



CAMERA CIVILE
DI COMO

aderente all'Unione Nazionale Delle Camere Civili

Il licenziamento dalla Fornero al Jobs Act

Aula Magna dell'Università dell'Insubria

Como, martedì 1 marzo 2016 ore 15.00

Dott. Marco Mancini

Giudice del Lavoro Tribunale di Como



STRUTTURA NORMATIVA SUI LICENZIAMENTI

MODELLI DI LICENZIAMENTO A CONFRONTO / LIMITI AL POTERE DI LICENZIAMENTO

- Libertà di licenziamento (modello americano) - Licenziamento giustificato (modello europeo) - Licenziamento per giusta causa (causa che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto: art. 2118, 2119 c.c.) o giustificato motivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali: art. 3 l. 604/66);

FORME DI TUTELA AVVERSO IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

- Coesistenza tutele: Tutela obbligatoria (art 8 legge n 604/66 sino a 15 dip); tutela reale (art 18 legge n 300/70 per imprese con + di 15 dip);



STRUTTURA NORMATIVA SUI LICENZIAMENTI

COSA CAMBIA TRA FORNERO E JOBS ACT ?

- **Riforma Fornero (legge 92/2012) e Riforma Renzi (art 2,3,4 e 9 d lgs n 23/15):** nessun cambiamento delle fattispecie giustificative del licenziamento (all'incirca stessi requisiti formali e sostanziali di legittimità del recesso); circoscrizione delle sanzioni (reintegra/indennità) conseguenti alla valutazione di illegittimità del licenziamento
- **Triplice regime normativo:** 1) vecchio art 18 statuto lavoratori (uniformità tutele); 2) riforma Fornero (diversificazione tutele per licenziamenti intimati dopo 18.7.2012); 3) riforma Renzi (diversificazione tutele con riduzione area reintegrazione per nuovi assunti dopo 7.3.2015)



LEGGE FORNERO

Tipi di tutele avverso i licenziamenti illegittimi dopo la legge cd Fornero

- **Reintegratoria cd forte** (art 18 co 1): Reintegrazione + indennità risarcitoria (minimo 5 mensilità retribuzione globale fatto) dal licenziamento alla reintegra nei casi di licenziamento discriminatorio ex art 3 legge 108/90; orale; ritorsivo; nullo per violazione divieti di legge (maternità, matrimonio, disabilità);
- **Reintegratoria cd debole** (art 18 co 4): Reintegrazione + indennità risarcitoria (massimo 12 mensilità retribuzione globale fatto) dal licenziamento alla reintegra nei casi di licenziamento ingiustificato cd **TIPIZZATI** per **INSUSSISTENZA FATTO** o se **FATTO PUNIBILE DA CCNL O CODICE DISCIPLINARE CON SANZIONE CONSERVATIVA**; licenziamento per inidoneità fisica o psichica o in violazione art 2110 c.c.



LEGGE FORNERO

Tipi di tutele avverso i licenziamenti illegittimi dopo la legge cd Fornero

- **Indennitaria cd forte** (art 18 co 5): Risoluzione rapporto + indennità risarcitoria (da 12 a 24 mensilità retribuzione globale fatto in relazione ad anzianità lavoratore, dimensioni impresa, comportamento parti) nei casi di licenziamento ingiustificato **NON QUALIFICATO** (ossia diversi da insussistenza fatto e fatto punibile con sanzione conservativa);
- **Indennitaria cd debole** (art 18 co 6): Risoluzione rapporto + indennità risarcitoria (da 6 a 12 mensilità retribuzione globale fatto) nei casi di licenziamento inefficace per vizi motivazione (art 2 legge n 604/1966) o vizi di forma o procedura (art 7 legge n 300/70; art 7 legge 604/1966).



JOBS ACT

- **Struttura:** legge delega n 183/2014 e aree di intervento; d Lgs n 23/2015 (in vigore dal 7.3.2015) contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.
- **Finalità:** incrementare la «flexicurity»;



Principi e criteri direttivi legge delega n 183/2014 (art 1 comma 7 lett b e c)

- nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato come **forma comune di contratto di lavoro** più conveniente;
- **tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio;**
- **Reintegra (eccezione)** per licenziamenti nulli, discriminatori, orali e specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- **Indennizzo (regola)** per licenziamenti economici e restanti licenziamenti ingiustificati



