

Licenziamento del lavoratore

Riferimenti normativi:

- Art. 2118 c.c.;
- L. n. 604/1966;
- L. n. 108/1990;
- Art. 18, L. n. 300/1970;
- L. n. 92/2012

Art. 2118 c.c.: trattasi di una norma riguardante il recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Questa norma ha subito nel tempo notevoli restrizioni in conseguenza di ripetuti interventi normativi diretti a tutelare il lavoratore

L. n. 604/1966:

stabilisce una serie di limiti sostanziali e procedurali alla libertà di licenziamento da parte del datore di lavoro

L. n. 108/1990:

estende l'ambito di applicazione della L. n. 604/1966 anche alle piccole imprese

Art. 18: prevede una tutela di particolare intensità (tutela reale) nel caso in cui il licenziamento illegittimo riguardi lavoratori in servizio presso datori di lavoro che occupino un minimo numero di dipendenti

La Legge di riforma del lavoro n. 92/2012 interviene sui licenziamenti disciplinari e per giustificato motivo oggettivo nonché sul nuovo rito speciale per le controversie in materia.

Il cuore del disegno di legge presentato dal Governo in materia di riforma del mercato del lavoro è però costituito dalle **disposizioni sui licenziamenti individuali e, in particolare, dalla modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300)**

Il D.lgs n. 23/2015 interviene sui licenziamenti individuali e collettivi per tutte le aziende, anche quelle di piccola dimensione, in particolare, modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) nel testo già precedente riformato nel 2012 dalla legge n. 62 (Riforma Fornero)

Trattasi dei licenziamenti per i contratti di lavoro subordinato a "Tutele Crescenti"

Novità della L. n. 92/2012: la prima novità consiste nell'obbligo di motivazione contestuale («la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato»), che fa venir meno il meccanismo contenuto nella legge n. 604/1966 (articolo 2) secondo il quale i motivi potevano essere forniti anche in un secondo tempo, entro sette giorni dalla richiesta del lavoratore nei 15 giorni successivi al licenziamento

Si stabilisce poi, che l'impugnazione del licenziamento è inefficace se non è seguita, entro il termine di 180 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.

Merita rilievo il fatto di aver ristretto a 180 giorni gli attuali 270 per il deposito del ricorso in cancelleria

Tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva: quando il datore di lavoro abbia i requisiti dimensionali prescritti dalla legge per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, rimasti peraltro immutati rispetto agli attuali, **prima di procedere al licenziamento deve inoltrare una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera.**

La comunicazione dovrà essere trasmessa per conoscenza anche al lavoratore

A tale comunicazione segue un incontro presso la Commissione provinciale di conciliazione dove le parti esamineranno le ipotesi alternative al licenziamento.

Le parti possono farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, da un avvocato o da un consulente del lavoro

La procedura dovrà concludersi entro 20 giorni con facoltà delle parti di proseguire oltre il termine. Con il fallimento del tentativo di conciliazione, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

In caso di accordo per la risoluzione consensuale del rapporto, si può convenire l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia che ne favorisca la ricollocazione.

Del comportamento complessivo delle parti il Giudice può tenere conto ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria e degli artt. 91/92 c.p.c.

La procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento, se violata, il licenziamento è inefficace

Reintegra o risarcimento: nelle aziende di dimensioni maggiori la Legge di Riforma opera una differenziazione delle tutele nel caso di licenziamento invalido.

- **rimane immutato il campo di applicazione dell'art. 18, che interessa i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale** (Ne consegue che ai licenziamenti illegittimi intimati dalle piccole imprese continua ad applicarsi il regime di cui all'articolo 8 della legge n. 604/1966

Il vecchio articolo 18 dello Statuto dei lavoratori prevedeva **una sola e unica sanzione in caso di licenziamento intimato in violazione dei limiti di legge: la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno in misura pari alle mensilità dal licenziamento alla reintegrazione, con il minimo di cinque.**

Per il giudice si trattava di una scelta obbligata: una volta accertata, per qualsiasi ragione, l'invalidità di un licenziamento di qualsiasi tipo, l'unica conseguenza possibile era la reintegrazione

Oggi la riforma prevede una gradazione delle sanzioni a seconda della gravità dei vizi del licenziamento: si passa quindi dall'unica sanzione prevista dal vecchio articolo 18, a quattro regimi sanzionatori.

- 1) **La reintegrazione con risarcimento integrale**, pari cioè a tutte le mensilità perse dal licenziamento alla reintegrazione, con il minimo di cinque mensilità e l'integrale versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

- 2) **La reintegrazione con risarcimento limitato nel massimo di 12 mensilità**, dal quale dedurre non solo le retribuzioni percepite altrimenti dal lavoratore (*aliunde perceptum*) ma anche quelle che avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (*aliunde percipiendum*), senza più il minimo di cinque mensilità, ma con il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal licenziamento alla reintegrazione, dedotta la contribuzione accreditata al lavoratore per effetto dello svolgimento di altre attività lavorative. Anche in questo caso il lavoratore mantiene la facoltà di optare per l'indennità di 15 mensilità sostitutiva della reintegrazione

- 3) **L'indennità risarcitoria, in misura che il giudice determina tra 12 e 24 mensilità** tenuto conto dell'anzianità del dipendente, del numero di dipendenti del datore di lavoro, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.

L'indennità risarcitoria è onnicomprensiva e non è quindi dovuto alcun versamento contributivo.

- 4) **L'indennità risarcitoria in misura ridotta** (da 6 a 12 mensilità). Anche in questo caso il giudice dichiara risolto il rapporto alla data del licenziamento e l'indennità è onnicomprensiva

E' discriminatorio il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, tra cui è compresa la partecipazione del lavoratore a uno sciopero, nonché da ragioni razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del dipendente.

La definizione di «licenziamento discriminatorio» è contenuta nell'articolo 3 della legge 108/1990 e la riforma nulla aggiunge

In questo caso il licenziamento intimato al lavoratore è nullo indipendentemente dalla motivazione formalmente adottata dal datore di lavoro.

Già prima della riforma il licenziamento discriminatorio comportava la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento integrale del danno anche al di fuori del campo di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto

La sanzione rimane quella della reintegrazione con risarcimento integrale, in misura pari alle mensilità della retribuzione globale di fatto che questi avrebbe percepito dalla data del licenziamento nullo a quella della effettiva reintegrazione, comprensive dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto solo quanto eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative.

Resta la misura minima del risarcimento, che non potrà in ogni caso risultare inferiore a cinque mensilità di retribuzione

Al licenziamento discriminatorio sono equiparati, quanto a conseguenze sanzionatorie, il licenziamento orale e altre tipologie di licenziamento dichiarato nullo in quanto:

- intimato in concomitanza di matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento posti a tutela della maternità e paternità;
- determinato da motivo illecito determinante;
- riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge

Licenziamenti disciplinari: il licenziamento disciplinare è quello intimato per giusta causa («causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto» art. 2119 cod. civ.) o per giustificato motivo soggettivo («notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro» - articolo 3 della legge 604/1966).

