

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 13/01/2015

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/36770-di-alcuni-punti-salienti-del-nuovo-articolo-18-stat-lav-ridisegnato-dal-decreto-renzi>

Autore: Viceconte Massimo

Di alcuni punti salienti del nuovo articolo 18 Stat.lav.ridisegnato dal Decreto Renzi.

Massimo Viceconte

Di alcuni punti salienti del nuovo articolo 18 Stat.lav.ridisegnato dal Decreto Renzi.

Dopo lunghe e contrastanti anticipazioni attraverso i *media* è stato varato, in forza del punto c dell'art.7 della legge delega 10 dicembre 2014 n.183, alla vigilia del Natale, il decreto legislativo contenente la nuova formulazione dell'art.18 Stat.lav. , legge 20 maggio 1970 n.300, che introduce l'istituto del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti specificando il nuovo regime del licenziamento .Avremo pertanto a far tempo dall'entrata in vigore del decreto due tipologie di contratti a tempo indeterminato, ossia (a) quello in essere che regola i lavoratori già in forza , cui si applica l'art. 18, versione Fornero, e (b) quello a tutele crescenti applicabile ai neo assunti dalla data di entrata in vigore del decreto, cui si applica l'art.18, versione Renzi.Ciò che li differenzia è quindi unicamente il regime del licenziamento, tant'è che taluni negano essere stata introdotta una nuova tipologia di contratto di lavoro .

Ribadiamo che tale nuova normativa verrà applicata esclusivamente agli assunti con contratto a tempo indeterminato, dall'entrata in vigore del Decreto, siano essi lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

Per esaminare il nuovo istituto e capirne la sua filosofia lo faremo contrapponendolo al regime dell'art. 18 Stat. lav. previgente, quello della legge Fornero, l. n.92/2012.

Ci si consentano però alcune considerazioni preliminari di carattere generale.Si era parlato nei dibattiti di eliminare l'art.18 ma esso è pur sempre presente ,modificato, a seconda dei punti di vista migliorato o peggiorato ;potrebbe dirsi "ricalcato" in gran parte sull'articolo della l.n.92/2012.

Ma ,in definitiva, quando si parla di art.18,ci domandiamo che cos'è che lo rende così *critico*.I licenziamenti illegittimi, venuto meno l'*ad nutum*, una regolamentazione devono pur averla .A tale domanda ci rispondiamo che il nocciolo della questione dell'art.18 è dato dal particolare significato che ha la "reintegrazione" nel posto di lavoro del lavoratore licenziato.

Per comprendere l'importanza di questo istituto occorre considerare più che il costo che comporta per il datore di lavoro in termini meramente economici, piuttosto l'impatto che un fatto del genere può avere nell'ambito aziendale. Il rientro in azienda del lavoratore espulso dalla stessa viene a creare un turbamento nella vita dell'impresa ,sia nei confronti delle gerarchie che degli stessi lavoratori in generale .Per non dire dell'autorità medesima dell'imprenditore .E ciò ci consente di capire come sia successo che un fatto, relativamente importante per un'azienda di grandi dimensioni, sia potuto diventare punto di riferimento di molti dei conflitti che si sono succeduti negli ultimi decenni .

Forti spinte si sono avute per eliminare questo meccanismo dalla normativa del nostro paese.

Si sono susseguiti vari progetti di legge volti a modificarlo e/o a totalmente eliminarlo.

Una importante riforma ha rappresentato la legge n.92/ 2012,c.d. legge Fornero. Oggi è stata approvata una ulteriore riforma che vuole stringere ancora più il raggio di azione del meccanismo che riporta in azienda il lavoratore espulso.Non solo, ma complice il momento di crisi economica che ci investe, noi e tutta l'Europa,tende a ridurre i risarcimenti dei danni che spettano nei casi dei licenziamenti illegittimi ai lavoratori estromessi senza giustificato motivo e giusta causa.

Nella trattazione possiamo distinguere l'area della tutela reale dall'area della tutela obbligatoria.

A) Per quanto riguarda l'area della tutela reale, notiamo subito che essa nel recente provvedimento, per quanto riguarda i licenziamenti individuali, si è ristretta, escludendo del tutto i c.d. licenziamenti per motivi economici ma ha per altro verso incluso i licenziamenti collettivi.

Infatti

(a) nell'art.2 del DECR.RENZI si prevede che <Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro..... Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.>.

Tali ipotesi corrispondono a quelle previste dal co 1 dell'art.18 l.92/2012.

(b) Al comma 2 dell'art.3 si aggiunge <esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro....>.

