

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO: *JOBS ACT* e TUTELE PER I “NUOVI” ASSUNTI – SCHEDA DIDATTICA 1.3.22

NUOVI ASSUNTI: LA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Con il D.LGS. 4 marzo 2015, n. 23 - emanato in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. *Jobs Act*) e modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto dignità), conv. dalla L. 9 agosto 2018, n. 96 - il legislatore ha inteso perseguire la duplice finalità di incrementare l'occupazione e semplificare l'apparato sanzionatorio del licenziamento illegittimo.

IL QUADRO IN SINTESI

La locuzione “*tutele crescenti*” si riferisce ad un nuovo sistema protettivo indennitario contro i licenziamenti illegittimi, per l'appunto “crescente” (solo) in relazione all'anzianità di servizio, di cui possono beneficiare i lavoratori in virtù della data di costituzione (o conversione) del contratto di lavoro. Pertanto, all'interno della stessa azienda convivono oggi due categorie di lavoratori entrambi subordinati, ma diversamente tutelati, poiché, **per coloro che sono stati assunti prima dell'entrata in vigore del c.d. *Jobs Act*, la disciplina regolatrice in caso di licenziamento illegittimo è quella dell'art. 18 Stat. Lav., come modificato dalla L. n. 92/2012, e della L. n. 604/1966 (sulla disciplina riservata ai c.d. “vecchi assunti” si v. la relativa scheda didattica), mentre, se la data di assunzione (o conversione) del contratto di lavoro decorre dal 7 marzo 2015, le sanzioni per il licenziamento illegittimo sono quelle introdotte dal D.LGS. 4 marzo 2015, n. 23, come mod. dal D.L. n. 87/2018, conv. dalla L. n. 96/2018.**

CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO DEL D.LGS. N. 23/2015 (DAL LATO DEI LAVORATORI)

In seguito all'adozione del D.LGS. n. 23/2015 (art.1), il nuovo sistema di regole **si applica** solo ai lavoratori che appartengono alla categoria (legale) di **operai, impiegati o quadri**, assunti (o convertiti) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.LGS. n. 23/2015, ossia **dal 7 marzo 2015** (art. 1, co.1, D.LGS. n. 23/2015).

Nello specifico, il D.LGS. n. 23/2015 si applica:

- a) ai “lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato” (art.1, co.1);
- b) ai lavoratori a termine e agli apprendisti il cui contratto, *dopo la scadenza del termine o dopo la c.d. “finestra”* (conclusione del periodo formativo), continui come contratto a tempo indeterminato (art. 1, co. 2);
- c) ai lavoratori assunti precedentemente al 7 marzo 2015, qualora il datore di lavoro, con assunzioni successive all'entrata in vigore del decreto stesso, superi la soglia dei 15 dipendenti (nella medesima unità produttiva o nell'ambito dello stesso comune) o dei 60 dipendenti complessivamente (art. 1, co.3)

GLI ESCLUSI. Restano, pertanto, **esclusi dalla disciplina del D.LGS. n. 23/2015: a) i dirigenti** (non indicati dall'art.1), indipendentemente dalla data di assunzione e dal requisito dimensionale dell'impresa. Per la categoria dei dirigenti, continua a trovare applicazione la disciplina previgente del licenziamento *ad nutum*, cioè di un atto che non necessita di motivazione ed ha due soli vincoli di fonte legislativa: forma scritta e preavviso (ex artt. 2, L. n. 604/1966 e 2118 c. c.); **b) i lavoratori domestici** (la cui disciplina speciale è contenuta nella L. n. 339/1958); **c) alcune speciali tipologie di lavoratori subordinati non inquadrabili nelle tradizionali categorie dell'art. 2095 c.c., come il personale navigante del settore marittimo ed aereonautico**, regolati direttamente dal Codice della Navigazione (ai sensi degli artt. 129, 130, 322, 732, cod. nav.); **d) nonché i dipendenti pubblici** (disciplinati dal D.LGS. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni).

CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO DEL D.LGS. N. 23/2015 (DAL LATO DEI DATORI DI LAVORO)

TUTTI I DATORI DI LAVORO. Il nuovo regime dei licenziamenti, contenuto nel D.LGS. n. 23/2015, trova applicazione – con riferimento ai nuovi assunti – **a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dal numero di dipendenti occupati e dalla natura dell'attività esercitata**, ivi comprese le **c.d. imprese di tendenza**, (ossia datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto) **indipendentemente dalle dimensioni** (art. 9, co.2, D.LGS. n. 23/2015).

