

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE (INDENNIZZI) CRESCENTI E RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MARCO LAI*

SOMMARIO

1. Premessa. - **2.** I principali contenuti ed il ruolo della contrattazione collettiva: ambito di applicazione. - **2.1** Il regime di tutela del licenziamento illegittimo. - **2.2** Il computo dell'anzianità negli appalti. - **2.3** Il licenziamento collettivo. - **2.4** La conciliazione "agevolata". - **2.5** Il rito applicabile.

1. Premessa

Il 7 marzo 2015 è entrato in vigore il d.lgs. n. 23/2015, concernente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, tra i primi provvedimenti attuativi della delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. *Jobs Act*).

È subito da precisare che forse è più corretto definire quello in esame contratto ad indennizzi crescenti, da parametrare all'anzianità di servizio in caso di licenziamento illegittimo, dal momento che, diversamente dalle proposte originarie, non vi sarà un momento in cui si applicheranno le vecchie tutele, rappresentando le disposizioni del d.lgs. n. 23/2015, per i nuovi assunti, la normale disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il fatto che dopo il notevole impulso del lavoro a termine "liberalizzato", operato con la legge n. 78/2014 (di conversione del d.l. n. 34/2014), si torni a puntare sul lavoro a tempo indeterminato, seppur a tutele (indennizzi) crescenti, con forti incentivi sul piano fiscale e contributivo - si veda la "legge di Stabilità 2015", n.190/2014 - fa ben sperare. Presupposto di tale scelta è che la stabilità non è solo un interesse del lavoratore, ma anche dell'impresa, che decide di investire sulle proprie maestranze, considerandole non mero elemento di costo ma fattore decisivo per la competitività.

* Docente a contratto di Legislazione antinfortunistica e Diritto del lavoro presso l'università di Firenze.

I primi dati statistici sull'impatto di tali misure sull'occupazione sono contraddittori.

Una valutazione più compiuta sarà possibile solo dopo che saranno emanati gli altri decreti attuativi della delega, in particolare quello sul riordino e semplificazione delle tipologie contrattuali, ora d.lgs. n. 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno scorso, stante l'auspicabile "travaso" di molti contratti flessibili in contratti a tempo indeterminato (a tutele/indennizzi crescenti).

Si tratta peraltro di capire quanto ciò si traduca, nel medio periodo, in occupazione stabile ed aggiuntiva e non risponda solo ad una logica di riduzione dei costi ed uso strumentale degli incentivi.

La parola passa ora agli interpreti ed agli operatori che dovranno applicare la nuova disciplina ai casi concreti. Al riguardo pare opportuno favorire soluzioni che mirino, quanto più possibile, a tutelare il lavoro e a valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva che, se anche non espressamente menzionata nel decreto, è chiamata a svolgere appieno la propria parte.

2. I principali contenuti ed il ruolo della contrattazione collettiva: ambito di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento concernenti il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele/indennizzi crescenti si applicano esclusivamente ai lavoratori del settore privato (in tal senso è da intendere il riferimento ai lavoratori che rivestano la qualifica "di operai, impiegati o quadri") assunti dopo l'entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015) (art.1, primo comma).

Si precisa peraltro che la nuova disciplina si applica anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato (art.1, secondo comma).

Se a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato si supera la soglia dei 15 dipendenti il nuovo regime si estende anche ai lavoratori assunti in precedenza (art.1, terzo comma).

Per i lavoratori delle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) il diritto alla reintegrazione è disposto, secondo la normativa preesistente, solo nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, mentre l'importo delle indennità connesse al licenziamento, nonché alla conciliazione agevolata è dimezzato, non potendo in alcun caso superare il limite di 6 mensilità (art.9, primo comma). Sul punto è da sottolineare come per i lavoratori delle imprese fino a 15 dipendenti non solo non si estenda il più limitato regime della reintegrazione nel caso di licenziamento per ragioni disciplinari, ma si stabiliscano importi minimi indennitari mediamente inferiori a quelli preesistenti.

Il nuovo regime si applica anche alle organizzazioni di tendenza (partiti, sindacati, ecc..) (art.9, secondo comma).

