

DECRETO DIGNITÀ/Aumenta il risarcimento in caso di contratto a tutele crescenti

Licenziamenti illeciti più cari

Indennità tra le sei e le 36 mensilità di retribuzione

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Cresce il risarcimento per illecito licenziamento di lavoratori assunti a tutele crescenti. Infatti, è incrementato del 50% l'indennizzo previsto a favore del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo. L'indennità prevista tra le 4 e le 24 mensilità di retribuzione, infatti, passa alla misura tra le 6 e le 36 mensilità. A stabilirlo è l'art. 3 del decreto legge «dignità» n. 87/18 pubblicato in G.U. n. 161 del 13 luglio.

Vecchi e nuovi assunti. Con l'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti, a partire dal 7 marzo 2015, i regimi di tutela per i lavoratori (sanzionatori per i datori di lavoro) in tutte le ipotesi di licenziamenti illegittimi sono due:

- il primo si applica ai «vecchi assunti», cioè ai lavoratori dipendenti già in forza al 6 marzo 2015;

- il secondo ai «nuovi assunti», ossia ai lavoratori dipendenti assunti a partire dal 7 marzo 2015 e a quelli il cui rapporto di lavoro a termine o di apprendistato sia stato trasformato o confermato a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015.

La sostanziale differenza, tra i due regimi, riguarda la sanzione della «reintegrazione nel posto di lavoro» (il famigerato art. 18) che, per i «vecchi assunti», continua ad applicarsi nell'ipotesi in cui dipendano da aziende con più di 15 dipendenti (grandi datori di lavoro).

Fa eccezione il caso di aziende che, al 7 marzo 2015, occupavano fino a 15 dipendenti (cosiddetti «piccoli datori di lavoro», si veda nelle tabelle) e che, in virtù di nuove assunzioni effettuate dopo il 7 marzo 2015, raggiungono una dimensione tale da renderle «grandi datori di lavoro»: nonostante la nuova dimensione, continuerà ad applicarsi loro la disciplina delle «tutele crescenti» anche ai «vecchi» lavoratori.

Licenziamenti più costosi. La novità del decreto dignità tocca il regime di tutela dei licenziamenti dei «nuovi assunti», cioè il regime a tutele crescenti.

La novità, come detto, è l'incremento del 50% dell'indennizzo previsto per l'ipotesi di licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo oggettivo o senza giustificato motivo soggettivo.

In tabella sono sintetizzate le conseguenze a carico del

| Tutele crescenti - Piccoli datori di lavoro ⁽¹⁾ | | | | |
|--|-------------------------------|------------|----------------------------------|--------------------------|
| Ipotesi ⁽²⁾ | Reintegrazione ⁽³⁾ | | Risarcimento | |
| | Obbligo | Ind. Sost. | Misura | Limiti |
| Licenziamento nullo | | | | |
| Discriminatorio, casi protetti | Sì | Sì | Ultima retribuzione | Min 5 mensilità |
| Licenziamento annullabile | | | | |
| Assenza di GC o GMS | No | No | 1 mensilità per anno di lavoro | Min 2 max 6 mensilità |
| Assenza di GMO | No | No | 1 mensilità per anno di lavoro | Min 2 max 6 mensilità |
| Assenza GMO per manifesta insussistenza del fatto | No | No | 1 mensilità per anno di lavoro | Min 2 max 6 mensilità |
| Licenziamento inefficace | | | | |
| Vizi di procedura e/o di motivazione | No | No | 0,5 mensilità per anno di lavoro | Min 1 max 6 mensilità |
| In forma orale | Sì | Sì | Ultima retribuzione | Min 5 mensilità |

1. Aziende che occupano fino a 15 dipendenti (5 nel settore agricolo) nell'unità produttiva o nel comune
2. Legenda: GC = Giusta causa; GMS = Giustificato motivo soggettivo; GMO = giustificato motivo oggettivo
3. Indica se c'è obbligo della reintegrazione a carico del datore di lavoro (prima colonna) e se il lavoratore può chiedere, in alternativa alla reintegrazione, l'indennità sostitutiva (seconda colonna)

| Tutele crescenti - Grandi datori di lavoro ⁽¹⁾ | | | | |
|---|-------------------------------|------------|--------------------------------|---------------------------|
| Ipotesi ⁽²⁾ | Reintegrazione ⁽³⁾ | | Risarcimento | |
| | Obbligo | Ind. Sost. | Misura | Limiti |
| Licenziamento nullo | | | | |
| Discriminatorio, casi protetti | Sì | Sì | Ultima retribuzione | Min 5 mensilità |
| Licenziamento annullabile - fino al 12 luglio | | | | |
| Assenza di GC o GMS | No | No | 2 mensilità per anno di lavoro | Min 4 max 24 mensilità |
| Assenza di GMO | No | No | 2 mensilità per anno di lavoro | Min 4 max 24 mensilità |
| Assenza GMO per manifesta insussistenza del fatto | Sì | Sì | Ultima retribuzione | Max 12 mensilità |
| Licenziamento annullabile - dal 12 luglio | | | | |
| Assenza di GC o GMS | No | No | 2 mensilità per anno di lavoro | Min 6 max 36 mensilità |
| Assenza di GMO | No | No | 2 mensilità per anno di lavoro | Min 6 max 36 mensilità |
| Assenza GMO per manifesta insussistenza del fatto | Sì | Sì | Ultima retribuzione | Max 12 mensilità |
| Licenziamento inefficace | | | | |
| Vizi di procedura e/o di motivazione | No | No | 1 mensilità per anno di lavoro | Min 2 max 12 mensilità |
| In forma orale | Sì | Sì | Ultima retribuzione | Min 5 mensilità |

1. Aziende che occupano più di 15 dipendenti (5 nel settore agricolo) nell'unità produttiva o nel comune
2. Legenda: GC = Giusta causa; GMS = Giustificato motivo soggettivo; GMO = giustificato motivo oggettivo
3. Indica se c'è obbligo della reintegrazione a carico del datore di lavoro (prima colonna) e se il lavoratore può chiedere, in alternativa alla reintegrazione, l'indennità sostitutiva (seconda colonna)

datore di lavoro (quindi a favore del lavoratore) nel caso di dichiarazione di illegittimità del licenziamento da parte di un giudice, nell'ipotesi di piccoli datori di lavoro e nell'ipotesi di grandi datori di lavoro.

Vale la pena ricordare che, nell'ipotesi di revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro, fatta nel termine di 15 giorni dall'impugna-

zione del licenziamento, il rapporto di lavoro s'intende ripristinato a tutti gli effetti, senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e, in tal caso, non trova applicazione alcune regime sanzionatorio.

Contratto a termine, due mesi in più per il ricorso.

A proposito di licenziamenti e di ricorsi, un'altra novità del decreto dignità riguarda l'allungamento dei termini a disposizione dei lavoratori, per impugnare la nullità del contratto a termine. Finora l'impugnazione doveva avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del contratto a termine da impugnare e poteva avvenire con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale,

idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, e anche con soccorso del sindacato.

Efficacia dell'impugnazione, tuttavia, restava vincolato al successivo deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale, entro il termine di 120 giorni. Con il decreto dignità il termine a disposizione del lavoratore è stato portato a 80 giorni.

—© Riproduzione riservata—