TRATTAMENTO DI FAVORE PER LE PICCOLE IMPRESE

Il decreto prevede un **trattamento differenziato** (e più favorevole ai datori di lavoro) **per le imprese di piccole dimensioni** che abbiano, cioè, alle proprie dipendenze fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva interessata al licenziamento (o nell'ambito dello stesso comune) o fino a 60 complessivamente sul territorio nazionale:

1. in primo luogo, come detto, il datore di lavoro fino a 15 dipendenti (nella medesima unità produttiva/comune) o fino a 60 (complessivamente) che, per effetto di nuove assunzioni, superi la soglia dei 15 dipendenti (o 60), è tenuto ad applicare a tutti i lavoratori e, quindi, anche ai vecchi assunti la nuova disciplina prevista dal decreto (art. 1, co.3, D.LGS. n. 23/2015);
2. in secondo luogo, la misura dell'indennità, prevista quale sanzione per il licenziamento illegittimo, viene dimezzata nell'ammontare e non può, in ogni caso, superare il limite di 6 mensilità (art. 9, co.1, D.LGS. n. 23/2015);
3. in terzo luogo, per le piccole imprese è esclusa la reintegrazione nel posto di lavoro (ad eccezione dei licenziamenti discriminatori c.d. odiosi) anche nel caso di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 9, co.1, D.LGS. n. 23/2015).

TIPOLOGIE DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Con l'entrata in vigore del D.LGS. n. 23/2015, il legislatore ha suddiviso il licenziamento invalido in 4 diverse tipologie che comportano per il lavoratore: una **TUTELA REALE "FORTE"** con reintegrazione nel posto di lavoro (senza limite risarcitorio); una **TUTELA REALE "DEBOLE"** con reintegrazione nel posto di lavoro (con limite risarcitorio); una **TUTELA INDENNITARIA "FORTE"** ED una **TUTELA INDENNITARIA "DEBOLE"**, entrambe senza reintegrazione nel posto di lavoro.

1° TIPO - TUTELA REALE "FORTE" CON REINTEGRAZIONE: I 4 LICENZIAMENTI NULLI (C.D. ODIOSI)

A) CAUSALI. L'art. 2, D.LGS. n. 23/2015, prevede la nullità dei **licenziamenti c.d. odiosi**, ossia:

1. **DISCRIMINATORI**, (ad es. *"sei gay, perciò ti licenzio"*), vale a dire intimati per motivi di "discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali" (v. art. 15 Stat. Lav.).
2. **CONTRARI ALLA LEGGE** (ad es. *"ti sposi, perciò ti licenzio"*), ossia riconducibili ad altri casi di **NULLITÀ** previsti dalla legge (ad es., licenziamento a causa di matrimonio o per maternità/paternità; licenziamento determinato da un motivo illecito, esclusivo e determinante, ai sensi dell'art. 1345 c.c.; licenziamento ritrosivo; licenziamento del lavoratore che segnali una condotta illecita di cui è stato testimone – c. d. *whistleblowing* - L. 30 novembre 2017, n. 179).
3. **ORALI** (ad es. *"ti licenzio per telefono"*), cioè intimati in forma **VERBALE** (artt. 2, L. n. 604/1966 e 2, D.LGS. n. 23/2015).
4. **PER DISABILITÀ**, vale a dire intimati per motivo "difettato" (ossia con "difetto" di giustificazione), consistente nella **disabilità fisica o psichica del lavoratore** (ad es. *sei depresso, perciò ti licenzio*) (art. 2, co. 4, D.LGS. n. 23/2015).

B) CONSEGUENZE = tutela reale "forte", consistente in: **reintegrazione, risarcimento (con tetto minimo di 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) e detrazione dell'aliunde perceptum) nonché contributi previdenziali** (art. 2, co. 1-2, D.LGS. n. 23/2015).

Spiegazione. La nullità dei licenziamenti sopraelencati comporta la **reintegrazione (tutela reale)** con il **pagamento del risarcimento del danno subito**.

- a) Tale risarcimento **si concretizza in una indennità** rigidamente **parametrata** all'anzianità di servizio, in quanto commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, "corrispondente al periodo intercorrente **dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione**; e, per il medesimo periodo, il datore di lavoro è tenuto al versamento **dei contributi previdenziali**;
- b) **l'indennità ha un tetto minimo di 5 mensilità**;
- c) **dall'indennità viene detratto** quanto percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. *aliunde perceptum*).