Più in generale è da evidenziare come ai dualismi storici (imprese con più o meno di 15 dipendenti, settore pubblico e settore privato) si aggiunga un ulteriore doppio regime: quello tra vecchi e nuovi assunti. Se questo è probabilmente il prezzo da pagare al cambiamento sono da correggere quantomeno le storture più evidenti, prevedendo ad esempio che il diverso regime tra vecchi e nuovi assunti concernente il licenziamento non si estenda anche alle procedure conciliative ed al processo del lavoro.

2.1. Il regime di tutela del licenziamento illegittimo

In sintesi riportiamo di seguito la nuova disciplina per poi esaminarne gli aspetti interpretativi ed il possibile ruolo della contrattazione collettiva.

Resta ferma l'applicazione dell'art. 18, St. lav. (reintegra più tutela economica piena) per i licenziamenti discriminatori ai sensi dell'art.15, St. lav. e successive modificazioni, ovvero riconducibili ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge nonchè per quelli intimati in forma orale (art.2).

La disciplina della reintegra, con tutela economica piena, trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (art.2, quarto comma).

Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per ragioni economiche) o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (per ragioni disciplinari), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 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 4 e non superiore a 24 mensilità (art.3, primo comma).

Rimane una ristretta area di "tutela reale" (reintegra più pagamento di un'indennità risarcitoria, comunque non superiore a 12 mensilità) nelle sole 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" (art.3, secondo comma).

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare, di cui all'art. 7, dello Stat. lav., il lavoratore ha diritto ad una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad 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 2 e non superiore a 12 mensilità. Se tuttavia il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi sia anche un difetto di giustificazione del licenziamento si applicano le tutele previste per le diverse fattispecie (art.4).

Molti sono gli *spunti interpretativi* rispetto alla residua area della reintegra. Un primo profilo concerne la definizione di “fatto materiale”, che qualora sia provato insussistente darà luogo alla reintegrazione del lavoratore. A ben vedere la distinzione tra fatto materiale e fatto giuridico, operata da dottrina e giurisprudenza, è assai opinabile: dovrà infatti in ogni caso trattarsi di un fatto “imputabile” al lavoratore, tale da qualificarsi come inadempimento contrattuale. Non qualunque fatto, ancorchè sussistente, può infatti giustificare una reazione datoriale così rilevante come il licenziamento disciplinare, qualora il lavoratore possa dimostrare la sua assoluta buona fede e l’assenza di colpevolezza (si pensi ad esempio al lavoratore che si assenti per urgenti motivi familiari dimenticandosi in luogo aperto al pubblico un documento di accesso ai dati aziendali) (si veda, tra le ultime, Cassazione n. 25608/2014).

Altro aspetto problematico riguarda il riparto dell’onere della prova. Fermo restando l’onere della prova a carico del datore di lavoro in riferimento alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, non essendo sul punto superato il principio posto dall’art. 5, della legge n. 604/1966, l’onere della prova rispetto alla insussistenza del fatto materiale contestato è in capo al lavoratore. La previsione che tale insussistenza debba essere “direttamente dimostrata in giudizio” ha a che fare non tanto con il riparto *ex ante* degli oneri istruttori bensì solo con gli esiti (*ex post*) dell’istruttoria stessa, cioè con il convincimento finale del giudice. Al riguardo occorrerà indirizzarsi verso indagini difensive più attive da parte del lavoratore.

Sul punto è inoltre da precisare che l’*insufficienza delle prove* equivale ad *insussistenza* del fatto posto a base del licenziamento (si veda Cassazione 6 novembre 2014, n. 23669).

