Scheda de Il Commerci@lista – Le conseguenze del licenziamento illegittimo con l'entrata in vigore Jobs Act

scritto da goal | 31 Gennaio 2016

di Riccardo Serafini*

Con l'introduzione del contratto a tutele crescenti, in vigore dal 7 marzo 2015, le tutele previste dall'ordinamento in caso di licenzia- mento illegittimo dei lavoratori "viaggiano" su due binari paralleli, infatti ai lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato prima di tale data continua ad applicarsi la vecchia normativa, mentre ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 si applica invece la nuova normativa. LA NUOVA DISCIPLINA

Come per la precedente, la normativa in vigore dal 7 marzo 2015 suddivide le aziende in due categorie:

- aziende con più di 15 dipendenti;
- aziende fino a 15 dipendenti.

Sia per le une sia per le altre, in caso di licenziamento discriminatorio, cioè per motivi di discriminazione sindacale, politica, religiosa, raziale, di lingua, di sesso, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali, in relazione dei congedi per maternità, in forma orale, per cause di matrimonio o altri casi previsti dalla legge, è previsto:

- il reintegro o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità nel caso venga richiesta l'indennità sostitutiva da parte del soggetto;

- retribuzione dal giorno di licenziamento all’effettivo reintegro (con un minimo di 5 mensilità).

Quanto sopra si applica anche quando nel licenziamento manca il motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (art. 4, c.4, e 10, c. 3, L.68/99).

Nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi della Giusta Causa o del Giustificato Motivo Oggettivo o Soggettivo adottati dal datore di lavoro:

Aziende oltre 15 dipendenti:

indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 4 mensilità e un massimo di 24 mensilità.

Aziende fino a 15 dipendenti:

indennità pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 mensilità ed un massimo di 6 mensilità.

Nel caso di licenziamento con vizio di forma, cioè intimato senza esplicitazione della motivazione oppure in violazione della procedura di licenziamento disciplinare:

Aziende oltre 15 dipendenti:

indennità pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 mensilità e un massimo di 12 mensilità.

Aziende fino a 15 dipendenti:

indennità pari a 1/2 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 1 mensilità ed un massimo di 6 mensilità.

Conciliazione volontaria.

Di particolare interesse è la conciliazione volontaria. Questa si svolge dopo che il licenzia- mento è stato intimato e deve essere formulata entro 60 giorni dal recesso.

Il datore di lavoro offre al dipendente licenziato, esclusivamente tramite assegno circolare, una somma calcolata sulla base dell'anzianità di lavoro:

- per le aziende con oltre 15 dipendenti 1 mensilità per ogni anno di lavoro con un minimo di 2 ed un massimo di 18;
- per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti un minimo di ½ mensilità ed un massimo di 6 mensilità.

Se il dipendente accetta l'assegno, decade automaticamente dal diritto di impugnare il licenziamento. La decadenza non riguarda però fatti diversi dal licenziamento (ad esempio differenze retributive, mansioni, orari di lavoro, etc.). Le somme percepite sono esenti da tasse e contributi. La procedura deve in ogni caso avvenire in una sede protetta, ovviamente, anche al fine di includere fatti diversi dal licenziamento, nulla vieta di ricorrere alla conciliazione transattiva come avveniva in passato.

Naturalmente ciò comporta la perdita dei benefici fiscali e previdenziali.

È possibile anche effettuare due diverse conciliazioni contemporaneamente, ossia la conciliazione volontaria in materia di licenziamento, con il suddetto beneficio tributario, ed un'altra conciliazione su eventuali altre materie. Non è esclusa la possibilità di fare due conciliazioni con un solo verbale.

* *Odcec Firenze*