



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

LIGURIA

SEGRETERIA REGIONALE

Via Buozi 15/2° p. - 16126 Genova

Tel. 010-2477750 FAX 010-256609

LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

DOPO LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Presentazione

La riforma del mercato del lavoro, legge numero 92 del 28 giugno 2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", in tema di flessibilità in uscita ha introdotto alcune modifiche alle sanzioni in capo alle imprese riguardo all'espulsione dei lavoratori illegittimamente licenziati; modifiche che, tenendo conto di tutta la discussione e le ipotesi che hanno accompagnato la riforma dell'art. 18 (l. 300/70), hanno alla fine salvaguardato la funzione originaria del 18: tutelare il lavoratore dalle discriminazioni, abusi e arbitrii da parte delle aziende, rafforzando poi con il possibile reintegro, la tutela nel caso dei licenziamenti per motivi economici manifestamente insussistenti o fraudolenti.

Una particolare menzione fa fatta per quanto attiene ai licenziamenti economici riguardo all'obbligatorietà posta a carico dell'azienda prima di provvedere al licenziamento. L'azienda deve chiedere e quindi promuovere un tentativo di conciliazione obbligatoria tra le parti (con il concorso del sindacato) al fine di risolvere positivamente le controversie, pena l'inefficacia dello stesso.

Tornando alle sanzioni, oggi, salvi i licenziamenti discriminatori per i quali si continua ad applicare la precedente disciplina valevole a prescindere dal numero di lavoratori, è possibile avere conseguenze diverse in presenza delle stesse fattispecie; infatti un licenziamento disciplinare o un licenziamento economico potranno essere sanzionati con il reintegro del lavoratore nel suo posto di lavoro come anche no e quindi condannare l'azienda a un risarcimento del solo danno peraltro in misure non uguali.

Diversi quindi sono i fattori che incidono per l'applicazione della sanzione. Per alcuni di questi la norma non dà indicazioni precise e puntuali; in questi casi bisognerà quindi aspettare di avere giurisprudenza al riguardo.

Infine: una nuova fattispecie è stata introdotta: quella dei licenziamenti per particolari condizioni patologiche derivante per inidoneità fisica o psichica del lavoratore o durante il periodo di malattia; per questi è prevista la reintegra e il risarcimento del danno.

Le schede che si presentano hanno lo scopo di semplificare le novità introdotte dalla legge di riforma. Va segnalato che il restringimento del testo, originariamente di 78 articoli, a soli 4 crea una evidente difficoltà di lettura. Diciamo che dall'art.18 si è passati al comma 42.

DEFINIZIONI

Giusta Causa (art. 2119 c. c.)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente (indennità di mancato preavviso). Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Giustificato Motivo (art. 3 legge 604/66)

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (**giustificato motivo "soggettivo"**)_ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (**giustificato motivo "oggettivo"**).

NB Per le aziende **fino a 15 dipendenti**, in caso di licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o giustificato motivo, continua a trovare applicazione la disciplina precedente alla riforma, che si caratterizza per la c.d. **TUTELA OBBLIGATORIA** (art.2, l. n.108/1990):

il datore di lavoro è tenuto a **riassumere** il prestatore di lavoro o, in mancanza, a **risarcire il danno**, versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (misura che può essere maggiorata a seconda dell'anzianità del lavoratore).

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE NELLA LEGGE DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

(ART. 1 comma 42)

1) LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (nullità)

(anche licenziamento intimato in forma
orale)

applicabile a prescindere dal numero
dei dipendenti
(art.3, legge n.108/1990)

Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre al diritto ad un risarcimento non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

art. 3 legge n. 108/90

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

2) LICENZIAMENTO "DISCIPLINARE"

Licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo "soggettivo" (annullabilità)

applicabile nelle aziende con + 15 dipendenti

2 A)

Se il fatto contestato non sussiste ovvero se il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.....

Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre ad un risarcimento non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Anche in tal caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2 B)

Nelle "altre ipotesi" in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro.....

Il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione (il rapporto di lavoro è risolto), ma solo ad una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

3) LICENZIAMENTO PER "MOTIVI ECONOMICI"

Licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo "oggettivo"
(annullabilità)

Applicabile nelle aziende con + 15 dipendenti

3 A)

Nell'ipotesi in cui si accerti la "manifesta insussistenza" del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.....

Il giudice "può" applicare il diritto alla **reintegrazione** nel posto di lavoro oltre ad un risarcimento **non superiore a 12 mensilità** della retribuzione globale di fatto. Anche in tal caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

3 B)

Nelle "altre ipotesi" in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi per il giustificato motivo oggettivo.....

Il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione (il rapporto di lavoro è risolto) e si applica la disciplina di cui al comma 5 (indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 mensilità e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto).

Inoltre :

Qualora tuttavia, nel corso del giudizio, sulla base della **domanda formulata dal lavoratore**, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari.....

Si applicano le relative tutele previste

4) LICENZIAMENTO CONNESSO A PARTICOLARI CONDIZIONI DEL LAVORATORE

<p>Licenziamento illegittimo, tra l'altro, per inidoneità fisica o psichica del lavoratore o durante il periodo di malattia (annullabilità)</p> <p>Applicabile nelle aziende con + 15 dipendenti</p>	<p>Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre ad un risarcimento non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Anche in tal caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>
--	--

5) LICENZIAMENTO INEFFICACE
(annullabilità)

<p>Applicabile nelle aziende con + 15 dipendenti</p> <p>In caso di violazione del requisito di motivazione o della procedura (conciliativa).....</p> <p>Inoltre :</p> <p>Se tuttavia il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento.....</p>	<p>Il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione (il rapporto di lavoro è risolto), ma solo ad una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 mensilità e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p> <p>..</p> <p>Si applicano le relative tutele previste</p>
---	--

DECADENZA IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTI

L'impugnazione e' inefficace se non e' seguita, entro il successivo termine di **centottanta giorni**, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

NB: *Si veda anche la previsione secondo cui nella preventiva procedura conciliativa il licenziamento "produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato e altro contemplato dal comma 41 qui sotto riportato.*

comma 41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, **produce effetto dal giorno della comunicazione** con cui il procedimento medesimo e' stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennita' sostitutiva; e' fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (GU n.153 del 3-7-2012 - Suppl. Ordinario n. 136) note: Entrata in vigore del provvedimento: 18-7-2012

Art. 1, comma 42

42. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) la rubrica e' sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;
- b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullita' del licenziamento perche' discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perche' riconducibile ad altri casi di nullita' previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. 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'indennita' di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perche' intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullita', stabilendo a tal fine un'indennita' commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attivita' lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potra' essere inferiore a cinque mensilita' della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro e' condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore e' data la facolta' di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennita' pari a quindici mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non e' assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennita' deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perche' il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennita' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attivita' lavorative, nonche' quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennita' risarcitoria non puo' essere superiore a dodici mensilita' della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attivita' lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attivita' lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. 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'indennita' sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e

condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo

nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze piu' di quindici lavoratori o piu' di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonche' al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa piu' di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa piu' di cinque dipendenti, anche se ciascuna unita' produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa piu' di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unita' lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuita', con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo»; c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».