Il tentativo di sottrarre all’accertamento giudiziale l’eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto all’“insussistenza” (più propriamente alla “sussistenza”) del fatto materiale contestato al lavoratore contrasta con principi fondamentali del nostro ordinamento, quale il principio di *proporzionalità* tra mancanze e sanzioni, espressamente riconosciuto dall’art. 2106 del cod. civ., nonché con il principio di eguaglianza (e di ragionevolezza) di cui all’art. 3, della Cost., oltretutto con il diritto internazionale e comunitario del lavoro, difficilmente superabili, pena il dar luogo a situazioni per cui una mancanza lieve (ad esempio il ritardo al lavoro) sarebbe punita con la sanzione massima (licenziamento con indennizzo). Si arriverebbe altrimenti alla conclusione paradossale per cui il principio di proporzionalità vale per tutti i poteri e pene private e pubbliche, ma non per i licenziamenti. Il principio di proporzionalità trova peraltro esemplificazione nei *codici disciplinari* previsti dalla disciplina collettiva. Sul punto è da sottolineare che stante i principi generali che regolano il rapporto tra legge e contrattazione collettiva, le previsioni contrattuali in materia di sanzioni disciplinari continueranno a valere, per quanto applicabili, anche in presenza del nuovo regime, potendosi considerare come “*norme di miglior favore*” per il lavoratore. Da

invocare peraltro anche il principio di libertà di contrattazione collettiva, stabilito dall'art. 39, Cost., per cui non si potrebbe impedire il libero esplicarsi della disciplina collettiva in materia.

Altro aspetto è quello della *esiguità dell'indennizzo economico* previsto in caso di licenziamento illegittimo, non sufficiente per scoraggiare il datore di lavoro dal commettere abusi (specie per le imprese di medio/grande dimensioni). È da precisare che l'indennizzo rappresenta non solo "un costo di separazione" per il datore di lavoro, ma anche una sanzione a seguito di un illecito. Il riferimento non dovrebbe dunque essere solo ad automatismi per anzianità di servizio, ma anche alla gravità della lesione inferta, con apprezzamento necessariamente discrezionale da parte del giudice (tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti). Al riguardo si pone il problema del rispetto dell'art. 24 della Carta Sociale europea, in base al quale al licenziamento illegittimo deve conseguire una misura riparatoria che non abbia i caratteri dell'esiguità (si potrebbe pertanto sostenere la disapplicazione della norma italiana in contrasto con l'ordinamento comunitario, ai sensi dell'art. 117 Cost.).

Il paradosso delle "tutele crescenti". Il nuovo (più blando) regime sanzionatorio può tradursi in uno svantaggio per l'impresa (da qui l'interesse anche per l'impresa a ripristinare, per via contrattuale, la disciplina precedente). Ciò in primo luogo in riferimento alla *prescrizione dei diritti retributivi*, dal momento che i lavoratori a tutele crescenti, il cui posto di lavoro non è più dotato di "stabilità reale", potrebbero ora rivendicare i propri crediti retributivi fino a 5 anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro (tornando ad applicarsi senza eccezioni il principio stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 63/1966, la quale riscrisse l'art. 2935 del codice civile, precisando che nel rapporto di lavoro subordinato - allora come ora non garantito dalla "stabilità reale" dell'art. 18 St. lav.- la prescrizione dei diritti retributivi comincia a decorrere dalla cessazione del rapporto medesimo e non, come testualmente prevede la norma, "dal momento in cui il diritto può essere fatto valere").

Vi sarebbe inoltre il rischio di disincentivare i lavoratori "vecchi assunti" a cambiare datore di lavoro, con grave e paradossale ostacolo al *turn over* e alla *mobilità professionale*.

In tale contesto va dato risalto al fatto che la reintegra comunque permane nel caso di *licenziamento discriminatorio, nullo* e intimato in forma orale. Si aprono dunque nuovi sviluppi per i licenziamenti discriminatori ovvero perché riconducibili ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge (ivi compreso il licenziamento per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 cod. civ.), utilizzando tutti gli spazi, anche sul piano processuale, offerti dai d.lgs. n. 215 e 216/2003. Il riferimento è in particolare alle forme di discriminazione dirette ed indirette e all'inversione parziale dell'onere della prova (così al fine di dimostrare la sussistenza del comportamento discriminatorio, la vittima può dedurre in

giudizio elementi di fatto anche sulla base di dati statistici). Ciò è di particolare significato per le nuove realtà che si presentano nel mondo del lavoro (lavoratori anziani, stranieri, donne in età non giovanissima).

