

Milano, 15 dicembre 2014

**Il licenziamento disciplinare alla luce
del Jobs act**

Presentazione a «Tutto Lavoro»

Avv. Angelo Zambelli

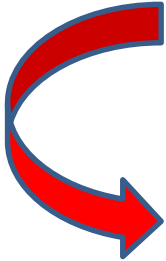
GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

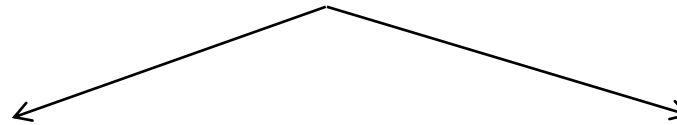
Licenziamento disciplinare



espressione del potere disciplinare del datore di lavoro *ex art. 2106 c.c.*



Può essere intimato in presenza di



Giusta causa:

condotta del lavoratore di tale gravità da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.)

Giustificato motivo soggettivo:

notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (art. 3, Legge n. 604/1966)



Rispetto delle regole procedurali *ex art. 7 St. lav.*

Regime sanzionatorio

«Vecchio» art. 18 St. Lav.

Nel caso in cui **non** ricorrano
gli estremi del **giustificato
motivo soggettivo** o della
giusta causa



Reintegrazione nel posto di lavoro e
pagamento di un'**indennità risarcitoria**
commisurata all'ultima retribuzione
globale di fatto **dal giorno del
licenziamento sino a quello
dell'effettiva reintegrazione** che, in
ogni caso, **non** può essere inferiore a
cinque mensilità di retribuzione globale
di fatto

Apparato sanzionatorio introdotta con la L. 92/2012 (art. 1, comma 42)

Nel caso in cui **non** ricorrano gli estremi del **giustificato motivo soggettivo** o della **giusta causa**:

✓ per **insussistenza del fatto** contestato;

✓ perché il fatto costituisce una **condotta punibile con sanzioni conservative** sulla base dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili



Reintegrazione nel posto di lavoro e pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto **dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione** che, in ogni caso, **non può essere superiore a dodici mensilità** (viene meno il limite minimo di cinque), deducendo sia il cd. *aliunde perceptum* che il cd. *aliunde percipiendum*

In tutte le altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa (ad es., ritenuta sproporzionalità della sanzione)



Pagamento di un'**indennità risarcitoria** onnicomprensiva ricompresa **tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità**


Mero **vizio formale** o **inosservanza della procedura disciplinare**



Pagamento di un'**indennità risarcitoria** onnicomprensiva ricompresa **tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità**

e con il Jobs act?

art. 1, comma 7, lett. c)



*«previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto del lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando **il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato**, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento»*

In attesa dell'emanazione dei decreti attuativi da parte del Governo – prevista entro la fine dell'anno – dai **tavoli tecnici** emergono soluzioni al fine di delimitare un confine tra reintegrazione e semplice indennizzo attraverso l'individuazione delle specifiche fattispecie

Regime sanzionatorio introdotto dal Jobs act

«specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato»



reintegrazione nel posto di lavoro

In tutti gli altri casi



indennizzo



corresponsione di una frazione della retribuzione (una mensilità e mezzo) **per ogni anno di anzianità**, con la previsione di un tetto massimo (e, forse, anche di limite minimo)



pare che i tecnici stiano valutando l'ipotesi di un tetto massimo pari a **24 mensilità** in linea con la L. 92/2012

Le soluzioni prospettate

- Limitare la reintegrazione ai soli casi di **insussistenza di un fatto materiale grave contestato al lavoratore**
 - In tutti gli altri casi, compreso quello in cui il Giudice ritenga il fatto (provato) non così grave da meritare il licenziamento, dovrebbe essere previsto il solo indennizzo
 - sostanziale adesione alla sentenza della Corte di Cassazione n. 23669 del 6 novembre 2014;
- limitare la reintegrazione alle ipotesi di **insussistenza di condotte contestate e costituenti reato**
 - soluzione da più parti **criticata**: comporterebbe un'inedita quanto problematica interferenza di valutazioni penalistiche nel diritto del lavoro (ad es., elemento soggettivo del reato) e potrebbe condurre per alcuni ad un effetto paradossale: il datore di lavoro non contesterebbe più addebiti/reato al lavoratore poiché, in sua assenza, vi sarebbe il rischio della reintegrazione
- **eliminare** il riferimento della Legge Fornero alle **tipizzazioni disciplinari contenute nei contratti collettivi**
 - La genericità delle formulazioni dei CCNL mal si concilia con il criterio direttivo della specificità delle ipotesi reintegratorie previsto dalla legge delega.

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

Questions?

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

azambelli@grimaldilex.com

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London