Il licenziamento disciplinare può essere intimato solo all'esito della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori: i fatti devono essere contestati per iscritto al lavoratore che ha cinque giorni di tempo per presentare giustificazioni verbali o scritte, sentite le quali il datore di lavoro può irrogare la sanzione disciplinare che, nei casi più gravi, può identificarsi proprio nel licenziamento

La riforma prevede che il licenziamento produca i suoi effetti **già dalla data in cui il procedimento disciplinare è stato avviato**, ovvero dal giorno in cui al lavoratore è stata comunicata la contestazione disciplinare, tranne nei casi previsti dalla tutela della maternità, nonché nei casi di impedimento derivante da infortunio sul lavoro.

L'evidente finalità è quella di scoraggiare il comportamento fraudolento di chi invoca una malattia "di comodo" per differire gli effetti del recesso

**La legge specifica che il periodo di lavoro eventualmente svolto successivamente alla contestazione disciplinare si considera come preavviso lavorato.
In caso di licenziamento disciplinare il rimedio della reintegrazione si applica soltanto in due ipotesi tassativamente stabilite:**

- quando il fatto posto a fondamento della contestazione disciplinare e del successivo licenziamento non sussiste;
- quando il fatto medesimo rientra tra le condotte che, in base ai contratti collettivi o ai codici disciplinari applicabili, sono punibili con una diversa sanzione, meramente conservativa.

Si tratta in ogni caso della reintegrazione con risarcimento limitato nel massimo di 12 mensilità, indipendentemente dal tempo trascorso tra il licenziamento e la sentenza di reintegrazione

Al di fuori dei due casi ricordati, il giudice non può pronunciare una sentenza di reintegrazione. Pertanto, in tutte le altre ipotesi in cui il giudice non ritenga sussistente il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa di licenziamento, la sanzione può essere solo quella dell'indennizzo economico.

In questi casi, infatti, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva quantificata **tra un minimo di 12 mensilità di retribuzione, fino a un massimo di 24**

Tale indennità andrà identificata dal giudice, con onere di specifica motivazione sul punto, alla luce di una serie di parametri, quali l'anzianità del dipendente, il numero di dipendenti del datore di lavoro, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è quello in cui il recesso datoriale è determinato «da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» (articolo 3 della legge 104/1966)

Rischio contenzioso: anche in questo caso la scelta del legislatore è stata quella di restringere la reintegrazione a fattispecie tassativamente determinate.

Anzi, **il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è sanzionabile con la reintegrazione (con risarcimento limitato) in un solo caso: la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento intimato.**

È facile però prevedere che il contenzioso giudiziario sul punto sarà particolarmente acceso, trattandosi di tracciare la linea di confine tra reintegrazione e indennizzo nella materia, delicata, dei licenziamenti per ragioni economiche

La conciliazione obbligatoria: tra le novità più rilevanti proposte dalla riforma, vi è il tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla direzione territoriale del Lavoro, imposto ai datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori: **il datore di lavoro che vorrà licenziare un dipendente per giustificato motivo oggettivo dovrà preventivamente inviare alla Dtl del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la propria opera, e al lavoratore interessato, una comunicazione nella quale dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indica le motivazioni, insieme con le eventuali misure di assistenza offerte per ricollocarlo**

Entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione, la Dtl dovrà convocare le parti affinché si tenga l'incontro delle stesse di fronte alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del Codice di procedura civile, che è composta paritariamente da rappresentanti delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro ed è presieduta da un funzionario della direzione territoriale del lavoro.

La nuova legge specifica che la comunicazione della direzione territoriale del lavoro si considera validamente effettuata se essa viene recapitata nel termine di sette giorni presso il domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o presso altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata brevi manu al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o a cui conferiscono mandato, o da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro

Nel corso del tentativo di conciliazione, le Parti valutano soluzioni alternative al licenziamento.

In ogni caso la procedura deve concludersi entro 20 giorni dall'invio della convocazione da parte della direzione territoriale del lavoro, salvo diverso accordo intervenuto tra

Le parti e salvo il caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a partecipare all'incontro di fronte alla commissione provinciale di conciliazione, in presenza del quale la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni

Se fallisce il tentativo, oppure se non interviene alcuna convocazione nel termine(perentorio) dei sette giorni, o laddove siano decorsi inutilmente i venti giorni previsti dalla nuova legge, il datore di lavoro potrà procedere con il licenziamento

Il licenziamento, tuttavia, produrrà i propri effetti, e quindi il rapporto si intenderà cessato, dalla data in cui la procedura è stata avviata, rendendo ininfluente l'eventuale intervenuta malattia del lavoratore

La nuova legge prevede che il comportamento delle parti tenuto nel corso del tentativo di conciliazione, desumibile anche dallo stesso verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione nonché dalla proposta da quest'ultima formulata, rappresenti elemento di valutazione da parte del giudice, al fine di determinare l'indennità risarcitoria, nonché ai fini dell'applicazione degli articoli 91 e 92 del Codice di procedura civile, che disciplinano la condanna alle spese giudiziali

Presupposto del licenziamento: il licenziamento individuale rappresenta una modalità di recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato. Di regola il licenziamento deve essere sorretto da un **motivo**, che può dipendere **da ragioni soggettive collegate alla condotta del lavoratore (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o da situazioni oggettive, legate all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro (giustificato motivo oggettivo)**

L'art. 1 della L. n. 604/1966 attribuisce al datore di lavoro il potere di licenziamento solamente ove sussista una giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ovvero di un giustificato motivo

Giusta causa: la giusta causa ricorre allorché si verifichi un fatto di tale gravità da **non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.**

La giusta causa legittima il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro con effetto immediato, dispensandolo dall'obbligo di preavviso.

Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 604/1966 spetta al datore di lavoro dimostrare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento.

Il licenziamento per giusta causa è legittimo in quelle ipotesi in cui il comportamento del lavoratore costituisca una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, ed in particolare del vincolo di fiducia esistente tra le parti

Giustificato motivo soggettivo (art. 3 L. n. 604/1966): è determinato da un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore; detto inadempimento però, non è così grave da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto.** Pertanto il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso

Principali differenze fra giusta causa e giustificato motivo soggettivo:

Caratteristiche	Giusta causa	Giustificato motivo soggettivo
Intensità della lesione del vincolo fiduciario	Maggiore (non consente nemmeno la prosecuzione provvisoria del rapporto)	Minore
	Inadempimento di obblighi contrattuali ed extracontrattuali	Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali
		Recesso con preavviso

I motivi più frequenti riconosciuti come giusta causa di licenziamento rientrano nella seguente casistica:

