

Milano, 30 marzo 2015

***La nuova disciplina dei
licenziamenti disciplinari***

Presentazione a «Tutto Lavoro»

Avv. Angelo Zambelli

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

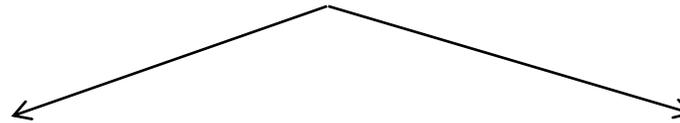
Licenziamento disciplinare



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.

Licenziamento intimato «**senza giusta causa o giustificato motivo**»



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 rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

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)

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



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*

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

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

Jobs Act: cosa cambia?

art. 1, comma 7, lett. c) Legge 183/2014

«previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio [...] limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato [...]»

Principali novità in tema di licenziamento disciplinare

- ❖ La **reintegrazione** è prevista **solo** nel caso in cui sia **direttamente dimostrata** in giudizio l'**insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**
- ❖ **negli altri casi** il lavoratore ha diritto **esclusivamente** al pagamento di una **indennità certa e crescente in funzione dell'anzianità di servizio**

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

art. 3, comma 1

«Salvo quanto disposto dal comma 2, 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 di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**»

art. 3, comma 2

«**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 e al pagamento di un'**indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo 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 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione **non può essere superiore a dodici mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro 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. Al **lavoratore** è attribuita la **facoltà di cui all'articolo 2, comma 3**»

La reintegrazione in caso di licenziamento disciplinare

- ➔ È prevista **esclusivamente nei casi in cui sia «direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore»**
- ➔ **Eliminato** il riferimento della Legge Fornero alle **tipizzazioni disciplinari contenute nei contratti collettivi**: la genericità delle formulazioni dei CCNL mal si conciliava con il criterio direttivo della specificità delle ipotesi reintegratorie previsto dalla legge delega
- ➔ Adesione alla sentenza della Corte di Cassazione n. 23669 del 6 novembre 2014: il **fatto contestato** deve essere accertato esclusivamente nella sua **componente materiale e non giuridica**
- ➔ Resta **estranea ogni valutazione** circa la «sproporzione del licenziamento»: limite alla discrezionalità del giudice

In tutti gli altri casi ...

«in cui risulta accertato che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per [...] giustificato motivo soggettivo o giusta causa**»



pagamento di un' **indennità risarcitoria** crescente in base all'anzianità di servizio di importo pari a **due mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto **per ogni anno di servizio (minimo 4 e massimo 24 mensilità)**.

Anzianità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	>12
Mensilità	4	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	24

Nuovi assunti



Vecchi assunti

↓

Reintegrazione «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»

+
indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto con un limite pari a massimo 12 mensilità

Nelle altre ipotesi: indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (minimo 4, massimo 24 mensilità).

↓

Reintegrazione solo in caso di illegittimità del licenziamento «per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili»

+
indennità risarcitoria con un limite pari a massimo 12 mensilità della retribuzione globale di fatto

Nelle altre ipotesi: indennità risarcitoria omnicomprensiva (minimo 12, massimo 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto).

Nuovo regime in caso di mero vizio formale o procedurale (art. 4 D.lgs. 23/2015)

In caso di **violazione**

- del **requisito di motivazione del licenziamento** (art. 2, comma 2, legge n. 604 del 1966) o
- della **procedura disciplinare di cui all' articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori**



pagamento di un'**indennità risarcitoria** di importo pari a **una mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**

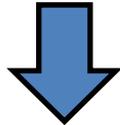
Anzianità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	>12
Mensilità	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12

➡ **a meno che** il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza di un vizio sostanziale del licenziamento (assenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo)

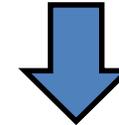
Nuovi assunti



Vecchi assunti



Indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione pari a **1 mensilità** dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità**



Indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, **tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto

E per i dipendenti delle “piccole” imprese?

**In tutti i casi di licenziamento disciplinare illegittimo:
solo un' indennità risarcitoria (esclusa la reintegrazione)**



**Indennità dimezzate, con il limite massimo di 6 mensilità
(in linea con il regime della Legge 604/1966)**

Questions?

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London

azambelli@grimaldilex.com

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

⋮ Milan Rome Brussels London