

Decreto Dignità e disciplina dei licenziamenti

**Nuova misura dell'indennità
risarcitoria per i licenziamenti
individuali illegittimi**

**Licenziamento per giustificato
motivo oggettivo: la riforma del
2018**

**Ambito temporale di
applicazione del Decreto
Dignità**



RAPPORTO DI LAVORO

Nuova misura dell'indennità risarcitoria per i licenziamenti individuali illegittimi

A CHI SI RIVOLGE

**DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati

**LAVORATORI**

Lavoratori dipendenti assunti dal 7.3.2015

**PROFESSIONISTI**

Non è richiesto alcun adempimento

ABSTRACT

L'art. 3, legge n. 96/2018 ha modificato l'art. 3, co. 1, D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act) introducendo un nuovo limite massimo e minimo per l'indennità risarcitoria da irrogare al dipendente in caso di licenziamento illegittimo per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo. Restano esclusi i casi di reintegra per licenziamenti discriminatori e/o nulli, per cui continua a trovare applicazione la tutela reale.

COMMENTO

Alla data dell'11 agosto 2018, il Parlamento ha pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 186 la legge [n. 96](#) del 9 agosto 2018, di conversione del decreto legge [n. 87](#) del 12 luglio 2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

In tema di licenziamenti individuali, la predetta legge interviene sul precedente Decreto legislativo n. 23/2015 ([Jobs Act](#)) che detta "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", modificando la misura minima e massima dell'indennità risarcitoria relativa alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e giustificato motivo soggettivo per i quali il Decreto medesimo prevede che si applichi la sola tutela risarcitoria.

La nuova legge n. 96/2018 trova applicazione nei confronti dei dipendenti assunti dalla data di entrata in vigore del Jobs Act, ovvero dalla data del 7.3.2015 ed esclude dal suo raggio di modifica i casi di reintegra presenti nell'ipotesi di licenziamento disciplinare per l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, nonché nell'ipotesi dei licenziamenti discriminatori e nulli (esempio, intimati in forma orale), per i quali, dunque, continua ad applicarsi la sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro unitamente al pagamento di un'indennità risarcitoria ([art. 2](#), Decreto legislativo n. 23/2015, e [art. 3](#), co. 2 della medesima legge).

In particolare, l'art. 3 della nuova legge n. 96/2018 - che modifica a sua volta l'art. 3, co. 1, Decreto Legislativo n. 23/2015 - rimodula l'indennità risarcitoria prevista in caso di

accertamento da parte di un giudice, della illegittimità di un licenziamento intimato a un lavoratore assunto a tempo indeterminato (per le sole ipotesi innanzi descritte) nonché della misura dell'offerta conciliativa formulata in via stragiudiziale dal datore di lavoro al lavoratore licenziato, entro i termini di impugnativa del licenziamento (60 giorni) secondo lo strumento previsto e disciplinato all'[art. 6](#), Decreto Legislativo n. 23/2015.

La prima novità, dunque, riguarda l'indennizzo risarcitorio per licenziamento illegittimo – per le sole ipotesi in cui è prevista la tutela indennitaria e per i casi in cui a irrogarlo siano le grandi imprese con più di 15 dipendenti, essa non potrà andare al di sotto delle 6 mensilità e non potrà essere superiore alle 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr (in precedenza minimo 4 e massimo 24 mensilità).

Quanto alle piccole aziende, con meno di 16 dipendenti, il risarcimento sale da 2 a 3 mensilità, nel minimo e sale nel massimo a 6 mensilità. Fermo restando il criterio di computo, ovvero 2 mensilità per ogni anno di servizio nel primo caso e 1 mensilità per ogni anno di servizio nel secondo.

Quindi, nel caso in cui il giudice dichiari l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa, l'ex datore di lavoro dovrà versare al lavoratore una indennità risarcitoria che non potrà andare al di sotto delle 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, anche nel caso in cui il lavoratore abbia prestato la propria attività lavorativa per meno di 3 anni.