- Falso infortunio e falsa malattia del dipendente;
- Violazione del patto di non concorrenza;
- Scorretto uso dei permessi per ex legge 104/92;
- Falsa timbratura del cartellino;
- Perdita dei requisiti CIG (Cassa Integrazione Guadagni);
- Rifiuto ingiustificato e reiterato del dipendente ad eseguire la prestazione lavorativa;
- Abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del dipendente, con conseguente messa in mancanza di sicurezza degli impianti e possibile mancanza di incolumità delle persone;
- Insubordinazione (ad esempio minacce rivolte dal lavoratore ai superiori);
- Rifiuto del dipendente a riprendere il lavoro dopo che è stata constatata l'insussistenza di una malattia con una visita medica fiscale;
- Il dipendente lavora per terzi durante il periodo di malattia e questa attività pregiudica la pronta guarigione e il ritorno al lavoro;
- Il dipendente, durante l'esercizio delle sue mansioni (specie se fiduciarie), sottrae beni all'azienda;
- Il dipendente ha una condotta extra-lavorativa penalmente rilevante e idonea a far venir meno il vincolo fiduciario;

Giustificato motivo oggettivo: l'articolo 3 della legge n.604 del 15/07/1996, dopo aver fornito la nozione di giustificato motivo soggettivo quando si è in presenza di “un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali” **definisce oggettivo il licenziamento determinato “da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”**

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo individuale e collettivo: in alcuni casi, la causa determinante il licenziamento può essere data da una riorganizzazione dell'attività lavorativa in azienda, da motivi legati all'attività produttiva (come ad esempio innovazioni tecnologiche, variazione dei cicli produttivi, e così via), oppure da una crisi aziendale.

Quando l'azienda, per vari motivi, non ricava più utilità dal lavoro svolto da un determinato dipendente, o, in generale, da una categoria di dipendenti, procede al **licenziamento per giustificato motivo, per ragioni di natura economica o tecnica.**

In caso di licenziamento di un solo dipendente si parla di “**licenziamento individuale**”, mentre nel caso in cui il licenziamento interessi cinque o più lavoratori nell'arco di 120 giorni, si parla di “**licenziamento collettivo**” e il datore è tenuto ad osservare la specifica disciplina prevista

Casi di Giustificato Motivo Oggettivo:

elenchiamo alcuni casi di giustificato motivo oggettivo, esclusa la casistica di rientro nella nozione di licenziamento collettivo:

- L'azienda chiude l'attività produttiva
- Soppressione di quel determinato posto di lavoro
- Innovazione tecnologica con introduzione di nuovi macchinari che necessitano di minori interventi umani
- Outsourcing o affidamento di servizi a imprese esterne

Differenza fra licenziamento giustificato e licenziamento ingiustificato: con il termine “**licenziamento giustificato**” si intende il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, mentre quando il licenziamento è privo di giusta causa o di giustificato motivo si dice che è “**ingiustificato**”.

Il licenziamento ingiustificato del dipendente, cioè l'unilaterale recesso dal rapporto a tempo indeterminato ad opera del datore di lavoro in assenza di giusta causa o giustificato motivo, costituisce ipotesi di responsabilità contrattuale (salvo alcuni casi eccezionali).

Queste conseguenze sono differenti a seconda del numero di dipendenti dell'azienda, il licenziamento ingiustificato è infatti sanzionato diversamente dall'articolo 18 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) e dalla Legge 108/90, a seconda delle dimensioni occupazionali del datore di lavoro

Campo di applicazione dell'art.18 della Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori)

Aziende con:

- più di 15 dipendenti nell'unità produttiva (o, in caso di impresa agricola, più di 5 dipendenti)
- più di 15 dipendenti nel territorio comunale (oppure, in caso di impresa agricola, più di 5 dipendenti), senza considerare il numero di dipendenti delle singole unità di produzione
- più di 60 dipendenti in ambito nazionale, indifferentemente dal numero di dipendenti impegnati nelle unità produttive

Trattasi di “Tutela Reale”, una tutela più intensa per quei lavoratori che sono impiegati nelle aziende di maggiori dimensioni

La tutela obbligatoria si applica invece per il datore di lavoro pubblico o privato, imprenditore non agricolo e non imprenditore che ha un numero di dipendenti non superiore a 15; oppure l'imprenditore agricolo che non supera i 5 dipendenti per ogni unità produttiva

Licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo

Disciplina previgente: Art. 18 St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria). Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina: art. 18, commi 4 e 5, St. lav.: disciplina differenziata a seconda del tipo di vizio:

1. quando non ricorrono gli estremi della giusta causa per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa, il giudice applica la **cd. tutela reale attenuata** (reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo commisurato alla retribuzione con il limite di 12 mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione);
2. nelle altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa adottata dal datore di lavoro, il giudice applica la **cd. tutela obbligatoria standard** (ossia condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria in una misura compresa fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti).

Le stesse tipologie di tutela si applicano anche ai licenziamenti per giustificato motivo soggettivo

Grandi aziende:
aziende con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente

Piccole aziende:
sino a 15 dipendenti

Disciplina previgente: art. 8 L. 604/66: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Nuova disciplina: invariata

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. economico) inesistente

Disciplina previgente: art. 18 St. Lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Grandi aziende:
aziende con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente

Nuova disciplina: art. 18, comma 7, St. Lav.: quando non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice applica la **cd. tutela reale attenuata** (reintegrazione nel posto di lavoro e indennizzo commisurato alla retribuzione con il limite di 12 mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione). Si precisa che tale tutela, per espressa previsione di legge, deve essere applicata nei casi di licenziamento per superamento del periodo di comporto e per inidoneità fisica o psichica del lavoratore;

Nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la **cd. tutela obbligatoria standard** (ossia condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria in una misura compresa fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti)

Piccole aziende:
fino a 15 dipendenti

Disciplina previgente: art. 8, legge n. 604/1966: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Nuova disciplina: invariata

Licenziamento discriminatorio

Trattasi di licenziamento discriminatorio il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali (art. 4, L. n. 604/1966)

Nullità del licenziamento discriminatorio, ai sensi dell'art 4, L. n. 604/1966 e dell'art. 15, L. n. 300/1970

Grandi aziende:
aziende con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente

Disciplina previgente: art. 18 St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina: art. 18, commi 1-3, St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, esente da contribuzione previdenziale) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria). Detrazione automatica dell'aliunde perceptum (cioè quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative, senza necessità di eccezione da parte del datore di lavoro).
Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione
(c.d. tutela reintegratoria piena)

Piccole aziende:
fino a 15 dipendenti e dirigenti

Disciplina previgente: uguale alla disciplina (attuale) per le grandi aziende

Nuova disciplina: uguale alla (nuova) disciplina per le grandi aziende

Licenziamento orale

Grandi aziende:
aziende con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente

Disciplina previgente: art. 18 St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina: art. 18, commi 1-3, St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, esente da contribuzione previdenziale) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).
Detrazione automatica dell'aliunde perceptum (cioè quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative), senza necessità di eccezione da parte del datore di lavoro.
Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione (**c.d. tutela reintegratoria piena**)

Piccole aziende:
fino a 15 dipendenti

Disciplina previgente: tutela reale di diritto comune: diritto del lavoratore alla riammissione in servizio e al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettiva riammissione in servizio (rispetto alla tutela dell'art. 18 St. lav.: assenza penale minima pari a 5 mensilità; inesistenza opzione per indennità sostitutiva).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina: uguale alla (nuova) disciplina per le grandi aziende

Licenziamento intimato senza l'enunciazione dei motivi

Grandi aziende:
aziende con oltre
15 dipendenti
nella medesima
unità produttiva o
comune e aziende
con oltre 60
dipendenti
complessivamente

Disciplina previgente (applicabile solo nel caso di motivi richiesti dal lavoratore): art. 18 St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).

Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina (applicabile anche al caso di licenziamento per giustificato motivo intimato senza procedura di conciliazione preventiva): art. 18, comma 6, St. lav.: risoluzione del rapporto con effetto dalla data di licenziamento e condanna al pagamento di un'indennità onnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto esente da contribuzione; il lavoratore può chiedere al Giudice di accertare il difetto di giustificazione, nel qual caso il Giudice applicherà - in caso di accoglimento del ricorso - le tutele previste per il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (secondo l'alternativa sopra vista tra reintegrazione e indennità) oppure la tutela prevista per il licenziamento privo di giustificato motivo oggettivo

Piccole aziende: fino a
15 dipendenti

Disciplina previgente (applicabile solo nel caso di motivi richiesti dal lavoratore): Tutela reale di diritto comune: diritto del lavoratore alla riammissione in servizio e al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettiva riammissione in servizio (rispetto alla tutela dell'art. 18 St. lav.: assenza penale minima pari a 5 mensilità; inesistenza opzione per indennità sostitutiva).

Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina (applicabile anche al caso di licenziamento per giustificato motivo intimato senza procedura di conciliazione preventiva): invariata

***Licenziamento intimato con violazione della
procedura di cui all'art. 7 Stat. lav.***

Grandi aziende:
aziende con oltre
15 dipendenti
nella medesima
unità produttiva o
comune e aziende
con oltre 60
dipendenti
complessivamente

Disciplina previgente: art. 18 St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina: art. 18, comma 6, St. lav.: risoluzione del rapporto con effetto dalla data di licenziamento e condanna al pagamento di un'indennità onnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto esente da contribuzione; il lavoratore può chiedere al Giudice di accertare il difetto di giustificazione, nel qual caso il Giudice applicherà - in caso di accoglimento del ricorso - le tutele previste per il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (secondo l'alternativa sopra vista tra reintegrazione e indennità)

Piccole aziende:
fino a 15 dipendenti

Disciplina attuale: Art. 8, legge n. 604/1966: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Nuova disciplina: invariata

***Approfondimento: analisi della disciplina dell'art. 7
L. n. 300/1970***

Allorché il recesso del datore di lavoro è conseguenza di una condotta colpevole imputata al dipendente, il licenziamento assume carattere disciplinare

Art. 7 comma 1 L. n. 300/1970: divieto di sanzionare eventuali violazioni commesse dal lavoratore se le relative norme disciplinari non sono state portate a conoscenza dei dipendenti tramite affissione in luogo accessibile a tutti; il principio trova piena applicazione, nelle ipotesi in cui il provvedimento espulsivo derivi da inadempimenti specificatamente previsti e così sanzionati dalla normativa collettiva o validamente posta dal datore di lavoro

Art. 7 comma 2 L. n. 300/1970: il licenziamento disciplinare non può essere intimato se prima non sia stato contestato l'addebito al dipendente.

La contestazione dell'addebito **deve presentare il requisito dell'immediatezza**; ne discende che essa in via di principio va comunicata al lavoratore immediatamente dopo il momento della commissione del fatto o della sua conoscenza da parte del datore di lavoro.

Questo principio, così come il principio della tempestività nell'irrogazione della sanzione, viene peraltro temperato nel senso di ritenere ammissibile, in relazione al caso concreto, **che trascorra un certo lasso di tempo** onde consentire al datore di lavoro di svolgere accertamenti e valutare la gravità dei fatti addebitati al dipendente tenendo conto di tutti gli elementi del caso concreto.

La contestazione di addebito è soggetta al principio dell'immutabilità dei motivi.

La contestazione deve essere comunicata in forma scritta e contenere una indicazione sufficientemente analitica dei fatti concreti addebitati al lavoratore in modo da consentirgli l'esercizio del diritto di difesa

Art. 7 comma 3 L. n. 300/1970: il lavoratore nell'approntare le proprie difese ha diritto a farsi assistere da un rappresentante sindacale.

La giurisprudenza della Cassazione ha anche affermato **l'applicabilità al licenziamento disciplinare di ulteriori garanzie previste dall'art. 7**, soprattutto nelle ipotesi in cui la mancanza commessa dal lavoratore sia prevista dalla contrattazione collettiva quale causa di licenziamento.

E' quindi applicabile il comma 5 del predetto articolo, il quale enuncia che il datore di lavoro può intimare il licenziamento solamente dopo che siano trascorsi 5 giorni dalla comunicazione della contestazione di addebito, affinché il lavoratore possa presentare le proprie difese nel termine anzidetto.

E' comunque ammessa la possibilità che la contestazione di addebito ed il licenziamento siano contenute in unico atto, sempreché il datore dia il termine al dipendente per fornire le proprie difese, comunicando che ove queste non perverranno entro tale termine il rapporto di lavoro si intenderà concluso senza ulteriori comunicazioni

Licenziamento lavoratrici (nei periodi di interdizione per matrimonio o maternità , o per motivo illecito)

Disciplina previgente: tutela reale di diritto comune: diritto del lavoratore alla riammissione in servizio e al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettiva riammissione in servizio (rispetto alla tutela dell'art. 18 St. lav.: assenza penale minima pari a 5 mensilità; inesistenza opzione per indennità sostitutiva).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Grandi aziende:
aziende con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente

Nuova disciplina: uguale alla (nuova) disciplina del licenziamento Discriminatorio (**c.d. tutela reintegratoria piena**)

Piccole aziende: fino a 15 dipendenti

Disciplina previgente: uguale alla disciplina (attuale) per le grandi aziende

Nuova disciplina: uguale alla (nuova) disciplina per le grandi aziende

Licenziamento per presunto superamento del limite di comporta (in realtà non ancora superato)

Grandi aziende:
aziende con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente

Disciplina previgente: art. 18 St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure, a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, con il minimo di 5 mensilità (penale forfettaria).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione.
Parte della giurisprudenza ritiene il licenziamento nullo e, pertanto, sarebbe applicabile la tutela reale di diritto comune

Nuova disciplina: art. 18, comma 7, St. lav.: reintegrazione in servizio (oppure a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, esente da contribuzione previdenziale) e risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio, dedotto automaticamente l'aliunde perceptum (cioè. quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative) e l'aliunde percipiendum (pari a quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire attivandosi con diligenza nella ricerca di una nuova occupazione) fino ad un massimo di 12 mensilità.