(c) La reintegra si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore anche ai sensi degli art.4, comma 4 e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999 n.68. Ipotesi anch'essa presente nella legge n.92/2012. La legge Fornero prevedeva la reintegrazione anche per il licenziamento intimato in violazione dell'art.2110, co.2; tale ipotesi non è ripresa dal DECR.RENZI.

Quelli su elencati sono i casi in cui è prevista la reintegra nel posto di lavoro per i licenziamenti individuali nel DECR.RENZI.

Possiamo concludere che, pur ridotta, non è molto dissimile per ampiezza l'estensione dell'area della tutela reale rispetto alla l.n.92/2012

A questi casi individuali è da aggiungere il caso previsto dall'Art.10 del DECR.RENZI per i casi di licenziamenti collettivi secondo il quale <In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto.>.

Come si ricorderà la legge n.92/2012, circa la sussistenza o l'insussistenza del fatto, prevedeva due particolari ipotesi di reintegrazione: (1) la prima, quando il giudice accertava che non ricorrevano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato; (2) la seconda, nell'ipotesi in cui accertava la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Le ipotesi così formulate avevano dato problemi a dottrina e alla giurisprudenza e si erano rivelate, per alcuni, idoneo strumento per annullare licenziamenti e ordinare la reintegra in base, al significato in tale contesto del termine "fatto".

Ora il DECR. RENZI, rifacendosi anche all'alleggerimento, per così dire, nel sistema dei licenziamenti, del licenziamento per giustificato motivo, limita la fattispecie al solo licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo e specifica meglio l'ipotesi dell'insussistenza del fatto definendolo " fatto materiale", sciogliendo così, almeno nell'intenzione del legislatore, la dicotomia tra "fatto giuridico" e " fatto materiale". Resta però, a questo punto, da intendersi su tale termine " materiale". Su di esso sicuramente si cimenteranno gli studiosi in ragione del loro retroterra culturale-giuridico. Il datore di lavoro, dopo avere contestato il "fatto", a parer nostro, licenzia un lavoratore perché nel suo comportamento ravvisa un inadempimento contrattuale (

ovvero un illecito, o anche un reato etc.) .Il DECR.RENZI prevede che il giudice possa reintegrare il lavoratore solo nel caso che < sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale> ,né gli è consentita alcuna <valutazione circa la sproporzione del licenziamento>. Ne esce un meccanismo di non facile applicazione. Il termine " materiale" nel decreto può essere stato inteso dal legislatore come contrapposto a " elemento psicologico", ma può intendersi anche come contrapposto a "giuridico". Viene inoltre derogato in tal modo il principio di proporzionalità che dovrebbe presiedere ad ogni provvedimento disciplinare compreso il licenziamento.

- B) Per quanto riguarda l'area della tutela obbligatoria si è avuto un generale contenimento dell'ammontare dell'importo dell'indennità risarcitoria in caso di licenziamento.
- (a) Così l'art.3 del DECR.RENZI prevede che nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, 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 a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità. Laddove il comma 5 dell'art.18 For. prevedeva che il giudice, nelle altre ipotesi in cui accertava che non ricorrevano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiarava sempre risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannava 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. Dal che si deduce che se un lavoratore con anzianità di anni 3 viene licenziato ,applicando il nuovo regime, gli vengono corrisposte n.6 mensilità mentre sotto il regime previgente avrebbe potuto percepire quanto meno n.12 mensilità e, a discrezione del giudice, anche di più . In definitiva nel DECR.RENZI si applica un "automatismo" secco, in quanto senza spazio per ulteriori valutazioni del giudice e comunque stabilito "al ribasso". Per di più l'indennità corrisposta ex DECR.RENZI *expressis verbis* non viene assoggettata a contribuzione il che può significare che essa non incide in alcun modo sul trattamento pensionistico. Viene meno ogni considerazione della specifica situazione individuale.
- Dal che si rileva anche che i c.d. licenziamenti per motivi economici comportano, se dichiarati illegittimi la sola sanzione del risarcimento. E' stato altresì abrogata la procedura, relativa agli stessi, di cui all'art 7 della legge n.604 del 1966 introdotta dalla legge n.92/2012.
- (b) Nel caso di vizi formali e procedurali dal DECR.RENZI viene prevista una indennità, sempre non soggetta a contribuzione, di 1 mensilità x 1 anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità. Nel comma 6 art. 18 legge Fornero era previsto sempre, in tali casi, il trattamento risarcitorio ma determinato tra un minimo di 6 e un massimo di dodici mensilità a discrezione del giudice in relazione alla gravità della violazione. Di talché il famoso lavoratore con 3 anni di anzianità nel regime nuovamente introdotto percepirà 3 mensilità di retribuzione , mentre nel regime previgente avrebbe percepito un minimo di 6 mensilità.
- (c) Nel caso di licenziamenti collettivi ed è questo un aspetto nuovo introdotto dal Jobs Act, si prevede in caso di violazione delle procedure richiamate all'art.4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art.5 comma 1, della legge 223/1991, esclusivamente l'erogazione di una indennità risarcitoria nella misura di 2 mensilità x 1 anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
- Un altro appunto che può farsi a questa legge è di avere messo sullo stesso piano il licenziamento individuale e i licenziamenti collettivi. Un conto è licenziare uno-due lavoratori;