Si sottolinea il fatto che nelle ipotesi di licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) ove sia stata dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, non si dovrà applicare l'indennizzo summenzionato ma la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. Il datore di lavoro, nel caso prospettato, è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

SI RICORDA CHE

L'art. 3, legge n. 96/2018 oltre a rimodulare l'indennità risarcitoria prevista in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giusta causa o giustificato motivo soggettivo, intimato a un lavoratore assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 7.3.2015, rimodula anche la misura dell'offerta conciliativa che il datore di lavoro potrebbe formulare in via stragiudiziale al lavoratore licenziato, entro i termini di impugnativa del licenziamento (60 giorni) secondo il disposto di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015.

RAPPORTO DI LAVORO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: la riforma del 2018

A CHI SI RIVOLGE



DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro privati



LAVORATORI

Lavoratori dipendenti assunti dal 7.3.2015



PROFESSIONISTI

Non è richiesto alcun adempimento

ABSTRACT

Anche la disciplina del licenziamento per ragioni economiche è stata modificata nell'apparato sanzionatorio dal cd. Decreto Dignità innalzando i valori minimi e massimi dell'indennità risarcitoria.

COMMENTO

Natura e inquadramento legislativo

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per brevità "g.m.o." o licenziamento per ragioni economiche attinenti all'azienda) inerisce tutti quei casi in cui il datore si trova a dover ridurre il proprio personale mediante recesso dal singolo contratto di lavoro poiché spinto da esigenze di natura economica (una crisi aziendale o di settore commerciale, un drastico calo delle commesse ecc.) oppure tecnico-produttive (l'implementazione di nuovi sistemi organizzativi o di produzione, quali la meccanizzazione di reparti o settori, la redistribuzione delle mansioni tra i gli altri dipendenti ecc). La materia, disciplinata inizialmente dalla [legge n. 604/1966](#) e [n. 300/1970](#), era stata recentemente interessata da una profonda modifica con l'emanazione della legge n. 92/2012 (cd. [Legge Fornero](#)) e con le successive [legge n. 183/2014](#) e D.Lgs. n. 23/2015 ([Jobs Act](#)) è stata abbandonata la generale sanzione della reintegrazione a favore di un maggior ricorso tendenziale alla semplice sanzione di natura risarcitoria.

Si tenga presente che in seguito all'emanazione delle succitate riforme (Legge Fornero e Jobs Act) possono individuarsi due distinti gruppi di lavoratori, diversificati dal regime sanzionatorio applicabile in funzione della data di assunzione:

– chi, *assunto fino al 6 marzo 2015* e rientrante quindi nell'ambito di applicazione della Legge Fornero, in caso di licenziamento illegittimo gode di una *tutela risarcitoria più ampia* (da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità, range nel quale il giudice può muoversi abbastanza liberamente, potendo adattare di volta in volta la sanzione al caso di specie) e di un processo più celere (così detto "Rito Fornero", caratterizzato da una fase iniziale sommaria e tempistiche particolarmente contingentate). I lavoratori sottoposti alla legge n. 92/2012 godono inoltre della possibilità di essere riammessi in azienda (cd. reintegrazione sul posto di lavoro) qualora in giudizio emerga la "manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento":

– *lavoratori assunti a far data dal 7 marzo 2015*, sottoposti alla disciplina del cd. Jobs Act, che prevede (meglio sarebbe dire "prevedeva" in considerazione della riforma del 2018 che si va ad esplicitare subito sotto), in caso di licenziamento illegittimo, la condanna del datore al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, calcolata sull'ultima retribuzione globale di fatto, corrispondere a due mensilità per ogni anno di servizio (che scendono ad una mensilità per anno di servizio per le imprese fino a 15 dipendenti), comunque in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 (limiti minimi e massimi che scendono rispettivamente a 2 e 6 per le imprese fino a 15 dipendenti).

Novità introdotte con il Decreto Dignità

Premesso il quadro legislativo appena esposto, il Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018) è intervenuto modificando le disposizioni in tema di entità dell'indennità risarcitoria dovuta al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, *rectius* ha innalzato gli importi minimi e massimi entro il quale tale indennità è determinata. Deve tenersi presente che la novella ha modificato unicamente le disposizioni del Jobs Act del 2014/2015 e, pertanto, le nuove disposizioni si applicheranno esclusivamente a quei lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 (i quali, come detto, non godono delle garanzie dell'[art. 18](#), legge n. 300/1970).