In materia un ruolo significativo può essere giocato dalla *contrattazione collettiva* (oltre allo strumento della cessione di contratto individuale, di cui all'art. 1406 ss. del codice civile, dove il consenso del lavoratore opera come elemento costitutivo, in cui non si dà luogo a licenziamento e riassunzione ma solo a prosecuzione del rapporto senza alcuna soluzione di continuità ; anche su tale aspetto è tuttavia opportuno che la contrattazione collettiva precisi espressamente la disciplina applicabile - cfr. accordo Novartis Farma di Origgio (Va), del 20 marzo 2015).

La contrattazione collettiva (o individuale) può innanzitutto prevedere un'*indennità risarcitoria* oppure un'*anzianità convenzionale maggiore* rispetto a quella legale, stabilita dal d.lgs. n. 23/2015, in caso di licenziamento illegittimo.

La contrattazione collettiva può altresì stabilire *clausole di stabilità o di durata minima garantita* del contratto di lavoro.

La regolazione collettiva, nei "codici disciplinari", deve peraltro meglio specificare le mancanze che, a seconda della gravità, diano luogo a sanzioni conservative (o meno), stabilendone l'applicazione anche agli assunti dopo il 7 marzo 2015.

Fermo restando che l'art. 18, St. lav. non è stato abrogato (essendo infatti in vigore per "i vecchi assunti") nulla vieta che si possa prevedere pattiziamente una tutela ricalcata in parte o in tutto su quella dell'art.18, St. lav., come peraltro precisato in giurisprudenza (tra le altre Cassazione, 26 maggio 2000, n. 6901). Nel caso specifico si è trattato della figura del dirigente, ma si possono richiamare altri esempi di estensione contrattuale dell'ambito oggettivo e soggettivo della tutela reale, quali gli "accordi di armonizzazione" in tema di trasferimento d'azienda in crisi, dove si è talora prevista l'ultrattività della tutela reale per i lavoratori trasferiti in nuove aziende con meno di 16 dipendenti (nell'ipotesi di trasferimento di azienda in crisi, in base all'art. 47, quinto comma, legge n. 428/90, si può derogare all'art. 2112, cod. civ. purchè vi sia la certificazione dello stato di crisi aziendale e la stipula di un accordo sindacale per il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione).

Sempre in un'ottica conservativa della disciplina precedente, altra soluzione, utile anche sul piano processuale, potrebbe essere l'esplicito richiamo da parte della pattuizione collettiva dell'art. 8, della legge n. 148/2011 (sulla c.d. "*contrattazione di prossimità*"), che consente alla contrattazione collettiva aziendale, per finalità di difesa e di sviluppo dell'occupazione, di operare in deroga non solo a norme del Ccnl ma anche di legge su un'ampia serie di materie, tra cui le "*conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro*".

Una contrattazione innovativa dovrebbe peraltro principalmente puntare sul reimpiego dei lavoratori, anche attraverso un maggiore investimento nella for-

mazione, facendo sì che l'impresa incrementi le risorse per aiutare il lavoratore a trovare un nuovo impiego, tramite ad esempio il finanziamento di una parte del *voucher* di ricollocazione. Per tali aspetti un ruolo significativo può essere svolto dagli enti bilaterali, ai quali già è affidata dalla normativa vigente (art. 6, d.lgs. n. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni), tra l'altro, l'attività di "intermediazione" tra domanda ed offerta di lavoro.

2.2 Il computo dell'anzianità negli appalti

Nei cambi di appalto, per il calcolo dell'indennizzo economico in caso di licenziamento, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata (art.7).

La previsione dà peraltro per scontato che, diversamente dall'ipotesi di cessione d'azienda o di ramo di essa, *ex* art. 2112 del cod. civ., in cui il rapporto di lavoro dei lavoratori ceduti prosegue senza soluzione di continuità, nel caso di subentro in un appalto il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estingue e si instaura un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante. È da sottolineare come la materia della successione negli appalti, ivi compresa la stabilità dei rapporti di lavoro, trovi la propria disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva (si vedano, tra gli altri, il Ccnl Turismo, artt. 332 e seguenti; il Ccnl Multiservizi, art. 4; il Ccnl Igiene Ambientale, art. 6). Sul punto potrebbe essere opportuno rafforzare la contrattazione territoriale vincolando le stazioni appaltanti, a partire da quelle pubbliche, al rispetto delle "clausole sociali".

