

Istituto Regionale di Studi sociali e politici "A. De Gasperi" - Bologna
40138 Bologna Via Scipione dal Ferro, 4 – Tel. 3403346926
www.istitutodegasperi-emilia-romagna.it
istituto@istitutodegasperibologna.it

L'art.18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970)

Le norme al centro del confronto tra Governo e parti sociali in materia di lavoro sono obiettivamente complicate e di difficile comprensione per i non specialisti. Qualche volta incorrono in errori madornali anche importanti Tv nazionali. E' successo proprio ieri sera.

Come noto, il confronto riguarda il punto cruciale della cosiddetta tutela reale dell'art. 18.

Essa interviene nel caso di accertamento da parte del giudice di un licenziamento *illegittimo* (perchè intimato senza giusta causa o giustificato motivo; la tutela vale per le imprese con più di quindici dipendenti) o *nullo* (in caso di *discriminazione* sindacale, politica, religiosa, razziale, di sesso, ecc.; la tutela vale anche per le imprese con meno di quindici dipendenti).

La tutela reale consiste, oltre al *risarcimento del danno* (commisurato al reale periodo di non lavoro), nella *reintegrazione* sul posto di lavoro (ripristino della reale situazione pre-licenziamento) o, a scelta del lavoratore, in una *ulteriore cospicua indennità*, questa volta forfettaria.

Il Governo intenderebbe escludere la tutela reale per i licenziamenti dettati da motivi *economici* e modificarla per quelli dettati da motivi *disciplinari*. In quest'ultimo caso sarebbe il giudice a disporre il reintegro o una indennità forfettaria (comprensiva del danno e dell'alternativa *monetaria* al reintegro).

Nell'illustrare tutto questo, ieri sera due emittenti televisive pubbliche aggiungevano che la tutela reale dell'art. 18 continuerà ad operare per i licenziamenti dettati da ragioni *discriminatorie* e che *anzi*, in questi casi la tutela verrebbe *estesa anche* alle imprese con meno di 15 dipendenti.

Errore madornale: la tutela reale dell'art. 18, infatti, copre (vedi sopra) già da lungo tempo i licenziamenti discriminatori in *tutte* le imprese, indipendentemente dal numero dei loro dipendenti (Legge 108/1990).

Rimettiamo in circolazione la rassegna sulla disciplina dei licenziamenti valorizzata nel Corso su Lavoro e flessibilità dell'occupazione. Se il lavoro non è una merce... (dicembre 2011/febbraio 2012).

Apri, salva o stampa il file allegato.

Istituto Regionale di Studi sociali e politici
“Alcide De Gasperi” - Bologna

Disciplina dei licenziamenti

La tutela del lavoratore nelle norme vigenti

Documentazione

Corso di formazione 2011/2012 su
“Lavoro e flessibilità dell’occupazione.
Se il lavoro non è una merce...”

Le più recenti proposte (Ichino, Nerozzi/Boeri) di “unificazione” delle numerose forme contrattuali oggi esistenti in un contratto standard a tempo indeterminato, presuppongono la riscrittura delle regole in materia di licenziamenti.

Proponiamo una rassegna di tali regole seguendone la successione” a strati” tipica del diritto del lavoro italiano, dalla “tutela “obbligatoria” della Legge 604/1966 (che riguarda ora le iniziative economiche con meno di 15 dipendenti), alla “tutela reale” dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori (iniziative economiche maggiori).

Nell’uno e nell’altro caso l’accesso al giudice per un licenziamento considerato illegittimo è sempre possibile, ma con effetti ben diversamente apprezzabili dai lavoratori.

Il licenziamento discriminatorio è stato invece da ultimo disciplinato allo stesso modo per tutti, col massimo della tutela.



Licenziamento legittimo per giusta causa (nozione)

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 (...)

NB: Si affaccia qui anche l'ipotesi del licenziamento "prima del tempo" di un *lavoratore a termine*. A fronte di un licenziamento considerato dal giudice illegittimo (per giusta causa) la giurisprudenza esclude l'applicazione dei rimedi previsti successivamente per i lavoratori a tempo indeterminato, potendosi riconoscere soltanto il risarcimento del danno, liquidabile alla stregua degli ordinari canoni civilistici.

Legge n. 604/1966

... e giustificato motivo

Art. 1 - Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per **giusta causa** ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per **giustificato motivo**.

Forma e inefficacia del licenziamento

Art. 2 -

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare **per iscritto** il licenziamento al prestatore di lavoro.
2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, **i motivi** che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli **per iscritto**.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è **inefficace**. (...)

Nozione di giustificato motivo, soggettivo ed oggettivo

Art. 3 -

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

Nullità di licenziamento discriminatorio

Art. 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Impugnazione del licenziamento ...

Art. 6

1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni (...).
2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo

termine di duecentosettanta 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 (...).

... ed accertamento giudiziale dell'eventuale licenziamento illegittimo: il datore di lavoro, a propria scelta, può riassumere il licenziato o risarcirgli il danno con una indennità forfettaria (cd. tutela obbligatoria, oggi operante residualmente per il dipendente occupato presso un datore di lavoro con "meno di quindici" prestatori).

Art. 8

Quando risulti accertato (ndc: dal giudice) che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro é tenuto a **riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un**

massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970)

Art.18. Reintegrazione nel posto di lavoro

La cd. tutela reale: se il datore di lavoro occupa "più di quindici" dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo il giudice ordina al datore di lavoro di reintegrare il dipendente ...

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (ndc: tentativo di conciliazione), il giudice con la sentenza con cui dichiara **inefficace** il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o **annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o**

giustificato motivo, ovvero ne dichiara la **nullità a norma della legge stessa** (ndc: licenziamento discriminatorio), ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **più di quindici prestatori di lavoro** o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, 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 unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al **risarcimento del**

...e condanna il datore di lavoro a risarcire il danno con una indennità commisurata all'effettivo periodo intercorrente dal licenziamento alla reintegrazione.

danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità **commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione** e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del

risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Oltre al risarcimento per danno, questa volta è il lavoratore che può rinunciare ad essere reintegrato sul posto di lavoro in cambio di una indennità forfettaria, ma molto consistente.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel

posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22 (ndc: dirigenti sindacali aziendali), su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Legge 108/1990

Il licenziamento discriminatorio diventa oggetto di "tutela reale" anche nelle imprese con meno di 15 dipendenti

Art. 3 - Licenziamento discriminatorio

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 (ndc: "Atti discriminatori") come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (ndc: tra le discriminazioni vennero aggiunte quelle di lingua e di sesso), 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.