A seguito della riforma del 2018 il regime sanzionatorio è così composto:

- a) per quanto riguarda le *imprese che occupano più di 15 dipendenti*, al lavoratore illegittimamente licenziato spetterà, in forza di tali nuove disposizioni, un'indennità onnicomprensiva equivalente a due mensilità per ogni anno di servizio, comunque non inferiore – ed in questo risiede la vera novità – a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità;
- b) per le *aziende di dimensioni inferiori*, invece (con un numero di dipendenti uguale o minore di 15), l'indennità per licenziamento illegittimo è dimezzata e ammonta a una mensilità per ogni anno di servizio, variando tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità.

Com'è noto, a differenza del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, per i lavoratori sottoposti a Jobs Act (così come modificato dal Decreto Dignità) licenziati per giustificato motivo oggettivo, in esito a un giudizio di impugnazione della misura estintiva, *non v'è possibilità di reintegra sul posto di lavoro*, ma esclusivamente di condanna per il datore alla corresponsione di un'indennità risarcitoria nei termini e negli importi appena descritti.

Anche per il licenziamenti per giustificato motivo oggettivo è prevista la possibilità per il datore, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione della misura estintiva, di offrire un'indennità risarcitoria nelle "sedi protette" di cui agli [art. 2113](#), co. 4, c.c. o [art. 76](#), D.Lgs. n. 276/2003 volta a ottenere la rinuncia del lavoratore all'impugnazione del licenziamento.

I relativi importi, analoghi a quelli previsti in caso di giustificato motivo soggettivo, sono stati anch'essi aumentati ed equivalgono a una mensilità per ogni anno di servizio, a partire da un minimo di 3 ad un massimo di 27 mensilità per le imprese con più di 15 dipendenti e una mensilità per ogni anno di servizio, a partire da un minimo di 1,5 ad un massimo di 6 mensilità per le imprese con un numero di dipendenti uguale o minore di 15.

Si tenga altresì presente che, in caso di accettazione dell'offerta, l'importo erogato è esente sia fiscalmente che dal punto di vista contributivo, così come previsto dall'[art. 6](#), co. 1, D.Lgs. n. 23/2015.

SI RICORDA CHE

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere fondato su ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, la cui sussistenza deve essere dimostrata in giudizio dal datore unitamente all'impossibilità di adibire il lavoratore ad altro posto in azienda (cd. obbligo di repêchage).

RAPPORTO DI LAVORO

Ambito temporale di applicazione del Decreto Dignità

A CHI SI RIVOLGE



DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro privati



LAVORATORI

Lavoratori dipendenti assunti dopo il 7.3.2015



PROFESSIONISTI

Non è richiesto alcun adempimento

ABSTRACT

In assenza di specifica disciplina transitoria, le novità introdotte dal Decreto Dignità troveranno immediata applicazione nei confronti di tutti i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 e licenziati successivamente al 14 luglio 2018.

COMMENTO

Per quanto concerne l'applicabilità temporale del Decreto Dignità, la disciplina transitoria prevista nel testo del Decreto si applica unicamente alle modifiche relative alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'[art. 1](#), co. 1. Ne deriva che la nuova tutela indennitaria troverà applicazione in tutte le ipotesi di licenziamento dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti, intimato dopo il 14 luglio 2018 e del quale sia accertata in giudizio l'illegittimità per insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo.

Di conseguenza, nelle ipotesi di licenziamento ingiustificato, si configura il seguente scenario:

- 1) per i *dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015*, si applicherà la tutela prevista dalla [legge n. 92/2012](#) (cd. "Legge Fornero"): il dipendente potrà avere diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro prevista dal 4° comma dell'[art. 18](#), legge n. 300/1970 ovvero alla tutela indennitaria di cui al successivo comma 5° della citata norma, compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- 2) per i *dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 e licenziati anteriormente al 14 luglio 2018* : troverà applicazione esclusivamente la tutela indennitaria prevista dall'[art. 3](#), D.Lgs. n. 23/2015, nella sua versione originaria, compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità retributive, commisurata all'anzianità di servizio del dipendente;
- 3) per i *dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 e licenziati successivamente al 14 luglio 2018*: troverà applicazione esclusivamente la tutela indennitaria prevista dall'[art. 3](#), D.Lgs. n. 23/2015, così come riformata dal Decreto Dignità, compresa tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità retributive, commisura all'anzianità di servizio del dipendente.

