <i>Offerta di conciliazione</i>	162
--	-----

ARTICOLO 7

Andrea Sitzia, <i>Computo dell'anzianità negli appalti</i>	174
--	-----

ARTICOLO 8

<i>Rinvio</i>	186
---------------------	-----

ARTICOLO 9

Alessandro Bellavista, <i>Piccoli datori di lavoro e organizzazioni di tendenza</i>	188
---	-----

ARTICOLO 10

Adriana Topo, <i>Le sanzioni per i licenziamenti collettivi secondo il Jobs Act</i>	193
---	-----

ARTICOLO 11

<i>Rinvio</i>	209
---------------------	-----

Domenico Borghesi, <i>Aspetti processuali del contratto a tutele crescenti</i>	210
--	-----

Riccardo Vianello, <i>Il regime contributivo del licenziamento nel contratto a tutele crescenti</i>	219
---	-----

<i>Notizie sugli autori</i>	
-----------------------------------	--

Piccoli datori di lavoro e organizzazioni di tendenza

di Alessandro Bellavista

Sommario: 1. La tutela indennitaria dimezzata per i lavoratori occupati dai piccoli datori di lavoro. – 2. La tutela contro i licenziamenti nelle organizzazioni di tendenza.

1. La tutela indennitaria dimezzata per i lavoratori occupati dai piccoli datori di lavoro

L'art. 9 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, disciplina le conseguenze del licenziamento illegittimo intimato dai piccoli datori di lavoro e dalle c.d. organizzazioni di tendenza.

Secondo il comma 1 della disposizione, «ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo, 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1, e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

L'enunciato si applica, pertanto, ai datori di lavoro con meno di 16 dipendenti in ciascuna unità produttiva, ovvero con meno di 16 dipendenti nello stesso comune, oppure con meno di 6 dipendenti se si tratta di impresa agricola; e, qualora non si superino le precedenti soglie, con meno di 61 dipendenti a livello di organico complessivo.

Questi datori di lavoro sono esclusi logicamente dalla sfera di operatività della tutela reale di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015, e, in ogni caso di licenziamento ingiustificato, sono tenuti a pagare un'indennità monetaria dimezzata che, per giunta, non può superare il limite di 6 mensilità.

Di conseguenza, l'indennità di cui all'art. 3, comma 1, può oscillare tra un minimo di 2 fino ad un massimo di 6 mensilità. Quella di cui all'art. 4, comma 1, tra un minimo di una mensilità e un massimo di 6. Mentre l'importo di cui all'art. 6, comma 1, tra una e 6 mensilità.

Nonostante che la formula dell'enunciato non sia limpida, appare ragionevole ritenere che, in forza della *ratio legis*, sia dimezzata anche la misura base dell'indennità che va parametrata in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore licenziato nell'ambito delle misure minime e massime di cui s'è appena detto.

Sicché, nel caso dell'art. 3, comma 1, l'importo dell'indennità base è di una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio; nell'ipotesi dell'art. 4, comma 1, è di mezza mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio; nel caso dell'art. 6, comma 1, è di mezza mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

Come si vede, il decreto ha esteso, per giunta in forma attenuata, il criterio di liquidazione dell'indennità risarcitoria definito delle tutele crescenti anche ai licenziamenti ingiustificati intimati dai piccoli datori di lavoro. Mentre il vecchio regime della c.d. tutela obbligatoria, di cui all'art. 8 della l. n. 604/1966, consente la valutazione discrezionale del giudice, tra un minimo e un massimo, nel determinare la relativa indennità; il nuovo sistema elimina ogni incertezza e il giudice si deve limitare a moltiplicare la misura base dell'indennità per gli anni di servizio, tenendo conto dei limiti minimi e massimi fissati dal testo normativo.

Sul piano temporale, le regole contenute nell'enunciato in esame operano, come prescrive l'art. 1 dello stesso decreto, quanto ai «lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto».

Invece, continuerà ad applicarsi il vecchio regime della c.d. tutela obbligatoria, di cui all'art. 8 della l. n. 604/1966, ai lavoratori assunti prima della data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015.

Nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo e orale anche ai piccoli datori di lavoro si estende la tutela reale di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015. Cosa questa già prevista dall'art. 18, commi 1-3, Stat. lav., come riformulato dalla l. n. 92/2012, e che continua ad operare per i lavoratori assunti prima della data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015.

2. La tutela contro i licenziamenti nelle organizzazioni di tendenza

L'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 stabilisce che «ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto».

La disposizione parifica le tutele nei confronti del licenziamento illegittimo di cui godono i lavoratori delle c.d. organizzazioni di tendenza con quelle dei prestatori di lavoro occupati presso datori di lavoro di analoghe dimensioni.

La novità apportata dall'enunciato in esame sta nella circostanza che il licenziamento ingiustificato intimato da un'organizzazione di tendenza con i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, Stat. lav., comporta l'applicazione della tutela reintegratoria, ovviamente limitatamente all'ipotesi di cui all'art. 3, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 23/2015. Questa conclusione si fonda sul fatto che l'art. 9, comma 2, del decreto prevede la sottoposizione delle organizzazioni di tendenza all'intera nuova disciplina; e quindi anche all'art. 3, comma 2, dello stesso d.lgs. n. 23/2015, che, appunto, mantiene la tutela reale per i licenziamenti ingiustificati in due ipotesi ivi tipizzate e purché il datore abbia i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, Stat. lav.

Secondo il regime precedente, di cui all'art. 4, comma 1, della l. n. 108/1990, invece, le organizzazioni di tendenza erano escluse *in toto* dall'applicazione dell'art. 18 Stat. lav.

La novella appare apprezzabile, perché, fin dal varo dell'art. 4, comma 1, della l. n. 108/1990, era apparsa eccessiva la completa esclusione delle organizzazioni di tendenza dalla disciplina generale delle conseguenze sanzionatorie del licenziamento illegittimo. Si osservava, infatti, che la peculiare tendenza perseguita dal datore di lavoro avrebbe giustificato una sua rilevanza quanto alla giustificazione del licenziamento, ma non riguardo un'attenuazione delle tutele spettanti al lavoratore nel caso di licenziamento non sorretto da adeguata giustificazione.

Ovviamente, come s'è detto, tale normativa, in base all'art. 1 del d.lgs. n. 23/2015, concerne solo i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del medesimo decreto. Anche se l'art. 9, comma 2, è formulato in termini tali da avere una portata onnicomprensiva, logicamente esso non può non subire gli effetti dell'art. 1, comma 1, che fissa, con chiarezza, i destinatari dell'operatività delle disposizioni dell'intero provvedimento.

Se si concorda con tale lettura, ne consegue che anche il licenziamento collettivo resta assoggettato ad un duplice regime. Ai lavoratori assunti dopo

l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 si applica l'art. 10 dello stesso decreto. Mentre per i lavoratori già occupati alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 continua ad operare la disciplina di cui all'art. 24 della l. n. 223/1991, come novellato dal d.lgs. n. 110/2004.