

EZIO MORO ¹

**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI – COMMENTO AL D. LGS. 4 MARZO
2015 N. 23**

SOMMARIO: 1. Introduzione ed ambito di applicazione; 2. Residui casi di reintegrazione; 3. Indennizzo economico; 4. Vizi formali e procedurali; 5. Revoca del licenziamento; 6. Offerta di conciliazione; 7. Criteri di computo dell'anzianità di servizio; 8. Piccole imprese ed organizzazioni di tendenza; 9. Rito applicabile; 10. Considerazioni finali.

1. Introduzione ed ambito di applicazione.

Il 7 marzo 2015, a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.54 del 6-3-2015, è entrato in vigore il DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 sul c.d. “contratto a tutele crescenti” (*infra* anche CTC), sulla scorta della legge delega n. 183/2014.

Il decreto in esame si applica a tutti i lavoratori (ad eccezione dei dirigenti) assunti successivamente all'entrata in vigore del decreto e disciplina “*il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo*” (v. art. 1, comma 1).

Il decreto non introduce una nuova tipologia di contratto di lavoro, ma, più semplicemente, prevede, per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che saranno attivati a partire dal 7 marzo 2015, una diversa disciplina dei licenziamenti (individuali e collettivi), con tutele meno intense che in passato.

Per tali lavoratori non si applicherà la normativa che fino ad oggi ha disciplinato le tutele in caso di licenziamento illegittimo (l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori o, per le imprese più piccole, l'art. 8 della legge n. 604/1966), ma quella dettata dal decreto in esame.

Come già avvenuto in occasione della c.d. Legge Fornero del 2012, il Legislatore è intervenuto sulla disciplina dei licenziamenti senza modificare od ampliare le ipotesi in cui è possibile licenziare legittimamente, ma prevedendo delle sanzioni più lievi in caso di licenziamento illegittimo.

La reintegrazione in servizio del lavoratore è stata prevista in casi assolutamente marginali, al di fuori dei quali è previsto il solo indennizzo economico, il cui ammontare è rapportato esclusivamente all'anzianità di servizio del lavoratore (con un limite minimo di 4 mensilità ed uno massimo di 24). Ai fini delle determinazioni dell'indennizzo non assumono più alcun rilievo le condizioni od il comportamento delle parti.

Il dichiarato intento del Legislatore è quello di favorire un maggiore ricorso alle assunzioni a tempo indeterminato rispetto ad altre forme contrattuali a termine. In tale ottica sono stati anche previsti con la Legge di Stabilità 2015 importanti sgravi contributivi per le assunzioni a

¹ Avvocato, Studio Legale Associato Moro

tempo indeterminato, effettuate tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre 2105, di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, non siano stati occupati a tempo indeterminato.

Un possibile effetto collaterale connesso all'introduzione delle nuove norme, potrebbe, però, essere quello di una minore propensione dei lavoratori già assunti con contratto a tempo indeterminato a cambiare lavoro dato che, in tal caso, sarebbero assoggettati alle nuove norme con tutele ben meno incisive in caso di licenziamento illegittimo. Nulla però impedisce che, lavoratori con professionalità particolarmente ambite, tentino di ottenere all'atto della stipulazione del nuovo contratto di lavoro individuale una clausola che preveda, in caso di recesso, l'applicazione dell'art. 18 St. Lav. in luogo delle nuove norme.

Il Legislatore, per evitare il rischio che le aziende possano rinunciare a confermare a tempo indeterminato i lavoratori a termine o con contratto di apprendistato, ha previsto che il CTC si applica anche ai casi di conversione del rapporto, successiva all'entrata in vigore del decreto, a tempo indeterminato (art. 1, comma 2).

Ed ancora, nell'ottica di incentivare le imprese più piccole a crescere, è previsto (art. 1 comma 3) che, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, superi la soglia dei 15 dipendenti per unità produttiva (o dei 60 complessivi), si applicheranno a tutti i dipendenti (anche assunti in precedenza) le disposizioni del decreto in esame.