Va peraltro rilevato che in base all'art. 29, terzo comma, del d.lgs. n. 276/2003, "l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte di azienda". Ciò significa che "il passaggio del dipendente da un'azienda all'altra in caso di cambio appalto può avvenire, diversamente da quanto prevede l'art. 2112 cod. civ. senza riconoscere l'anzianità del lavoratore o la sua retribuzione o il suo livello di inquadramento, salvo che il contratto collettivo preveda condizioni di miglior favore disponendo, per esempio, che il rapporto prosegua a parità di condizioni" (cfr. Min. lavoro, risposta ad interpello n. 22, del 1° agosto 2012).

Richiamando tuttavia la normativa comunitaria, in special modo la direttiva n. 77/187/Cee, alla luce dell'interpretazione fattane dalla Corte di Giustizia UE (cfr. in particolare sentenza 24 gennaio 2002, n C-51/00, in causa *Temco Service Industries SA*), sono da considerare trasferimento d'azienda, con continuità dunque dei rapporti di lavoro, quei cambi di appalto in cui l'attività si basi essenzial-

mente sull'utilizzo di mano d'opera, come ad esempio nel settore delle pulizie, e pertanto sussista conservazione dell'identità economica esercitata. Si potrebbe dunque fornire una lettura dell'art. 29, terzo comma, del d.lgs n. 276/2003 più aderente alla normativa comunitaria, secondo la quale l'acquisizione di personale da parte dell'impresa che subentra nel contratto di appalto non è ragione, di per sé, di applicazione dell'art. 2112 del cod. civ. , senza escludere che possa diventarlo se valutata unitamente ad altri elementi, secondo gli insegnamenti della giurisprudenza comunitaria.

La previsione in esame non dovrebbe estendersi all'ipotesi di rapporti di lavoro cessati ed instaurati nell'ambito di società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ. - cd. "mobilità infragruppo" - particolarmente rilevante nei processi di riorganizzazione di gruppo disciplinati dai contratti collettivi, specie nel settore dei servizi (ad esempio nel comparto bancario ed assicurativo), e ciò per la sostanziale identità del datore di lavoro.

2.3 Il licenziamento collettivo

In caso di *licenziamento collettivo*, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta, mentre in caso di violazione delle procedure, compresa quella sindacale, a cui si aggiunge ora la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, si applica solo l'indennizzo monetario (tra un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità) al pari di quanto previsto per i licenziamenti individuali di carattere economico (art.10).

È questa tra le norme più discusse e discutibili.

I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ("*nucleo essenziale*" della disciplina in materia; si veda Cassazione n. 18366/2014) sono in genere definiti dalla contrattazione collettiva e solo in mancanza dalla legge; per cui le soluzioni sono trovate a monte, in sede di accordo sindacale, la cui tenuta sarebbe opportuno non indebolire. La previsione peraltro, trovando applicazione solo ai neo assunti a tutele crescenti, rischia, più che su altri aspetti, di generare confusione, stante la differenza di regimi sanzionatori tra rapporti vecchi e nuovi. D'altro lato si potrà sempre sostenere il carattere discriminatorio delle scelte effettuate. Anche a tale riguardo può utilmente intervenire la contrattazione collettiva. È da precisare che se da un lato la individuazione dei lavoratori da licenziare senza previo accordo sindacale dà luogo ad un costo economico maggiore per l'impresa (ai sensi dell'art. 5, quarto comma, della legge n. 223/1991), dall'altro la ripetuta e consapevole violazione delle procedure sindacali, previste dall'art. 4, dodicesimo comma, della legge n. 223/1991, può altresì costituire *comportamento antisindacale*, ai sensi dell'art. 28, dello Statuto dei lavoratori.