Legge-Delega n. 183/2014

Effetti principali della riforma Renzi

- 1) Immodificati i concetti di giusta causa e giustificato motivo (soggettivo e oggettivo);
- 2) Modifica delle forme tutela con riduzione fattispecie di tutela reintegratoria e riduzione entità tutela indennitaria ;
- 4) Riduzione del ruolo del giudice per calcolo indennità risarcitoria (solo criterio matematico, escludendo discrezionalità);



Tipi di tutele avverso i licenziamenti illegittimi dopo JOBS ACT

- **Reintegratoria cd forte** (art 2): Analoga a quella per vecchi assunti (reintegra + indennità), salvo calcolo indennità risarcitoria e indennità sostitutiva (basato sull'ultima retribuzione per calcolo del tfr) nei casi di nullità del licenziamento discriminatorio; orale; altri casi nullità espressamente previsti dalla legge; disabilità fisica o psichica;
- **Reintegratoria cd debole** (art 3 comma 2): Analoga a quella per vecchi assunti, salvo calcolo indennità risarcitoria e indennità sostitutiva (basato su retribuzione per calcolo del tfr) e riduzione indennità in caso di mancata accettazione congrua offerta di lavoro, nei casi di licenziamento ingiustificato cd tipizzati per insussistenza fatto con esclusione della valutazione della sproporzione;



Tipi di tutele avverso i licenziamenti illegittimi dopo JOBS ACT

- **Indennitaria cd forte** (art 3 comma 1) diversa da quella per vecchi assunti: indennità da 4 a 24 mensilità retribuzione (nella legge fornero era pari a 12/24) per calcolo tfr in relazione ad anzianità lavoratore (nella fornero era rimesso a valutazione discrezionale giudice) pari a due mesi per anno di servizio (per raggiungere il minimo bastano 6 anni di servizio; il massimo si raggiunge in 12 anni di servizio), non assoggettata a contribuzione nei casi di licenziamento ingiustificato non qualificato;
- **Indennitaria cd debole** (art 4) diversa da quella per vecchi assunti: indennità da 2 a 12 mensilità (nella fornero era pari a 6/12) retribuzione per calcolo tfr in relazione ad anzianità lavoratore (nella fornero era rimesso a valutazione discrezionale giudice) pari a due mesi per anno di servizio, non assoggettata a contribuzione nei casi di licenziamento intimato con vizi di forma o procedura;
- **Indennitaria per nuovi assunti piccole imprese** (art 9): indennità risarcitoria da 2 a 6 mensilità per i casi di licenziamento ingiustificato e da 1 a 6 se viziato nella forma o nella procedura;



JOBS ACT - DUBBI DI LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE / COMUNITARIA

RIDUZIONE ENTITA SANZIONE INDENNITARIA

- **Principio di adeguatezza della riparazione e congruo indennizzo** (art 30 e 52 carta diritti fondamentali UE; art 24 carta sociale europea recepita dalla legge n 70/1999): diritto del lavoratore ad una tutela in caso di licenziamento ingiustificato; discrezionalità del legislatore per scelta dei tempi e modi d'attuazione della garanzia; la reintegra non è "l'unico possibile paradigma attuativo" della Costituzione (corte Cost n 46/2000; n 112/2012); l'integralità della riparazione non ha copertura costituzionale, purché il risarcimento sia adeguato (Cost n 303/2011); la sanzione indennitaria deve essere congrua e adeguata a salvaguardare il contenuto del diritto dei lavoratori (illegittimità costituzionale riforma Renzi per violazione art 117 e 11 Cost; possibile disapplicazione Jobs Act per contrasto con norma comunitaria ? No, manca norma interposta; oppure procedura infrazione comunitaria);
- **Diritto al posto di lavoro** (art 1,4,35 Cost) subirebbe una sostanziale espropriazione se ridotto in via di regola al diritto di una somma (Cass. SS.UU., n. 141/2006);
- **Eccesso delega:** legge delega non indica alcun limite quantitativo alla misura dell'indennità ma solo in relazione all'anzianità.



Decorrenza Prescrizione crediti retributivi dopo Fornero e Jobs Act

Corte Cost n 63/1966 – n 143/196; Cassazione n 5494/1977): art 2948 e 2935 c.c.