Per tali disposizioni in tema di apprendisti e piccole imprese, per quanto certamente condivisibili, si potrebbe porre un problema di costituzionalità per eccesso di delega in quanto l'art. 1, comma 7 lett c) della legge delega n. 183/2014 prevede che le tutele crescenti si applichino *“per le nuove assunzioni”*².

Si prospetta, quindi, per svariati anni una dicotomia di tutele tra i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (a cui si applicheranno le vecchie norme) e quelli assunti dopo tale data (a cui si applicheranno le nuove norme previste dal decreto).

Tale dicotomia appare ancor più evidente in caso di procedure di licenziamento collettivo, nelle quali vi saranno alcuni lavoratori che, in caso di impugnativa del licenziamento, potranno aspirare alla reintegrazione in servizio ed altri alla sola tutela indennitaria.

Ed ancora in un sistema in cui, per anni, convivranno lavoratori con maggiore anzianità più tutelati in caso di licenziamento illegittimo ed altri (quelli assunti dopo il 7 marzo 2015) con tutele decisamente inferiori e rapportate unicamente all'anzianità di servizio, appare naturale

² La norma così dispone: *“previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento”*.

prevedere che, laddove un'impresa debba sopprimere una o più posizioni ricoperte da lavoratori con professionalità fungibili, la scelta del lavoratore (o dei lavoratori) da licenziare si possa indirizzare verso i nuovi assunti, atteso che i rischi connessi all'eventuale impugnazione del licenziamento sono per questi ultimi decisamente più bassi.

Anche per tali motivi è facile prevedere, come sottolineato da molti commentatori, possibili questioni di legittimità costituzionale della norma.

Non è stato infine chiarito se le nuove norme si applichino anche al pubblico impiego.

La prima bozza di decreto che il Governo aveva fatto circolare prevedeva un comma che escludeva espressamente l'applicabilità delle norme sul CTC al settore pubblico. Tale esclusione è stata cancellata nelle bozze successive e così pure nel decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Ne dovrebbe conseguire che, visto anche l'art. 2, comma 2 del d.lgs. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego)³, le norme sul CTC, in quanto non espressamente escluse, dovrebbero trovare applicazione anche nel settore pubblico. Sul punto sarebbe però oltremodo opportuno un espresso chiarimento normativo.

2. Residui casi di reintegrazione.

a. Licenziamenti nulli, discriminatori ed intimati in forma orale (art. 2).

La sanzione delle reintegrazione in servizio in caso di licenziamento dichiarato illegittimo (già limitata in occasione della riforma dell'art. 18 dello Statuto di Lavoratori ad opera della Legge n. 92/2012) è stata ulteriormente ridotta ad ipotesi marginali.

Il lavoratore ha diritto alle reintegrazione in servizio nel caso in cui il Giudice:

- dichiarare la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge (es. nullo perché adottato nel periodo di maternità o sorretto da un motivo illecito, anche se diverso da quello formalmente addotto);
- dichiarare la sua inefficacia perché intimato in forma orale;
- accertare il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica sopravvenuta del lavoratore.
- La sanzione di cui all'art. 2 del decreto si applica anche in caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta (ipotesi di scuola).

Nei casi suddetti al lavoratore, oltre alla reintegrazione nel posto di lavoro, spetta anche un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione

³ secondo il quale i rapporti di lavoro nel settore pubblico “sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo”.

(con il minimo di 5 mensilità), dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

È data facoltà al lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità (indennità non assoggettata a contribuzione).

È dubbio se il licenziamento per superamento del periodo di comporto rientri nell'ipotesi di licenziamento per disabilità fisica o psichica del lavoratore o vada trattato alla stregua di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Parimenti la norma non chiarisce che tipo di tutela si applichi in caso di licenziamento del lavoratore in prova quando il relativo periodo sia stato superato o il relativo patto risulti invalido; in tal caso non vertendosi in un'ipotesi di licenziamento nullo per espressa previsione normativa ed atteso che la reintegrazione opera solo nei tassativi casi previsti, pare potersi concludere che tali licenziamenti vadano trattati alla stregua di un licenziamento privo di giustificato motivo oggettivo e, dunque, soggetti alla sola tutela indennitaria di cui si dirà *infra*.

* * *

b. licenziamento disciplinare ingiustificato in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, comma 2).