INVITO DEL DATORE DI LAVORO E MANCATA RIPRESA DEL SERVIZIO: RAPPORTO RISOLTO

“A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3” (v. punto successivo) (art. 2, co.1, D.LGS. n. 23/2015).

OPZIONE DEL LAVORATORE: RAPPORTO RISOLTO

In sostituzione della reintegrazione: il (solo) lavoratore (che, ad es., abbia trovato un'altra occupazione) ha la facoltà di optare, entro 30 gg. (“dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione”), per una indennità di 15 mensilità, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (non assoggettata a contribuzione previdenziale), sostitutiva della reintegrazione (l'opzione determina la risoluzione del rapporto) (art. 2, co 3, D.LGS. n. 23/2015).

DIRIGENTE SINDACALE (di r.s.a.). Nell'ipotesi di licenziamento di dirigente di r.s.a.:

- a) “su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro” (art. 18, co.11);
- b) “il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma (ndr: reintegrazione) ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore” (art. 18, co.14).

C) CAMPO DI APPLICAZIONE

La tutela reale “forte” con reintegrazione per i licenziamenti “odiosi” si applica a:

SI': OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;

SI': AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.): imprese (e non) “maggiori”, ossia datori di lavoro con più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune o più di 60 dipendenti complessivamente;

SI': AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.): imprese (e non) “minori”, ossia datori di lavoro fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva/comune e fino a 60 complessivamente.

NO: DIRIGENTI.

2° TIPO - LICENZIAMENTO PER COLPA, INGIUSTIFICATO IN QUANTO BASATO SU FATTO MATERIALE INSUSSISTENTE: TUTELA REALE “DEBOLE” CON REINTEGRAZIONE (art. 3, co. 2, D.LGS. n. 23/2015)

A) CAUSALI

LICENZIAMENTO PER COLPA BASATO SU FATTO MATERIALE INSUSSISTENTE (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ingiustificato in quanto intimato per fatto materiale insussistente.

Si tratta di una specifica tutela reale (debole o attenuata) riferita alle “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 è esclusa la valutazione del giudice circa la sproporzione del licenziamento”.

La previsione comprende diverse ipotesi interpretative. Il fatto è insussistente quando:

1. non si è verificato;
2. non è stato contestato (ex art. 7 Stat. Lav.);
3. è così lieve da essere insussistente;
4. è imputabile ad un altro soggetto;
5. è stato compiuto per forza maggiore.

B) CONSEGUENZE = tutela reale “debole” consistente in: reintegrazione con risarcimento limitato (con tetto massimo di 12 mensilità e detrazione dell'aliunde perceptum e percipiendum) e contributi previdenziali.

Spiegazione. In caso di licenziamento ingiustificato per insussistenza del fatto, il datore di lavoro è tenuto a: **A.** reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro; **B.** versare un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione; **B.1.** Tale indennità ha un tetto massimo (la legge non fissa un minimo come per i licenziamenti odiosi), cioè non può essere superiore a 12 mensilità (sempre dell'ultima retribuzione di

riferimento per il calcolo del TFR); **B.2.** dall'indennità va **dedotto l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum** (art. 3, co.2, D.LGS. n. 23/2015); **C.** versare i **contributi previdenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva).

INVITO DEL DATORE DI LAVORO E MANCATA RIPRESA DEL SERVIZIO: RAPPORTO RISOLTO

“A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3” (v. punto successivo) (art. 2, co.1, D.LGS. n. 23/2015).

OPZIONE DEL LAVORATORE: RAPPORTO RISOLTO

In sostituzione della reintegrazione: il (solo) lavoratore (che, ad es., abbia trovato un'altra occupazione) ha la facoltà di optare, entro 30 gg. (“dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione”), per una indennità di 15 mensilità, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (non assoggettata a contribuzione previdenziale), sostitutiva della reintegrazione (l'opzione determina la risoluzione del rapporto) (art. 2, co.3, D.LGS. n. 23/2015).

C) CAMPO DI APPLICAZIONE

La tutela reale “debole” con reintegrazione, prevista per il licenziamento per colpa, ingiustificato in quanto basato su fatto insussistente, si applica a:

SI': OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;

SI': AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.). Le regole sull'insussistenza del fatto materiale contestato si applicano: alle aziende di grandi dimensioni, ossia ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune e alle aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente.