- Rapporti con stabilità reale: termine prescrizione decorre in corso rapporto;
- Rapporti con tutela obbligatoria: decorrenza termine prescrizione è sospeso durante rapporto; decorrenza prescrizione dalla estinzione del rapporto;

Regime Fornero (ma vale anche per Jobs Act): marginalizzazione stabilità reale e riflessi sulla prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore

- Soluzione per i crediti retributivi per rapporti con stabilità reale disciplinati da Legge Fornero: Tribunale Milano n 3460 del 16.12.2015: prescrizione non decorre in corso di rapporto (ma solo da estinzione) anche per i rapporti di lavoro assoggettati alla Legge Fornero; vale anche per nuovi assunti dopo il 7 marzo 2015 ?



Decreto Legislativo n 23/2015 : campo di applicazione (art 1)

Ambito dimensionale

- Sia imprese con + di 15 dipendenti sia fino a 15, se superino i 15 dipendenti con nuove assunzioni dopo 7.3.2015;
- No tutela obbligatoria ex art 8 legge 604/1966 anche per i vecchi assunti;
dubbio costituzionalità: disparità di trattamento e irragionevolezza tra vecchi assunti / nuovi assunti (violazione **art 3 Cost e art 20 carta diritti fondamentali UE**); eccesso di delega ? quid iuris se ritorno sotto soglia ?
Obiezioni: incremento occupazione da parte dei «piccoli» datori di lavoro per evitare il «nanismo» delle imprese italiane;



Decreto Legislativo n 23/2015: campo di applicazione (art 1)

Ambito soggettivo

- Operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato; esclusi i dirigenti (per essi 2118 e 2119 c.c. oltre ccnl), sportivi professionisti; lavoro domestico; recesso durante prova; contratti a tempo determinato;

Ambito oggettivo

- Pubblico impiego?



Decreto Legislativo n 23/2015: campo di applicazione (art 1)

Ambito temporale

- **Nuovi assunti** dal 7 marzo 2015 (diversa da Legge fornero);
- **dubbio costituzionalità** (violazione **art 3 Cost e art 20 carta diritti fondamentali UE**); **Obiezioni**: 1) tutela affidamento vecchi assunti; 2) fluire tempo nei rapporti di durata
- **Equiparati a nuovi assunti**: conversione contratti a tempo determinato o apprendistato (imprecisione terminologica); quid iuris per i casi di lavoro in nero o conversione lavoro autonomo o a progetto ? **eccesso delega ?** Solo nuovi assunti; Conversione giudiziale / negoziale (effetti ex tunc / ex nunc); Interpretazione estensiva



Licenziamenti disciplinari

- **NOZIONE:** creazione dottrinale e giurisprudenziale (C Cost n 204/1982), presuppone un inadempimento del lavoratore; recepita dalla legge delega art 1 comma 7 lett c;
- **FATTISPECIE GIUSTIFICATORIE:** nulla cambia sulle causali del licenziamento disciplinare con il D Lgs n 23/15 (giusta causa ex art. 2119 c.c. e giustificato motivo soggettivo ex art. 3 l. 604/66); sfondo comune è l'inadempimento DI NON SCARSA IMPORTANZA (art 1455 c.c.);
- **FATTISPECIE SANZIONATORIE:** l'art 3 d lgs n 23/15 incide sulla disciplina delle sanzioni, riducendo l'area della reintegrazione;



Licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo (art 3)

STRUTTURA BIFASICA DELL'ACCERTAMENTO DELL'ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO

(d lgs n 23/2015)

- a) Valutazione legittimità/ illegittimità licenziamento (gc, gms, gmo discriminatorietà, nullità) attraverso i soliti (all'incirca) requisiti formali e sostanziali;
- b) In caso di illegittimità recesso, scelta regime di tutela reintegratoria (se discriminatorio, nullo, o insussistente fatto) o indennitaria (per i restanti licenziamenti ingiustificati):



FATTISPECIE SANZIONATORIE A CONFRONTO

ART. 18, CO. 4, STAT. LAV (FORNERO).

Tutela reintegratoria cd debole (per imprese con più di 15 dip) nelle fattispecie di:

- **insussistenza del fatto contestato** ovvero
- **perché il fatto punibile da CCNL e codici disciplinari con sanzione conservativa;**

Tutela indennitaria per licenziamenti ingiustificati non qualificati;

ART. 3, CO. 2, D.LGS. 2015

Tutela reintegratoria cd debole (per imprese con più di 15 dip):

- l'insussistenza del **fatto materiale contestato** al lavoratore rispetto alla quale resta **estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento;**

Tutela indennitaria per licenziamenti ingiustificati (per imprese $>< 15$ dipendenti)



Licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo (art 3)