La reintegrazione è anche prevista, al di fuori dei casi di cui al precedente paragrafo, 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 (v. art. 3 punto 2).

In tali ipotesi 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 commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto 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 e con il limite massimo di 12 mensilità). Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva).

Anche in tal caso è data facoltà al lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità.

Al di là dell'infelice formulazione della norma sotto il profilo tecnico-giuridico (non si vede come si possa dare dimostrazione di un fatto negativo), appare chiaro che al lavoratore licenziato per motivi disciplinari spetterà la reintegrazione in servizio unicamente nel caso in cui lo stesso riesca a dimostrare compiutamente di non avere commesso il fatto che gli è stato contestato da parte del datore di lavoro.

Se, in linea generale, è onere del datore di lavoro dimostrare i fatti costitutivi del licenziamento, nondimeno sarà onere del lavoratore dimostrare l'insussistenza del fatto materiale al fine di ottenere, non solo la declaratoria di illegittimità del licenziamento, ma anche la reintegrazione in servizio.

L'utilizzo dell'avverbio *direttamente* sta a significare che a tali fini il lavoratore dovrà fornire la piena prova di non avere commesso il fatto, senza ricorso a presunzioni. Dunque, in tutti i casi vi sia un margine di incertezza a seguito dell'attività istruttoria svolta, il Giudice, che pur dichiarerà il licenziamento illegittimo, dovrà applicare la sola tutela indennitaria e non quella reintegratoria.

La norma, inoltre, esclude espressamente la possibilità da parte del Giudice del Lavoro investito della causa di licenziamento di fare ogni valutazione circa la proporzionalità tra licenziamento e fatti contestati: nel caso in cui l'adozione della misura espulsiva sia manifestamente sproporzionata rispetto alla rilevanza disciplinare dei fatti contestati al lavoratore, il Giudice dovrà nondimeno limitarsi ad applicare la tutela indennitaria e non quella reintegratoria.

Rispetto alla riforma dell'art. 18 St. Lav. operata dalla Legge n. 92/2012, è scomparso ogni riferimento alle previsioni della contrattazione collettiva⁴.

L'esplicito riferimento alla nozione di *fatto materiale* ha l'evidente intento di evitare il riproporsi delle dispute sorte a seguito della riforma del 2012 dell'art. 18 St. Lav.

L'art. 18, comma 4, St. Lav., infatti, fa riferimento unicamente alla nozione di *insussistenza del fatto contestato* al lavoratore. A tale riguardo alcune pronunce di merito (si pensi in particolare alla celebre ordinanza del Tribunale di Bologna del 15.10.2012) avevano ritenuto che la valutazione circa la sussistenza o meno del fatto contestato al lavoratore dovesse essere fatta in relazione c.d. *fatto giuridico*, "inteso come il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo".

Tale interpretazione più ampia della nozione di *fatto contestato* è stata però recentemente smentita dalla Corte di Cassazione n. 23669/2014, con cui i Giudici di legittimità hanno sottolineato che, ai fini del riconoscimento della tutela reintegratoria in luogo di quella indennitaria, per verificare l'insussistenza del fatto contestato va verificata la ricorrenza o meno

⁴ Part. 18, come riformato nel 2012, prevedeva la reintegrazione in servizio anche nel caso in cui il lavoratore fosse stato licenziato per mancanze disciplinari per le quali la contrattazione collettiva od i regolamenti disciplinari applicati in azienda prevedevano sanzioni conservative e non espulsive.

delle condotte inadempienti ascritte al lavoratore unicamente nella loro componente materiale, prescindendo da qualificazioni del fatto sul piano giuridico.⁵

L'utilizzo da parte del Legislatore del 2015 del medesimo inciso "fatto materiale" utilizzato dalla Cassazione, evita in radice il riproporsi, anche per i lavoratori assunti con il CTC, delle incertezze interpretative emerse a seguito della riforma dell'art. 18; anzi tale specificazione pare potersi leggere quale norma di interpretazione autentica anche rispetto allo stesso articolo 18, comma 4.