Versamento dei contributi previdenziali in misura pari alla differenza tra contribuzione "virtuale" (cioè quella che sarebbe dovuta nel rapporto illegittimamente risolto) e contribuzione accreditata nel periodo (in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative)

Piccole aziende: fino a 15 dipendenti

Disciplina previgente: art. 8, legge n. 604/1966: riassunzione oppure (a scelta del datore o del lavoratore) indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Secondo parte della giurisprudenza viceversa tutela reale di diritto comune (nullità del licenziamento per violazione dell'art. 2110 cod. civ.): diritto del lavoratore alla riammissione in servizio e al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettiva riammissione in servizio (rispetto alla tutela dell'art. 18 St. lav.: assenza penale minima pari a 5 mensilità; inesistenza opzione per indennità sostitutiva).
Versamento dei contributi previdenziali commisurati a tutte le retribuzioni dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione

Nuova disciplina: invariata

Revoca del licenziamento

Grandi aziende:
aziende con oltre
15 dipendenti
nella medesima
unità produttiva o
comune e aziende
con oltre 60
dipendenti
complessivamente

Disciplina previgente: in assenza di una disciplina espressa, la giurisprudenza ritiene ammissibile la revoca del licenziamento purché venga accettata, anche per fatti concludenti, dal lavoratore.

Secondo la giurisprudenza, inoltre, la revoca del licenziamento, anche se accettata dal lavoratore, non esclude il diritto di quest'ultimo al risarcimento del danno per licenziamento illegittimo, a fronte dell'autonomia della domanda relativa alla reintegrazione rispetto a quella per il risarcimento del danno.

Il risarcimento del danno non potrebbe aver luogo, però, nelle ipotesi di tempestiva revoca del licenziamento con accettazione del lavoratore perché in tal caso verrebbe a mancare l'interruzione del rapporto e della sua continuità economica con conseguente venir meno del presupposto per il risarcimento del danno, anche nella misura forfetaria minima delle cinque mensilità

Nuova disciplina: art. 18, comma 10, St. lav.: se il datore di lavoro revoca il licenziamento nel termine di 15 giorni dall'impugnazione del medesimo ad opera del lavoratore, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza alcuna soluzione di continuità, col solo obbligo per il datore di lavoro di corrispondere la retribuzione intercorrente tra la data di licenziamento e il provvedimento di revoca.

Non occorre che il lavoratore accetti il provvedimento di revoca.

La revoca, inoltre, esclude altresì il diritto del lavoratore al risarcimento del danno per licenziamento illegittimo

Piccole aziende:
fino a 15 dipendenti

Disciplina previgente: In assenza di una disciplina espressa, la giurisprudenza ritiene ammissibile la revoca del licenziamento purché venga accettata, anche per fatti concludenti, dal lavoratore.

In tal caso però, a fronte dell'alternatività tra riassunzione e indennità risarcitoria, il lavoratore, nel caso in cui accetti la revoca, non avrà diritto al risarcimento del danno da licenziamento illegittimo

Nuova disciplina: uguale alla (nuova) disciplina per le grandi aziende

Impugnazione del licenziamento

Ai sensi dell'art. 6 della L. n. 604/1966, il lavoratore licenziato che intende impugnare la legittimità del licenziamento deve manifestare la sua volontà per iscritto nel termine di 60 giorni dall'avvenimento

Il mancato utilizzo della forma scritta invalida l'impugnazione.
Non sono previste altre formalità e l'impegnativa può essere esperita in sede giudiziale e in sede stragiudiziale

Se il licenziamento è stato intimato in forma orale, il lavoratore non è soggetto alla decadenza dei 60 giorni; il provvedimento può essere impugnato nel termine di prescrizione di 5 anni

La mancata impugnazione del licenziamento nel termine di 60 giorni dalla comunicazione non impedisce al lavoratore la possibilità di esperire una ordinaria azione risarcitoria secondo i principi della responsabilità contrattuale o extracontrattuale

Il lavoratore dovrà quindi dimostrare di aver subito un danno in conseguenza di un fatto illecito o di un inadempimento del datore (Cass. 10 gennaio 2007, n. 245)

Licenziamenti collettivi

Possono porre in essere un licenziamento collettivo **i datori di lavoro imprenditori** (compresi gli artigiani, società cooperative e le imprese di navigazione) **che occupano più di 15 dipendenti**.
L'ambito di applicazione dei licenziamenti collettivi è esteso inoltre ai **datori di lavoro non imprenditori**, alle medesime condizioni previste per le imprese (L. n. 223/1991)

Condizioni: le cause che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, individuate dalla legge, sono **la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro e la cessazione di attività**.
L'ipotesi di licenziamento collettivo si verifica **quando il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti nell'unità produttiva oppure in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia**.
E' sempre necessario verificare la sussistenza di un **nesso di causalità** tra la trasformazione produttiva effettuata e il ridimensionamento del numero dei dipendenti, nonché un **nesso di congruità** tra gli stessi

I datori di lavoro aventi le condizioni di cui sopra e che intendono porre in essere licenziamenti collettivi devono esperire preventivamente una procedura (cd. "LICENZIAMENTO COLLETTIVO")

La procedura (cd. "di licenziamento collettivo") ha carattere consultivo ed è articolata due fasi:

- **la prima fase di consultazione in sede sindacale;**
- **la seconda fase, solo eventuale, in sede amministrativa**

La fase di consultazione sindacale deve essere esperita entro il termine di 45 giorni (il termine è ridotto della metà se i lavoratori in esubero sono meno di 10) dalla data di ricevimento della comunicazione di avvio trasmessa dal datore di lavoro ai destinatari previsti dalla legge, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali e le rispettive associazioni sindacali (in assenza di rappresentanze sindacali aziendali, la comunicazione deve essere inviata alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale)

La comunicazione di avvio della procedura deve avere forma scritta e deve contenere una serie di puntuali indicazioni specifiche precisate dalla legge (in particolare, i motivi che hanno determinato l'eccedenza di personale ed i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare gli esuberi, il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato, i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale, le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma, il metodo di calcolo delle attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva)

Gli eventuali "vizi" riguardanti la comunicazione di avvio della procedura (quali, ad esempio, l'insufficiente specificità delle indicazioni richieste dalla legge) possono essere sanati dall'accordo sindacale eventualmente raggiunto nel corso della procedura. Ciò significa che tali vizi non potranno più essere, come avveniva in passato, motivo di inefficacia dei recessi intimati all'esito della procedura

Si ricorda che entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio, le rappresentanze sindacali possono richiedere un "esame congiunto" volto ad esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e l'eventuale possibilità di evitare o ridurre gli esuberi programmati. Se le parti, nell'ambito della consultazione sindacale, raggiungono un accordo, la procedura si esaurisce ed il datore di lavoro può intimare i licenziamenti

Nell'accordo le parti possono stabilire altresì i criteri di scelta da osservare per il licenziamento del personale in esubero, e ciò anche in deroga ai criteri legali previsti dall'art. 5 della legge n. 223/1991 ovvero carichi di famiglia, anzianità di servizio, esigenze tecnico-produttive e organizzative. Laddove, invece, siffatto accordo non venga raggiunto, decorsi i 45 giorni previsti dalla legge si instaura la successiva fase in sede amministrativa attraverso l'invio di una comunicazione che riporti l'andamento dell'esame congiunto ed i motivi del suo esito negativo all'ufficio competente (la Regione o, in alcuni casi, la Provincia)