Il Decreto Dignità ha altresì modificato la misura dell'importo che può essere offerto su base volontaria dal datore di lavoro al lavoratore, a titolo conciliativo, nel termine di 60 giorni dall'intimazione del licenziamento. Tale indennità, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto

Dignità, ammonta ad una mensilità per ogni anno di servizio in misura non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità, mentre la normativa previgente circoscriveva tale indennità tra un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità.

Pertanto, con riferimento ai licenziamenti intimati successivamente al 14 luglio 2018, il datore di lavoro potrà offrire ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, ai fini di agevolare la risoluzione stragiudiziale delle controversie sul lavoro ed evitare, quindi, che il lavoratore si rivolga al tribunale competente, un'indennità pari a 3 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, che aumenterà nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia più di 3 anni di anzianità di servizio.

In estrema sintesi, lo scenario delle *conciliazioni esperibili a fronte del licenziamento* è il seguente:

- a) per i *dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015*, saranno esperibili le procedure di conciliazione ordinarie previste ai sensi dell'[art. 410](#) cod. proc. civ. e dell'[art. 7](#), legge n. 604/1966, applicabile esclusivamente nelle ipotesi licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da un'impresa che occupi più di 15 dipendenti. Il datore di lavoro, in tali sedi, sarà libero di offrire al lavoratore l'importo che ritenga maggiormente congruo;
- b) per i *dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015*, il datore di lavoro – ferma restando, in ogni caso, l'esperibilità delle altre procedure ordinarie di conciliazione – potrà offrire al lavoratore licenziato, nel termine previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (i.e. 60 giorni), i seguenti importi a titolo conciliativo:
- per le *imprese che occupano più di 15 dipendenti*: una mensilità per ogni anno di servizio, a partire da un minimo di 3 e sino ad un massimo di 27 mensilità (mentre in precedenza il delta andava dalle 2 alle 18 mensilità);
 - per le *imprese che occupano meno di 15 dipendenti*: una mensilità per ogni anno di servizio, a partire da un minimo di 1,5 ad un massimo di 6 mensilità (mentre prima il delta andava da 1 a 6 mensilità).

Al riguardo, si deve altresì considerare che non un qualsiasi accordo con il lavoratore rende efficace tale opzione di chiusura stragiudiziale del contenzioso; il relativo accordo dovrà infatti essere sottoscritto in una delle "sedi protette" dall'[art. 2113](#), co. 4, cod. civ. od [art. 76](#), D.Lgs. n. 276/2003:

- Commissione di Conciliazione presso l'Itl;
- sede sindacale;
- commissione di conciliazione ed arbitrato se prevista dalla contrattazione collettiva;
- collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale;
- commissione di certificazione.

In conclusione, se negli effetti della riforma potrebbe ravvedersi un immediato vantaggio per i lavoratori neo-assunti, i quali beneficerebbero del passaggio dell'indennità minima prevista per il licenziamento illegittimo da 4 a 6 mensilità, nessuna particolare novità può ravvedersi per gli assunti di lungo corso, atteso che per superare il limite massimo di cui alla precedente formulazione bisognerà attendere che i lavoratori maturino più di dodici anni di anzianità di servizio in azienda. In particolare, per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015, si dovrà attendere sino a marzo del 2027 per il riconoscimento dell'indennità nella misura massima.

SI RICORDA CHE

Nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo relativi ai dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, la procedura conciliativa rappresenta un obbligo, a pena dell'inefficacia del licenziamento. Diversamente, per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015, la procedura conciliativa non è obbligatoria.

Il delta indennitario novellato dal Decreto Dignità per i licenziamenti illegittimi, troverà applicazione esclusivamente per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 e licenziati dopo il 14 luglio 2018.