Ne discende che licenziamenti per mancanze (effettivamente sussistenti) assolutamente lievi e financo punite dalla contrattazione collettiva con sanzioni conservative, saranno soggetti alla sola tutela indennitaria a meno che il lavoratore allegghi e dimostri (cosa non facile) che il licenziamento sia stato in realtà determinato da un motivo illecito determinante o da ragioni di discriminazione.

3. Indennizzo economico (art. 3, comma 1).

In tutti gli altri casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ancorchè dichiarati illegittimi, il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore illegittimamente licenziato un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Tale sanzione si applica anche in caso di licenziamenti collettivi con violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991.

Ai fini della determinazione dell'indennizzo economico il decreto in esame dispone che si debba considerare l'*ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*.

Ciò rappresenta un ulteriore elemento di novità rispetto all'*ultima retribuzione globale di fatto* che è stata introdotta nell'art. 18 della legge n. 300/1970 dalla legge n. 92/2012, la quale a sua volta recepiva precedenti orientamenti giurisprudenziali⁶.

⁵ Così si legge in motivazione: "Il nuovo articolo 18 ha tenuto distinta, invero, dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicchè occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. 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 individuazione della 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".

⁶ Nella retribuzione globale di fatto rientra non soltanto la retribuzione base, ma anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricolleggi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento, con esclusione, quindi, dei soli emolumenti eventuali, occasionali od eccezionali (Cass. n. 19956 del 16.09.2009).

Il richiamo alla nozione di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR potrà tradursi in una riduzione dell'importo dell'indennità risarcitoria da corrispondere al lavoratore illegittimamente licenziato in tutti quei casi in cui il CCNL applicato dal datore di lavoro, sulla scorta della facoltà derogatoria del principio di non occasionalità di cui al secondo comma dell'art. 2120 c.c., preveda un tassativo elenco delle voci retributive incidenti sul TFR od in ogni caso escluda dal computo del TFR alcune voci (quali ad esempio il compenso per lavoro straordinario).

4. Vizi formali e procedurali (art. 4).

Nell'ipotesi in cui il licenziamento, ancorchè non viziato sotto il profilo sostanziale, sia intimato con violazione del requisito di motivazione (v. art. 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966) o della procedura di contestazione disciplinare (v. art. 7 della legge n. 300 del 1970), 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 una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.

5. Revoca del licenziamento (art. 5).

Resta ferma anche per il CTC la possibilità per il datore di lavoro di revocare il licenziamento, purché la revoca sia effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo.

In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal decreto.

6. Offerta di conciliazione (art. 6).

Una rilevante novità prevista dal decreto, ispirata ad evidenti fini deflattivi del contenzioso, è costituita dalla possibilità per il datore di lavoro di proporre, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, l'offerta di conciliazione, che deve avvenire in una delle sedi protette di cui all'art. 2113 c.c. all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo di ammontare pari a 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 due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

Tale somma non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

L'accettazione dell'assegno 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.

Ovviamente, nel caso in cui nell'ambito della conciliazione venga pattuita la corresponsione al lavoratore di ulteriori somme, queste sono soggette al regime fiscale ordinario.

Resta in ogni caso ferma la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge.

Vista l'introduzione di tale meccanismo di conciliazione, il decreto ha opportunamente previsto che per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo non sia più necessario l'esperimento del tentativo preventivo di conciliazione avanti la DTL di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966 (come modificato dalla Legge n. 92/2012).

Resta da segnalare che, a fini di monitoraggio e valutazione delle minori entrate statali conseguenti all'applicazione della norma in esame, la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 dell'art. 6.

In mancanza di tale ultima comunicazione si applica la medesima sanzione amministrativa prevista per l'omessa comunicazione di cessazione del rapporto (da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore).

7. Criteri per il computo dell'anzianità di servizio.

Gli artt. 7 ed 8 del Decreto precisano, per quanto riguarda il computo dell'anzianità dei lavoratori ai fini delle determinazione dell'indennizzo spettante in caso di licenziamento illegittimo e dell'importo di cui all'offerta di conciliazione, che l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata (art. 7).