ASPETTI DI DIBATTITO DOTTRINALE E GIURISPRUDENZIALE

- a) insussistenza fatto contestato con esclusione condotte suscettibili sanzione conservativa dal CCNL);
- b) rilevanza ccnl e codici disciplinari;
- c) rilevanza giudizio proporzionalità

**AI FINI DELLA DELIMITAZIONE DEI CONFINI TRA TUTELA
REINTEGRATORIA E INDENNITARIA**



INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE CONTESTATO (art 3 co 2 d lgs n 23/2015)

Due tesi

- **fatto materiale**, cioè fatto puro (condotta, nesso evento, privo di connotati soggettivi);
- **fatto giuridico** (con elemento soggettivo, imputabile, forza maggiore, intenzionale, dolo o colpa);

Rilevanza ? FATTI PRIVI DI RILEVANZA DISCIPLINARE O DI MODESTISSIMA ENTITA' (es furto modico valore; ritardo di due minuti o di un'ora; alterchi tra colleghi; eccesso di critica del datore di lavoro; insulti al superiore; lavoro durante la malattia);



TESI FATTO MATERIALE CONTESTATO

- **Tesi fatto materiale accolta da Cass. n. 23669/2014 OBITER DICTUM** “ *La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato*”;
- **D Lgs n 23/15:** accoglie impianto Cassazione: fatto materiale contestato con esclusione di ogni valutazione della proporzionalità;
- **Obiezioni:** va valutato anche l'elemento soggettivo; quid iuris se fatto sussiste ma è del tutto lecito (privo di rilievo disciplinare o di minimo rilievo disciplinare cioè i casi di **licenziamento per ragioni pretestuose o apparenti**



TESI FRODE ALLA LEGGE – MOTIVO ILLECITO

- Fautori della tesi fatto materiale: Nullità licenziamento per frode alla legge ex art 1344 c.c (uso del licenziamento per fini illeciti) ovvero per abuso del diritto o per discriminazione
- *Caso: Tribunale di Roma 4.3.2015*



TESI FATTO GIURIDICO

- **Valutazione anche dell'elemento soggettivo e della sproporzione del fatto ex art 2106 c.c. anche secondo le tipizzazioni del ccnl e dei codici disciplinari:** Cass n 10550/2013 *«con la legge n. 92/12 è stata introdotta una nuova, complessa ed articolata disciplina dei licenziamenti, che ancora le sanzioni irrogabili per effetto della accertata illegittimità del recesso a valutazioni di fatto incompatibili non solo con il giudizio di legittimità, ma anche con una eventuale rimessione al giudice di merito che dovesse applicare uno dei possibili sistemi sanzionatori conseguenti alla qualificazione del fatto (giuridico) determinativo del provvedimento espulsivo (fattispecie: valutata «la gravità della condotta tenuta, l'intensità dell'elemento soggettivo e l'importanza del danno»);*
- **Giurisprudenza di merito,** ha accolto tale tesi: Tribunale Bologna 15.10.2012 n 2631; Tribunale Ravenna 18.3.2013; Tribunale Napoli 24.4.2015; Tribunale Taranto 3.6.2013;
- **Obiezioni:** interpretatio abrogans art 3 comma 2 d lgs n 23/15



TESI FATTO – INADEMPIMENTO

- **Il fatto illecito (disciplinariamente rilevante per legge o per contratto)**
- **Cass. n. 20540/2015** “*L'insussistenza del fatto contestato di cui all'art. 18 st.lav., ... comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità*”; vedi anche **Cass n. 20545/2015** la mancanza di una «...parte integrante della fattispecie di illecito disciplinare in questione.....determina quella insussistenza del fatto addebitato»);
- **Obiezioni:** difficile stabilire conseguenze in caso di fatto di minima gravità con sanzione sproporzionata;



ART 3 COMMA 2 D LGS N 23/2015

INSUSSISTENZA FATTO MATERIALE CONTESTATO CON ESCLUSIONE GIUDIZIO PROPORZIONALITA'

- **Dato normativo insuperabile?**
- **Dubbi di costituzionalità** a) violazione art 3 Cost b) violazione art 2 e 4 Cost in funzione di tutela della dignità e libertà del lavoratore; c) violazione art 39 cost alla luce delle declaratorie del ccnl ex art 30 legge n 183/2010;
- **Obiezioni:** nessuna garanzia di tutela reale né in Costituzione né in fonti sovranazionali (art 30 CDFUE, art 24 Carta sociale europea, solo ragionevolezza sanzione per licenziamento illegittimo).