un conto è licenziare una molteplicità di lavoratori. L'impatto "sociale" - come ci dimostrano i nostri tempi - è ben diverso. Coinvolge una ,piccola o grande che sia, comunità e spesso le autorità pubbliche che la amministrano; non si può gestire tale vicenda con meri criteri ragionieristici.

La ricollocazione del lavoratore licenziato

Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del D.lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego e segua la procedura prevista dal decreto per la ricerca di nuova occupazione.

Da tale procedura restano esclusi tutti i lavoratori che ,per le modalità dell'uscita dal lavoro non possano considerarsi "lavoratori in stato di disoccupazione involontaria" (ad es. coloro che hanno accettato l'offerta del datore di lavoro di cui all'art.6 DECR.RENZI.).

Si sta lavorando sul collocamento dei lavoratori fin dalla legge Biagi al fine di creare un sistema misto,pubblico/privato,che funzioni per la ricollocabilità dei lavoratori.Si spera che i risultati siano pari alle attese che si sono create in un momento di così grave crisi occupazionale.

Abbiamo su detto che l'approvazione del decreto è stata anticipata da indiscrezioni.Sono circolati vari disegni di legge.Si sono fatte varie ipotesi ,in particolare sul "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti." Si era attribuito a un noto giuslavorista il progetto di un contratto a tutele crescenti ,nel senso che al datore di lavoro era consentito il recesso con il preavviso previsto dal contratto collettivo o individuale con contemporanea instaurazione di un contratto di ricollocazione che per il lavoratore con anzianità superiore ai due anni comportava maggiori tutele .Il termine. " tutele crescenti",attribuito all'istituto determina confusione e incertezze.Si è continuato a usare tale denominazione anche nel Jobs Act e nel titolo dello Schema di decreto legislativo. Tale titolo,in oggi, presa visione dell'articolato, appare giustificato dal fatto che le indennità previste a fronte di licenziamenti illegittimi "crescono col crescere dell'anzianità del lavoratore" non importa che siano inferiori a quelle prevista dalla legge n.92/2012,esse comunque crescono .Non è stato introdotto alcun periodo, all'infuori di quello di prova, in cui il lavoratore si trovi del tutto privo di tutele dal licenziamento .

.E' stata prevista dalla legge di stabilità ,per agevolare l'assunzione da parte dei datori di lavoro una decontribuzione del rapporto di lavoro della durata di tre anni (v. art.118 l. 23/12/2014 n.190).

L'applicazione del Jobs Act comporterà che per un certo tempo nella stessa azienda avremo la coesistenza di lavoratori regolati dal vecchio art.18 l.n. 92/2012 e lavoratori regolati dal Jobs Act.Nel lungo termine salvo ulteriori modifiche, non da escludersi, tutti i lavoratori saranno sottoposti all'art.18 del Governo Renzi.

Si diceva da taluno che il nuovo contratto avrebbe sostituito,in parte se non in tutto, i vecchi contratti flessibili.Di ciò non v'è traccia salvo un anticipo della soppressione dei collaboratori coordinati e continuativi nella lettera g) dell'art. 7 della legge delega ed un annuncio contenuto sempre nella legge delega, art. 7 lettera a) di una revisione generali di tutti i contratti in essere.Il governo è delegato a

<individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali>.

E' sorto dibattito circa l'applicabilità del decreto Renzi al pubblico impiego. Occorre ricordare che con la riforma degli anni '90, ora contenuta nel Testo unico del pubblico impiego D.Lgvo 165/2001, il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti è stato privatizzato. Di conseguenza, come recita l'art. 2 comma 2 T.U. 30 marzo 2001 n.165:< I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del Capo 1, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa...> e comma 3 successivo: <i rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto.....>In particolare l'art 51 del predetto T.U. dispone che< la legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero di dipendenti.>.

La c.d.Riforma Brunetta, v. D.Lgs 27 ottobre 2009 n.150 attuativo della legge n.15 del 2009, intervenuta nel frattempo, ha confermato la privatizzazione del rapporto dei pubblici dipendenti.

Dovremmo concludere che il Decreto Renzi dovrebbe considerarsi applicabile ai pubblici dipendenti come avrebbe dovuto essere applicabile, per questo aspetto, anche la legge n.92/2012.