NO: AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.) Le aziende “minori”, vale a dire i datori di lavoro fino a 15 dipendenti o fino a 60 complessivamente: a) sono escluse dalla reintegrazione (c.d. tutela reale debole) prevista solo per le aziende maggiori nell'ipotesi di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore; b) il licenziamento illegittimo determina la risoluzione del rapporto di lavoro ed il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità dimezzata che non può superare le 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (art. 9, co.1, D.LGS. n. 23/2015).

NO: DIRIGENTI.

3° TIPO – “GLI ALTRI CASI” DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO PER COLPA E SENZA COLPA: solo TUTELA INDENNITARIA “FORTE”, SENZA REINTEGRAZIONE (art. 3, co. 1, D.LGS. n. 23/2015, come mod. dall' art. 3, co. 1, D.L. n. 87/2018, conv. dalla L. n. 96/2018)

A) CAUSALI. “GLI ALTRI CASI”

Negli altri casi (diversi dai licenziamenti “odiosi”, come dall'ipotesi di insussistenza del fatto), “in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa”, si applica la mera tutela indennitaria (c.d. forte) (ad es. la sanzione del licenziamento risulta non proporzionata, in violazione dell'art. 2016 c.c.; oppure l'impresa ha effettivamente effettuato una ristrutturazione aziendale, ma non ha soppresso il posto del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, per cui il licenziamento è illegittimo).

B) CONSEGUENZE = tutela indennitaria “forte”

Spiegazione. Tale tutela consiste nella risoluzione del rapporto di lavoro con pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria “forte” (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità.

N.B.: la Consulta (Corte Cost. 8 novembre 2018, n. 194, in www.soluzionilavoro.it, con nota di P. PIZZUTI, *La Corte Costituzionale cambia le tutele crescenti*) ha dichiarato incostituzionale tale meccanismo di quantificazione del risarcimento, ancorato (unicamente) all'anzianità di servizio del prestatore licenziato ed ha stabilito che l'importo dell'indennità (comunque compreso tra 6 e 36 mensilità) dovrà essere quantificato dal giudice secondo parametri ulteriori all'anzianità lavorativa,

quali: il numero di dipendenti occupati dall'impresa, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

C) CAMPO DI APPLICAZIONE

La tutela indennitaria forte senza reintegrazione prevista per "gli altri casi" di licenziamento ingiustificato per colpa e senza colpa si applica a:

SI': OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;

SI': AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.): datori di lavoro con più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune o con oltre 60 dipendenti complessivamente;

SI': AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.): datori di lavoro fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva e fino a 60 complessivamente. **MA**, per le aziende "minori", vale a dire i datori di lavoro fino a 15 dipendenti (e fino a 60), la misura dell'indennità viene dimezzata: 1 mensilità (anziché 2) dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con un minimo di 3 e comunque non superiore ad un massimo di 6 mensilità (art. 9, co.1, D.LGS. n.23/2015).

NO: DIRIGENTI.

4° TIPO - LICENZIAMENTO INEFFICACE PER VIZIO DI MOTIVAZIONE O DI PROCEDURA: SOLO TUTELA INDENNITARIA "DEBOLE", SENZA REINTEGRAZIONE (art. 4, D.LGS. n. 23/2015).

A) CAUSALI:

- **VIZIO DI MOTIVAZIONE** - licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione (ad es. licenziamento intimato senza indicazione dei motivi o con motivi insufficienti) (art. 2, co.2, L. n. 604/1966);
- **VIZIO DI PROCEDURA** - licenziamento inefficace per violazione della procedura di cui all'art. 7, Stat. Lav.

B) CONSEGUENZE = tutela indennitaria "debole"

Spiegazione. Tale tutela consiste nella risoluzione del rapporto con **pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria "debole" (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità**, "a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 (*n.d.r. licenziamenti discriminatori c.d. odiosi*) e 3 del presente decreto (*n.d.r. licenziamenti per fatto materiale insussistente*)" (art. 4, D.LGS. n. 23/2015).