Questa seconda ed eventuale fase in sede amministrativa ha una durata massima di 30 giorni (anche in questo caso il termine è ridotto della metà qualora il licenziamento collettivo coinvolga meno di 10 lavoratori). Al termine della procedura, anche in assenza di accordo il datore di lavoro può intimare i licenziamenti e comunicando l'elenco dei lavoratori licenziati all'Ufficio regionale del lavoro

La comunicazione deve esser trasmessa **entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi. Quanto alle conseguenze previste in ipotesi di dichiarazione giudiziale di illegittimità del licenziamento (a seguito di impugnazione da parte del lavoratore nel termine decadenziale di 60 giorni), l'ipotesi di riforma prevede l'applicazione dello stesso regime sanzionatorio relativo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo**

Nel caso in cui all'esito della procedura di cui sopra, **il licenziamento venga individualmente intimato senza l'osservanza della forma scritta, il giudice come avvenuto sino ad oggi continuerà a condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore ed alla corresponsione in favore del medesimo di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni non percepite dal recesso sino alla reintegrazione.**

Ciò che cambia è l'entità di tale indennità risarcitoria che prima doveva essere "almeno pari" a 5 mensilità, senza previsione di alcun limite massimo; in base ora, invece, essa non è soggetta ad alcun limite minimo, mentre dovrà essere comunque ricompresa entro il limite massimo delle 12 mensilità. Analogamente, la reintegrazione continuerà ad essere l'unica sanzione possibile in ipotesi di licenziamento intimato in violazione dei summenzionati criteri di scelta individuati dalla legge o dall'eventuale accordo sindacale

In ipotesi di violazione della procedura di licenziamento collettivo, il regime sanzionatorio applicabile sarà quello previsto dal comma 7 del "nuovo" articolo 18: in base a tale norma, il giudice potrà disporre la reintegrazione del lavoratore solo in caso di manifesta insussistenza del "fatto" posto a base del licenziamento

Nelle altre ipotesi in cui venga accertato giudizialmente che "non ricorrono gli estremi" di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il datore di lavoro sarà condannato esclusivamente alla corresponsione, in favore del lavoratore illegittimamente licenziato, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva in misura variabile tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, da determinarsi in considerazione dell'anzianità anagrafica del lavoratore, del numero di dipendenti occupati dall'impresa, delle dimensioni dell'attività economica, nonché del comportamento e delle condizioni delle parti

Novità 2017: Poiché la L. n. 92/2012 ha disposto l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, delle norme che disciplinano le liste di mobilità, l'indennità di mobilità ed il collocamento dei lavoratori in mobilità, l'INPS ha precisato, tra l'altro, che i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorrerebbe dal 1° gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento. I suddetti lavoratori, quindi, potranno beneficiare a tale data, ricorrendone i requisiti, esclusivamente dell'indennità di disoccupazione (NASpI), ancorché provenienti da una procedura di licenziamento collettivo. L'intervento legislativo ha, dunque, riguardato strettamente l'ammortizzatore sociale collegato alla procedura di mobilità, non tanto la procedura relativa, prendendo atto che l'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che disciplina la procedura, è stato modificato mediante la sostituzione della locuzione "mobilità" con l'espressione "licenziamento collettivo", pur se la rubrica dell'articolo risulta essere ancora quello precedente, ossia "Procedura per la dichiarazione di mobilità"

Questo comporterà, come già detto, che dal 1° gennaio 2017 i lavoratori il cui rapporto termina a seguito di procedure di licenziamento collettivo di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non verranno più iscritti nella lista di mobilità abolita e non riceveranno l'indennità di mobilità, ma quella della nuova disoccupazione come disciplinata dalla assicurazione sociale per l'impiego

Rito speciale controversie ex art. 18 L. n. 300/1970 introdotto dalla L. n. 92/2012

Viene introdotto **un rito speciale per le cause di impugnazione di licenziamento in cui si invoca l'applicazione dell'art. 18 St. lav.** Il legislatore esprime il chiaro intendimento di assegnare a tali controversie una corsia preferenziale ed una trattazione accelerata rispetto alle cause ordinarie

La corsia preferenziale dovrebbe essere garantita **dalla L. n. 92/2012**, secondo cui i Tribunali devono riservare a tali cause **“particolari giorni nel calendario delle udienze”**. Vi dovrebbero essere cioè dei giorni dedicati in via esclusiva alle cause di impugnazione del licenziamento ex art. 18 St. lav., in modo tale da garantire celerità e concentrazione

Il ricorso va proposto **al Tribunale in funzione di Giudice del lavoro** e deve possedere requisiti alleggeriti e rispetto all'ordinario ricorso ex art. 414 c.p.c.: **si richiama infatti il contenuto minimalista di cui alla generalissima norma ex art. 125 c.p.c. sugli atti di parte.** **L'udienza di comparizione deve essere fissata entro 40 giorni dal deposito del ricorso.** **Ricorso e decreto di fissazione d'udienza devono essere notificati a cura del ricorrente anche a mezzo Pec.**

Il giudice, **costituito il contraddittorio**, procede in maniera deformalizzata all'istruttoria, all'esito della quale provvede all'accoglimento o al rigetto del ricorso con ordinanza immediatamente esecutiva; **l'efficacia esecutiva dell'ordinanza può essere sospesa o revocata solo a mezzo della sentenza con cui il Giudice definisce il procedimento di opposizione instaurato dal soccombente**

Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto **può essere proposta opposizione con ricorso** contenente i requisiti di cui all'articolo 414 c.p.c., da depositare al Tribunale che ha emesso il provvedimento opposto **entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore**

Si evidenzia una grave sproporzione tra le armi processuali delle parti. Il ricorrente, infatti, ha a disposizione un termine complessivamente pari a 240 giorni per redigere il proprio ricorso (60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale + 180 giorni per il deposito del ricorso), l'azienda pochissimi giorni: atteso che tra il deposito del ricorso e l'udienza non può intercorrere un termine superiore a 40 giorni, che ricorso e decreto vanno notificati almeno 25 giorni prima dell'udienza con termine di costituzione non inferiore a 5 giorni, l'azienda si ritroverà ad apprestare le proprie difese in un termine ridotto a pochissimi giorni (20 giorni a voler rispettare alla lettera la cadenza di legge)

L'opposizione introduce un giudizio cadenzato in maniera pressoché sovrapponibile al rito del lavoro «ordinario» di cui agli artt. 409 e ss. c.p.c.: sembra quasi una norma manifesto volta a ricordare alle parti e al Giudice quali sono i tempi processuali “da codice” (ampiamente deformati dalla prassi, come noto).

Si prevede che l'udienza di discussione debba tenersi non oltre i 60 giorni successivi al deposito del ricorso, che il ricorso e il decreto devono essere notificati all'opposto almeno 30 giorni prima della data fissata per la sua costituzione e che l'opposto deve costituirsi fino a 10 giorni prima dell'udienza a mezzo di una memoria di costituzione a norma e con le decadenze «ordinarie» di cui all'art. 416 c.p.c.