2.4 La conciliazione “agevolata”

Al fine di evitare il ricorso in giudizio, e ferma restando la possibilità di utilizzare le procedure di conciliazione esistenti, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni) in una delle sedi “protette”, di cui all'art. 2113, quarto comma, del codice civile e all'art. 76, del d.lgs. n. 276/2003 (Direzione territoriale del lavoro, sede sindacale o giudiziale, commissioni di certificazione), un importo non assoggettato a tassazione né a contribuzione previdenziale pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'offerta da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. Dell'avvenuta (o non avvenuta) conciliazione va data obbligatoria comunicazione al Centro per l'impiego (art.6).

Il decreto rafforza, come opportuno, le procedure volte a scoraggiare il ricorso giudiziario, tramite l'introduzione di una nuova forma di conciliazione “agevolata”, utilizzabile da tutte le aziende, a prescindere dal numero dei dipendenti, e per tutte le tipologie di licenziamento. Positivo è anche il riferimento, accanto alla sede sindacale, alle commissioni di certificazione, tra cui gli enti bilaterali, quali sedi presso le quali il datore di lavoro può presentare la sua offerta di carattere economico. D'altro lato la conciliazione torna ad essere pienamente facoltativa e non più obbligatoria, secondo quanto previsto dalla “Legge Fornero”, seppur limitatamente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo davanti alla DTL (è da segnalare che la conciliazione preventiva presso la DTL ha dato buoni risultati applicativi, risolvendosi positivamente nel 47% dei casi).

L'accettazione dell'offerta economica da parte del lavoratore non pregiudica il suo diritto alla NASpI, dal momento che tale accettazione non può configurarsi come risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; si tratta infatti pur sempre di disoccupazione involontaria verificatasi per atto del datore di lavoro (cfr. Min. lavoro, risposta ad interpello n. 13, del 24 aprile 2015).

Anche in materia di conciliazione si dà tuttavia luogo a due regimi paralleli, con regole diverse, dal momento che per i lavoratori a tempo indeterminato già in organico prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo del *Jobs Act* continuerà ad applicarsi la procedura obbligatoria presso la DTL, mentre non sarà utilizzabile la conciliazione agevolata. In una prospettiva di semplificazione ed omogeneizzazione delle procedure conciliative sarebbe invece auspicabile rendere l'utilizzo della conciliazione agevolata di generale applicazione.

2.5 Il rito applicabile

Ai licenziamenti concernenti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele/indennizzi crescenti non si estende, sul piano delle regole processuali, il rito speciale previsto dalla “Legge Fornero” (art.1, commi 48 e seguenti, della legge n. 92/2012), trovando invece applicazione il rito ordinario (art.11). Si tratta di un’ulteriore differenza (non richiesta dalla delega) di discipline, anche sul piano del processo del lavoro, che necessita di una più meditata rivisitazione complessiva.

RIASSUNTO

Il contributo prende in rassegna le principali disposizioni contenute nel d.lgs. n. 23/2015, entrato in vigore il 7 marzo scorso, concernente il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele/indennizzi crescenti, tra i primi provvedimenti attuativi della delega contenuta nella legge n. 183/2014 (cd. *Jobs Act*). Si tratta di una “scommessa” che merita di essere giocata perché dopo molto tempo si torna a puntare sul contratto a tempo indeterminato, con forti incentivi sul piano fiscale e contributivo, seppur con tutele prevalentemente di carattere economico in caso di licenziamento illegittimo. Un ruolo importante può peraltro essere svolto dalla “conciliazione agevolata”, al fine di ridurre il contenzioso giudiziario, e soprattutto dalla contrattazione collettiva quale fonte integrativa della nuova disciplina.

SUMMARY

The contribution takes an overview of the main provisions of the Legislative Decree n. 23/2015, which came into force on March 7 and considers the employment contract to be of indefinite duration for increasing compensation, by implementing the measure of delegation contained in Law no. 183/2014 (so called *Jobs Act*). It is a “bet” that deserves to be played to bring back the focus on permanent contracts, with strong incentives for tax and social contribution, albeit with mainly economic protections in the case of unfair dismissal. An important role can also be played by “facilitated reconciliation” in order to resolve the legal dispute, and especially put forth collective bargaining as an integrative source of new discipline.