Tale norma ispirata ad una maggior tutela dei lavoratori impiegati nei settori frequentemente soggetti ai fenomeni di c.d. "cambio di appalto", potrebbe però rivelarsi un "boomerang" in quanto le imprese subentranti nell'appalto (già oggi a volte restie ad assorbire il personale in precedenza occupato nell'appalto) potrebbero, a maggior ragione, cercare di sottrarsi all'assunzione del personale dell'impresa uscente impiegato nell'appalto.

Il successivo art. 8 stabilisce che, in caso di assunzione o licenziamento in corso d'anno, l'importo dell'indennizzo è riproporzionato e che le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

8. Piccole imprese e organizzazioni di tendenza (art. 9).

Alle piccole imprese (fino a 15 dipendenti nel Comune o in ciascuna unità produttiva o fino a 60 dipendenti complessivi), non si applica l'articolo 3, comma 2 (reintegrazione per licenziamenti disciplinari per i quali sia direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto contestato).

Inoltre per esse l'ammontare dell'indennizzo spettante in caso di licenziamento illegittimo e dell'importo di cui all'offerta di conciliazione è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al decreto in commento.

9. Rito applicabile (art. 11).

Alle controversie relative ai licenziamenti dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti non si applica il c.d. rito Fornero, che tanti dubbi ed incertezze applicative ha prodotto sin dalla sua introduzione.

D'altronde l'assoluta residualità delle ipotesi di reintegrazione in servizio, fanno venire meno, nella maggior parte dei casi, quelle esigenze di estrema celerità sottese all'introduzione di tale rito.

E ciò a maggior ragione in considerazione del fatto che, ricorrendone i presupposti, resta ovviamente ferma la possibilità per il lavoratore che ritenga di essere illegittimamente licenziato e che aspiri ad essere reintegrato in servizio di accedere alla tutela d'urgenza ex art. 700 cpc.

10. Considerazioni finali.

I detrattori della norma sottolineano che, se vi sarà l'auspicato aumento del ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato, ciò avverrà unicamente a fronte di una precarizzazione anche di tale tipologia di rapporto.

Le nuove norme, infatti, potrebbero prestare il fianco a comportamenti quantomeno discutibili da parte di alcuni datori di lavoro: così non è da escludersi che un lavoratore, assunto con le nuove norme con uno o due anni di anzianità e "non gradito" al datore di lavoro, potrà essere licenziato per un motivo economico addirittura del tutto insussistente a fronte del solo pagamento da parte del datore di lavoro di quattro mensilità. Oppure questo stesso lavoratore "non gradito" potrebbe essere licenziato per un unico ritardo al lavoro di pochi minuti, sempre a fronte del pagamento di sole quattro mensilità.

In tali casi “estremi” il lavoratore potrebbe ottenere la tutela reintegratoria laddove allegasse e riuscisse a dimostrare la natura discriminatoria del licenziamento o la sua riconducibilità ad un motivo illecito determinante, ma si tratta di cause tutte in salita.

La norma in esame è nel complesso scritta in modo abbastanza chiaro e, come si è visto, ha cercato di eliminare in radice i dubbi che erano emersi successivamente alla riforma dell’art. 18 del 2012 e le problematiche connesse all’applicazione del rito Fornero.

Ciò, ovviamente, non vuol dire che passerà indenne da eventuali esami di incostituzionalità.

Resta, infatti, il problema di fondo per cui il D. Lgs. in esame non ha introdotto una nuova tipologia di rapporto di lavoro, ma si è limitato ad escludere l’applicazione dell’art. 18 St. Lav. ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato assunti dopo il 7 marzo 2015: in tal modo due lavoratori, pur assunti con il medesimo rapporto di lavoro a tempo determinato, sono soggetti a tutele profondamente diverse per il solo fatto di essere stati assunto prima o dopo la fatidica data del 7 marzo 2015.

Certo questa non pare essere l’idea originaria di contratto a tutele crescenti, ossia di un contratto liberamente recedibile nel corso di un primo periodo temporale a fronte del pagamento di un indennizzo predeterminato e, successivamente, “stabilizzato” e soggetto all’ordinaria normativa sui licenziamenti.

EZIO MORO - IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI; COMMENTO AL D.LGS.
4 MARZO 2015 N. 23

7 BusinessJus 64 (2015).