La chiamata in causa di un terzo deve essere fatta a pena di decadenza con la memoria di costituzione

Costituito il contraddittorio il Giudice istruisce senza formalità la causa e, a seguito di discussione (eventualmente preceduta ove opportuno dal deposito di note difensive sino a 10 giorni prima), provvede con sentenza immediatamente esecutiva.

La sentenza (completa di motivazione) va depositata in cancelleria entro 10 giorni dalla discussione

Vengono ridisegnati i mezzi impugnatori contro la sentenza.

Quest'ultima è reclamabile presso la Corte d'Appello entro 30 giorni, a pena di decadenza, dalla comunicazione o dalla notificazione, se anteriore.

Viene ribadito il divieto di ius novorum e quindi non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che la Corte li ritenga indispensabili per la decisione o la parte dimostri di non aver potuto produrli in primo grado o per causa ad essa non imputabile

I tempi sono cadenzati su quelli appena visti per l'opposizione in primo grado.

Alla prima udienza la Corte d'Appello, se ricorrono gravi motivi, può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata.

Il ricorso per cassazione si propone entro 60 giorni, a pena di decadenza, dalla comunicazione della sentenza di appello (o dalla notificazione se anteriore).

La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d'Appello che provvederà in tal senso a fronte di gravi motivi.

La Suprema Corte fissa l'udienza di discussione entro 6 mesi dalla proposizione del ricorso

Approfondimento: licenziamento dirigente

Viene regolamentato **dagli artt. 2118, 2119 c.c.**

In particolare la L. n. 604/1966, nel definire all'art. 10 il proprio campo di applicazione, esclude a contrario il personale avente la qualifica di dirigente: **pertanto questi può essere licenziato liberamente, salvo l'obbligo di esternare per iscritto le ragioni del recesso**

In virtù del fatto che il licenziamento dei dirigenti rimane assoggettato agli artt. 2118 e 2119 c.c. occorre porre l'attenzione sulla previsione di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 108/1990, che ha esteso la necessità della **comunicazione "per iscritto"** al licenziamento dei dirigenti, **con contestuale comunicazione della motivazione (tranne che per i dirigenti aventi diritto alla pensione di vecchiaia)**

Il disposto di cui all'art. 3 legge n. 108/1990 ha invece **ammesso la praticabilità di una verifica giudiziale** in ordine alla liceità dei motivi del licenziamento del dirigente, riconoscendo a questi la possibilità di fruire delle garanzie di cui all'art. 18 St. lav. laddove il **provvedimento datoriale abbia natura discriminatoria**

La giustificatezza del licenziamento del dirigente: in linea generale, in riferimento al dirigente di azienda, generalmente il rapporto di lavoro è assoggettato al regime della **libera recedibilità**, per come previsto dall'art. 2118 c.c. che consente al datore di lavoro di recedere dal rapporto con la sola previa comunicazione del preavviso.

Ad eccezione quindi del licenziamento discriminatorio, il licenziamento del dirigente resta, in genere, assoggettato **al regime di licenziabilità "ad nutum" (senza motivazione, con preavviso)**.

Non vi è dunque alcuna **coincidenza tra le nozioni di giustificatezza del recesso e quella di giustificato motivo di licenziamento** di cui all'art. 3 legge n. 604/1966

Non è però possibile **ritenere sufficiente qualsiasi motivazione apparentemente non pretestuosa**, poiché un criterio così stretto finirebbe, in pratica, per legittimare la piena libertà di recesso del datore di lavoro.

Si è pertanto sostenuto che l'accertamento dell'ipotesi di licenziamento ingiustificato del dirigente **non può fondarsi unicamente sui parametri valutativi impiegati per l'identificazione del licenziamento per giustificato motivo**, dovendo tenersi conto di tutti gli elementi che nel caso concreto possono ritenersi idonei a privare di ogni giustificazione il recesso ad nutum del datore di lavoro, in relazione alla violazione del principio fondamentale di buona fede nella esecuzione del contratto, configurabile **quando detto recesso rappresenti l'attuazione di un comportamento puramente pretestuoso, ai limiti della discriminazione, ovvero del tutto irrispettoso delle regole procedurali che assicurano la correttezza nell'esercizio del diritto**

Licenziamento del dirigente, onere di *repechage*: si tratta dell'eventuale onere per il datore che intenda licenziare un dirigente di verificare la possibilità di assegnarlo ad altre mansioni, eventualmente anche inferiori.

È noto che l'art. 2103 c.c. vieta l'assegnazione a mansioni inferiori, ma la giurisprudenza ha più volte precisato che **il lavoratore può essere destinato a mansioni inferiori per evitare il licenziamento se dimostra di essere disponibile ad un patto di demansionamento**

Tuttavia **il dipendente deve dimostrare di avere manifestato al datore di lavoro la disponibilità all'esercizio di mansioni inferiori**, in una determinata posizione lavorativa e **di non aver potuto raggiungere un accordo in tal senso per ostacoli ingiustificatamente frapposti dall'azienda** con comportamento non improntato a buona fede.

Il patto di demansionamento deve essere anteriore o coevo al licenziamento, mentre non può scaturire da una dichiarazione del lavoratore espressa in epoca successiva al licenziamento e non accettata dal datore, specie se il lavoratore abbia in precedenza agito in giudizio deducendo l'illegittimità del licenziamento

Licenziamento disciplinare del dirigente: per licenziamento disciplinare si intende il **recesso datoriale volto a sanzionare un comportamento colposo o comunque manchevole del lavoratore e non collegato con oggettive esigenze organizzative o produttive dell'azienda.**

Occorre chiedersi se a tale licenziamento (del dirigente) sia applicabile la tutela di cui all'art. 7 L. n. 300/1970, che prevede una particolare procedura per l'irrogazione dei provvedimenti disciplinari, consistente nella necessità di pubblicità del codice disciplinare, nella esigenza della forma scritta per la contestazione dell'addebito mosso al lavoratore, nell'impossibilità di adottare il provvedimento prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione della mancanza che si intende punire.

In un primo momento la giurisprudenza prevalente affermava che **nell'area della libera recedibilità il motivo (lecito) di licenziamento è del tutto irrilevante** (non solo agli effetti dell'idoneità del licenziamento a risolvere il rapporto, ma anche) ai fini della qualificazione del recesso come disciplinare e quindi l'art. 7 St. lav. non può trovare applicazione al licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda

Nel 2007 però, le Sez. Un. ritornano sulla questione ed affermano **che a tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigenti in ragione della rilevanza dei compiti assegnati dal datore si applica l'iter procedurale previsto dall'art. 7 St. lav.**

Nella sentenza si evidenzia **come principi di civiltà giuridica impongono di garantire ad ogni lavoratore nel momento in cui gli si addebitano condotte con finalità sanzionatorie il diritto di difesa.**

Anche se il contraddittorio avrebbe senso soltanto laddove possa provocare il ritiro della contestazione e, in definitiva, del licenziamento, esso non ha invece concreto rilievo nell'ambito del rapporto dirigenziale, **la cui permanenza è condizionata da elementi assolutamente discrezionali ed insindacabili, quali la fiducia e l'affidamento del datore nei confronti del proprio dirigente.**

Tuttavia la posizione sembra ormai essersi consolidata, e quindi viene applicato il rito procedurale previsto dall'art. 7 St. lav.