RILEVANZA CCNL E CODICI DISCIPLINARI

- **Quid iuris se ccnl, derogando al sistema sanzionatorio ex D Lgs n 23/15, preveda sanzione conservativa per un determinato inadempimento del lavoratore ?**
- **Tesi a)** ccnl norme imperative ? licenziamento nullo ex art 2 d lgs n 23/15; nullità espressamente previste; nullità testuali o anche virtuali ? Nullità testuale ex art 1418 c.c.;
- **Tesi b)** nullità di diritto comune ex art 1453 c.c. o 2058 c.c. (azione adempimento o risarcimento in forma specifica); **obiezione:** alternatività tutela diritto comune / diritto speciale del lavoro;
- **Tesi c)** tutela reintegratoria anche nei casi di fatto **contestabile** ai sensi del ccnl e dei codici disciplinari;



RILEVANZA CCNL E CODICI DISCIPLINARI

- **Cass. n. 2692/2015** (passata inosservata): *“considerato che il contratto collettivo parifica all'insubordinazione grave, giustificativa del licenziamento, gravi reati accertati in sede penale, quali il furto e il danneggiamento, deve ritenere rispettosa del principio di proporzione la decisione della Corte di merito, che non ha riportato il comportamento in questione, certamente illecito, alla più grave delle sanzioni disciplinari, tale da privare dei mezzi di sostentamento il lavoratore e la sua famiglia (cfr. art. 36 Cost., comma 1)”* (mancanza requisito della proporzionalità ai sensi del ccnl);



Onere della prova

Riforma Fornero: nessuna modifica dell'art. 5 l. 604/66; analoghi oneri probatori; **Dgs n 23/15:** insussistenza del fatto materiale deve essere “**direttamente dimostrata in giudizio**”; nuova regola sull'onere della prova?

Tesi a) non muta art 5 l 604/66 né sopprime la regola ex art 2697 c.c.

Tesi b) muta regole onere probatorio; lavoratore ha onere di provare l'insussistenza del fatto; no prova presuntiva indiretta; **Obiezioni:** illogicità; interpretazione costituzionalmente orientata ex art 24 Cost; eccesso delega;



Licenziamento affetto da vizi formali o procedurali (art. 4)

Vizi di forma e procedura di legge (previsti dall'art 2 co 2 legge 604/1966; art 7 legge 300/1970); forme e procedure del ccnl ?;

Violazioni solo formali oppure **violazioni sostanziali** ?

TUTELA: indennitaria (se vizio formale), salvo che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 (nullità licenziamento) e 3 (insussistenza fatto o licenziamento ingiustificato); reintegratoria (se vizio sostanziale)



Licenziamento affetto da vizi formali o procedurali (art. 4)

FATTISPECIE

- **Omessa, generica o incompleta motivazione / omessa o generica contestazione:** tesi a) Tribunale Milano 15.4.2015: insussistenza fatto con tutela reintegratoria attenuata; tesi b) Cass n 12579/2003: licenziamento ingiustificato (tutela indennitaria forte); tesi c) Cass n 9993/1991 nullità licenziamento per violazione norma inderogabile;
- **Mancata affissione preventiva del codice disciplinare** (insussistenza del fatto; tutela reintegratoria);
- **Mancata audizione e rispetto termine a difesa** (tutela indennitaria)



Licenziamento affetto da vizi formali o procedurali (art. 4)

- **Contestazione tardiva o licenziamento tardivo:** tesi a) violazione regola procedurale art 7 stat lav solo tutela indennitaria (Cass n 14324/2015); tesi b) nullità licenziamento con tutela reintegratoria (Corte Appello Firenze 2.7.2015 n 441 che cita Cass n 26665/2013 sulla rilevabilità d'ufficio del difetto di immediatezza)



Licenziamenti discriminatori, nulli e orali (art. 2)

Discriminatori, nulli e orali: disciplina immutata: tutela reale piena;

Discriminatori:

ambito dimensionale: si applica a tutte le imprese a prescindere da limite dimensionale;

Ambito oggettivo: categoria tipica o atipica ?