N.B.: anche per i licenziamenti affetti da vizi formali, la Consulta (Corte Cost. 16 luglio 2020, n. 150, in LG, 2020, 964, con nota di C. CESTER, *Una pronuncia scontata: vizi formali e procedurali del licenziamento e inadeguatezza delle sanzioni*), in linea con la precedente pronuncia n. 194/2018, ha dichiarato incostituzionale il meccanismo di quantificazione del risarcimento ancorato (unicamente) all'anzianità di servizio del prestatore licenziato ed ha stabilito che l'importo dell'indennità (comunque compreso tra 2 e 12 mensilità) dovrà essere quantificato dal giudice secondo parametri ulteriori all'anzianità lavorativa, quali: la gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, il numero di dipendenti occupati dall'impresa, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

C) CAMPO DI APPLICAZIONE

La tutela indennitaria "debole", senza reintegrazione, per il licenziamento inefficace per vizio di motivazione o di procedura, si applica a:

SI': OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;

SI': AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.): datori di lavoro con più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune o con oltre 60 dipendenti complessivamente;

SI': AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.): datori di lavoro fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva e fino a 60 complessivamente. **MA**, per le aziende "minori", vale a dire i datori di lavoro fino a 15 dipendenti (e fino a 60), la misura dell'indennità viene dimezzata: ½ mensilità (anziché 1) dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 e comunque non superiore ad un massimo di 6 mensilità (art. 9, co.1, D.LGS. n. 23/2015)

NO: DIRIGENTI.

COMPOSIZIONE CONSENSUALE DELLA CONTROVERSIA: L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Il decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti introduce uno strumento innovativo di risoluzione stragiudiziale delle controversie sul licenziamento dei lavoratori assunti con tale strumento contrattuale (conciliazione facoltativa incentivata).

Nello specifico, si prevede che: **in caso di licenziamento**, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire ad ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il **datore di lavoro può offrire** al lavoratore licenziato, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla comunicazione del recesso), in una delle **sedi c.d. protette** (cioè presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, la Commissione di conciliazione delle vertenze individuali o di conciliazione in sede sindacale di cui all'art. 2113, co.4, c.c. ovvero le Commissioni di certificazione di cui all'art. 76, D.LGS. n. 276/2003), **un importo** - che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e non è assoggettato a contribuzione previdenziale - mediante consegna al lavoratore di un **assegno circolare**, variabile nell'ammontare come segue:

- A) NELLE AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI**, l'ammontare è pari a **1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità** (art. 6, co.1, D.LGS. n. 23/2015, come mod. dall' art. 3, co. 1-*bis*, D.L. n. 87/2018, conv. dalla L. n. 96/2018).
- B) NELLE IMPRESE DI PICCOLE DIMENSIONI**, l'importo dell'assegno è dimezzato ed è pari a **1/2 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 e non superiore a 6 mensilità** (art. 9, co.1, D.LGS. n. 23/2015).

L'accettazione dell'assegno nelle sedi "protette", da parte del lavoratore, **comporta l'estinzione del rapporto alla data del recesso e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.**

Le eventuali **ulteriori somme pattuite** nella sede conciliativa, a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, sono soggette al regime fiscale e contributivo ordinario.

MALATTIA = AMNESIA DEL LEGISLATORE. La legge tace sul licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c., cioè quando il lavoratore è assente per malattia. Si tratta del recesso che interviene durante il periodo di comportamento per malattia, nel corso del quale il lavoratore ha diritto di mantenere il posto di lavoro. Al riguardo, la dottrina si è interrogata in merito alla sanzione applicabile.

Allo stato, **si possono ipotizzare 3 DIVERSE LETTURE:**

- 1.** la violazione dell'art. **2110 c.c.**, norma imperativa e inderogabile, configura una delle ipotesi di **nullità del recesso¹** (art. 1418 c.c.) **con conseguente applicazione della tutela reintegratoria "forte" prevista per i licenziamenti nulli/discriminatori** di cui all'art. 2, D.LGS. n. 23/2015;
- 2.** il licenziamento intimato durante la malattia **si considera ingiustificato in quanto riconducibile agli "altri casi" in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo o soggettivo o della giusta causa** e, quindi, **si applica la tutela indennitaria c.d. forte (indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità** (art. 3, co.1, D.LGS. n. 23/2015, come mod. dall' art. 3, co.1, D.L. n. 87/2018, conv. dalla L. n. 96/2018);
- 3.** **ricorre un'ipotesi di "motivo difettato"**, regolato dalla **vecchia disciplina** contenuta nella L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), la quale, per la fattispecie, prevede una **tutela reale "debole" (con reintegrazione certa ed indennità** - commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto - **limitata nel massimo a 12 mensilità con detrazione dei due aliunde + contributi previdenziali)** (v. relativa scheda didattica).

F.B.

¹ Tale tesi è avallata da Cass. S.U. 22 maggio 2018, n. 12568, in www.soluzionilavoro.it, con nota di M.N. BETTINI, *Licenziamento anteriore alla scadenza del contratto*.