Approfondimento: licenziamento apprendista

Il D.Lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo unico dell'apprendistato), che ha ridefinito la regolamentazione generale del contratto di apprendistato, **ha espressamente qualificato tale istituto come una fattispecie rientrante nella categoria dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato**

l'art. 2 lettera m del D.Lgs. n. 167/2011 contempla la **“possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.”**.

Il mancato esercizio di tale facoltà comporta che **“il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”**

Il recesso del datore di lavoro dal contratto di apprendistato (secondo il D.Lgs. n. 167/2011) può verificarsi principalmente con quattro diverse modalità:

- Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova ex art. 2096 c.c.;
- Licenziamento per giusta causa/giustificato motivo ex L n. 604/ 1966 e n. 108/ 1990;
- Per interruzione disposta unilateralmente con preavviso allo scadere del periodo di formazione ex art. 2118 c.c.;
- Per inclusione dell'apprendista nelle procedure di licenziamento collettivo ex art. 24 della L. n. 223/1991

Recesso in periodo di prova: l'assunzione dell'apprendista per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Questo richiamo conferma implicitamente l'assoggettamento del rapporto di apprendistato, anche dopo l'entrata in vigore del Testo unico, **a tutta la disciplina civilistica della prova** che, oltre all'onere della forma scritta, prevede la **facoltà di recesso “senza obbligo di preavviso o d'indennità”, fatta salva l'eventuale condivisione di una durata minima obbligatoria, nel qual caso “la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine”**

L'art. 2 del D.Lgs. n. 167/ 2011, **ha disposto un limite legale di durata della prova di 6 mesi, ridotto a 3 mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive dall'art. 4 del R.D.L. n. 1825/1924.**

Sarà poi compito della contrattazione collettiva stabilire, entro il limite massimo di 6 mesi, la durata della prova

Recesso per giusta causa o giustificato motivo: l'art. 2, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 167/2011 ha previsto **“il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo”**

“In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente”. Non è stata quindi disposta alcuna differenziazione rispetto alle modalità di cessazione del rapporto di lavoro afferenti gli ordinari contratti a tempo indeterminato, per quanto attiene le ragioni legittimanti, i tempi di preavviso, le conseguenze sanzionatorie

Inoltre, secondo il nuovo dettato normativo, **anche il recesso dell'apprendista per dimissioni appare formalmente vincolato alla sussistenza della giusta causa/ giustificato motivo.** L'art. 2, comma 1, lettera f) del D.Lgs. n. 167/2011 riferisce infatti il divieto di recesso a-causale durante il periodo di formazione alle “parti”, ossia il datore di lavoro e l'apprendista. Conseguentemente, seguendo una interpretazione letterale, si potrebbe ipotizzare, in base ai principi civilistici generali, l'attivazione, da parte del datore di lavoro, di una procedura risarcitoria nell'ipotesi di dimissioni dell'apprendista prive di tali causali

Per quanto attiene gli oneri gravanti sul datore di lavoro nell'ipotesi di **licenziamento illegittimo**, il riferimento alle “sanzioni previste dalla normativa vigente”, rinvenibile nell'art. 2, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 167/ 2011, determina l'esperibilità, **in base alle dimensioni dell'impresa, della c.d. tutela reale di cui all'art. 18 della Legge n. 300/1970, comportante anche la reintegrazione nel posto di lavoro, oppure della c.d. tutela obbligatoria, di natura esclusivamente risarcitoria, nei limiti di cui all'art. 2 della L n. 108/1990**

Recesso allo scadere del periodo di formazione: l'esplicita inclusione nel novero dei contratti a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato ha lasciato irrisolte alcune problematiche interpretative afferenti le modalità di cessazione allo scadere del periodo di formazione dedotto nel contratto, ancora rimesse ex lege al disposto dell'art. 2118 c.c. senza maggiori specificazioni.

La giurisprudenza ha sviluppato un orientamento, oramai consolidato e prevalente, ai sensi del quale il recesso realizzato in tali circostanze **è da intendersi non vincolato ai dettami della L. n. 604/1966 e n. 108/1990**

Rimangono divergenze interpretative per quanto riguarda l'obbligo di preavviso e del suo mancato rispetto.

Prevale l'orientamento favorevole alla legittimità del recesso tardivo rispetto ai termini di preavviso con il solo onere aggiuntivo dell'erogazione dell'indennità sostitutiva del preavviso; solo il prolungamento del rapporto di apprendistato oltre il termine di scadenza pattuito produce, secondo plurimi pronunciamenti, la conversione del contratto

Licenziamenti collettivi: il combinato disposto degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991 prevede che, nell'ipotesi di riduzione di personale rientrante nella **nozione legale di "licenziamento collettivo"**, si proceda alla comunicazione preventiva, alle Rsa ed alle rispettive associazioni di categoria, di alcune informazioni finalizzate all'esecuzione di un successivo confronto sindacale, preordinato alla risoluzione dei rapporti; informazioni del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato

Sembra che la comunicazione debba riguardare anche i lavoratori apprendisti. Solo recenti accordi regionali, finalizzati all'estensione dei trattamenti di sostegno al reddito c.d. «in deroga» al personale non destinatario delle indennità regolamentate dalla normativa legale nazionale, hanno infatti comportato l'assegnazione anche agli apprendisti, per periodi di tempo limitati, di erogazioni in qualche misura assimilabili ai trattamenti di mobilità

Si tratta di misure eccezionali, rispetto ad un quadro normativo generale strutturalmente non inclusivo del personale apprendista, in quanto anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 i versamenti contributivi e per l'assistenza sociale riguardano solo l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'assicurazione contro le malattie, l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, la maternità, l'assegno familiare

Nonostante l'art. 1 del nuovo Testo unico abbia qualificato come contratto a tempo indeterminato il contratto di apprendistato, **la mancanza dei versamenti contributivi per il finanziamento degli interventi di mobilità comporta infatti la permanente applicazione della previsione riportata al punto 5.2 della circ. Min. Lav. n. 62 del 2 maggio 1996, per la quale "hanno diritto all'indennità i lavoratori posti in mobilità da imprese appartenenti a specifici settori, assunti con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine".**

Conseguentemente e per le medesime ragioni, per il personale apprendista **non deve essere versato il contributo d'ingresso alla mobilità** di cui all'art. 5, c. 4 della L. n. 223/1991 e la relativa anticipazione di cui all'art. 4, comma 3.

Inoltre non è consentita l'iscrizione in lista di mobilità, quindi i datori di lavoro che dovessero procedere all'assunzione di personale apprendista coinvolto in un licenziamento collettivo non possono fruire di alcuna delle agevolazioni previste dall'art. 8 della medesima legge