- **Riforma Fornero:** discriminatorio tipizzato (art 3 legge 108/90; in concomitanza di matrimonio; legato alla genitorialità; divieti licenziamento in maternità, per motivo illecito determinante, altre ipotesi di nullità);
- **D Lgs n 23/15:** concentrazione e maggiore estensione della categoria ex art. 15 l. 300/70 (motivi sindacali, sciopero, politici, razziali, religiosi, di lingua, di sesso, orientamento sessuale, handicap, età, convinzioni personali): elencazione tassativa o esemplificativa?
- **Giurisprudenza:** Interpretazione estensiva del divieto di licenziamento discriminatorio (Cass n 24648/2015); identifica la discriminazione col licenziamento ritorsivo o per rappresaglia ex art 1344 c.c. (discriminatorio atipico);



Licenziamenti discriminatori (art. 2)

- **Caratteri:** oggettività ragioni discriminatorie (non basta intenzione di discriminare); comparazione della situazione di fatto con altre per identificare la diseguaglianza; discriminazione diretta/ indiretta; esclusività del motivo illecito;
- **Onere prova agevolato** per lavoratore: sufficienti elementi presuntivi, anche dati statistici;
- **Tutela:** Reintegrazione + Indennità (nuova base di calcolo), non inferiore a 5 mensilità, detrazione aliunde perceptum, versamento contributi, Indennità sostitutiva della reintegrazione



Licenziamenti nulli e intimati in forma orale (art. 2)

2) Altre cause di nullità «espressamente» previste dalla legge: divieti di licenziamento esclusi dai discriminatori e tipizzati come nulli (in concomitanza di matrimonio, legati alla genitorialità; atti compiuti dal datore di lavoro per infezione del lavoratore da HIV, per rifiuto o sottomissione a comportamenti molesti; stato gravidanza); anche altre ipotesi ? nullità testuali o virtuali ? A) anche virtuali; obiezione: interpretatio abrogans del termine espressamente; B) nullità di diritto comune **obiezione**: negazione specialità del diritto del lavoro; **dubbi costituzionalità**: eccesso delega;

3) Orale: inefficacia (imprecisione); eccesso di delega; tuttavia, recesso verbale è inesistente; vizio più radicale della nullità;



Licenziamento per superamento comporito di malattia (2110 c.c.)

- **Ipotesi speciale di recesso ex art 2110 c.c.:** divieto di licenziare se non decorso periodo di assenza per malattia previsto dalla legge o dai ccnl;
- **Tutela, varie soluzioni:** a) Cass n 24525/2014: nullo per violazione di norma imperativa ex art 2110 e 1418 c.c; b) Cass 18678/2014 licenziamento per gmo ricondotto alla eccessiva morbilità per scarso rendimento; c) disciplinato dalla legge fornero; tutela reintegratoria attenuata ; d) la riforma renzi nulla prevede espressamente. Quid iuris ? -) assimilabile al licenziamento del disabile ? Forse si; dato letterale art 2 ultimo comma (disabilità fisica o psichica «anche ai sensi» della legge n. 68/1999; -) nullità per violazione norma imperativa (art 2110 e 1418 c.c.); -) nullità di diritto comune;



L'offerta di conciliazione (art. 6 comma 1)

- Impugnazione del licenziamento è un diritto di natura disponibile;
- Forma di accordo transattivo, ferma la facoltà di altre modalità di conciliazione;
- Offerta del datore di lavoro entro i 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento (sembra escluso il licenziamento orale);
- Sede protetta (art. 2113 comma 4 c.c., art. 7 d.lgs. 276/03):
- Importo predeterminato: 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo tfr per ogni anno di servizio min 2 max 18 mensilità; somme non assoggettabili a IRPEF né a contribuzione previdenziale;
- Consegna al lavoratore di un assegno circolare; se accettato in sede protetta: estinzione del rapporto alla data del licenziamento e rinuncia alla impugnazione del licenziamento



Conclusioni

Jobs act: riduzione area reintegrazione, entità indennità risarcitoria, intervento del giudice in funzione della flexicurity; attesa reazione giurisprudenza, dottrina e mondo forense:

- **Aumento ricorsi licenziamenti discriminatori o nulli** (oggi più appetibili che in passato per possibilità di reintegra);
- **interpretazioni costituzionalmente o comunitariamente orientate**, senza stravolgere la ratio e alla lettera dell'art. 3, co. 2 d.lgs. n. 23/2015;
- **questione di legittimità costituzionale** dell'art. 3, co 2, D.Lgs. n. 23/2015, per contrasto con l' art. 3 Cost. in ordine alla mera materialità del fatto, a fronte della testuale preclusione di ogni valutazione sulla proporzionalità.