

## **Il cubo di Rubik della Riforma del mercato del lavoro: le nuove “facce” dei licenziamenti illegittimi**

di Nicola Porelli

La Riforma del mercato del lavoro, approvata dal Senato della Repubblica il 31 maggio 2012 e ora all'esame della Camera dei Deputati (ddl. n. 3249-A), tra le altre cose, si pone l'obiettivo di introdurre nel nostro sistema importanti novità in materia di licenziamenti illegittimi e delle relative tutele.

Dopo aver provato a leggere, ma soprattutto a capire, gli articoli 13 e 14 del d.d.l. in discussione, contenenti rispettivamente modifiche alla legge 15 luglio 1966 n. 604 e all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, mi è venuta alla mente un'immagine colorata .... vi ricordate il famoso cubo di Rubik, cimelio degli anni '80.

Alzino la mano quanti hanno avuto tra le mani tale cubo almeno una volta nella propria vita... quasi tutti. ora invece, alzino la mano quanti sono riusciti a “ricomporre le facce” almeno una volta .. pochi, pochissimi, quasi nessuno.

Ecco, la sensazione è che quanto previsto dalla Riforma in tema di licenziamenti illegittimi sarà capita solo da pochi, pochissimi.

L'impressione è che le novità in tema di licenziamenti illegittimi siano difficili da “ricomporre”, per capirle e applicarle. Le diverse “facce” dell'illegittimità del licenziamento dovrebbero essere maggiormente coordinate.

Si è riusciti ancora una volta a complicare ciò che già non era semplice, perlopiù non andando minimamente a ridurre lo spartiacque tra lavoratori dipendenti di serie A (lavoranti in aziende a cui si applica l'articolo 18) e lavoratori dipendenti di serie B (lavoranti in aziende a cui non si applica l'articolo 18).

Già con le attuali “regole del gioco” è difficile, soprattutto per chi non è avvezzo a testi giuridici, comprendere appieno la disciplina prevista per i licenziamenti illegittimi (più o meno di 15 dipendenti, tutela reale, tutela obbligatoria, licenziamento discriminatorio, per motivi oggettivi, soggettivi.....). Se le norme in questione saranno approvate come da d.d.l., diventerà praticamente impossibile far capire ai “lavoratori della strada” (intendendo come tali tutti coloro che non “lavorano con il diritto del lavoro” per professione), ma anche al “medio piccolo imprenditore” le diverse e contorte conseguenze previste in caso di licenziamento illegittimo.

Sicuramente questo aiuterà a sviluppare interpretazioni “creative” da parte dei legali e interpretazioni sempre più personalizzate (*ad personam*) da parte degli organi giudicanti. Ma giustamente gli italiani non sono un popolo di santi, navigatori, creativi e interpreti della volontà legislativa....

Anche in questo caso il nostro legislatore ha percorso la strada della semplificazione in contromano.

Proviamo a riassumere in modo sintetico, anche se parziale, le diverse conseguenze previste dalla Riforma per i licenziamenti illegittimi.

Licenziamenti individuali (art. 14): le tipologie

Il nuovo testo dell'articolo 18 prefigura, fundamentalmente, l'articolazione fra tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice:

- a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante;
- b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (licenziamenti cosiddetti soggettivi o disciplinari);
- c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato dal datore di lavoro (licenziamenti cosiddetti oggettivi o economici).

Poiché la motivazione attribuita al licenziamento dal datore di lavoro diviene molto importante, viene resa obbligatoria l'indicazione dei motivi nella lettera di licenziamento.

### **Licenziamenti individuali (art. 14): discriminatori**

Per i licenziamenti discriminatori, rimane la piena tutela (articolo 18 per tutti, anche per i dirigenti). Condanna del datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal predetto, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcirlo dei danni retributivi patiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione globale di fatto), nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena.

Il lavoratore mantiene la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Lo stesso regime si applica per i licenziamenti disposti nel periodo di maternità, in concomitanza del matrimonio, nonché disposti per motivo illecito e anche al licenziamento inefficace perché intimato in forma orale.

### **Licenziamenti individuali (art. 14): soggettivi/disciplinari**

A) Nelle ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento soggettivo o disciplinare (giusta causa), non c'è condanna alla reintegrazione, ma al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità di retribuzione globale di fatto.

B) Se il fatto non sussiste o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore (in base alle previsioni di legge, dei ccnl ovvero dei codici disciplinari) il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni retributivi patiti, dedotto quanto percepito o percepibile dal lavoratore, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto (più contributi previdenziali e assistenziali dal giorno di licenziamento a quello di reintegra);

Il lavoratore mantiene la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.

C) L'Indennità risarcitoria vale anche per le ipotesi di licenziamento viziato nella forma o sotto il profilo della procedura disciplinare. Tuttavia, se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di un'indennità compresa fra 6 e 12 mensilità di retribuzione globale di fatto.

### **Licenziamenti individuali (art. 13): oggettivi /economici (e nuovo iter)**

- La comunicazione di licenziamento oggettivo deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato (per tutti i datori di lavoro).
- L'impugnazione (entro 60 giorni) è inefficace se non è seguita dal deposito del ricorso entro 180 giorni (per tutti i datori di lavoro).

Per datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18:

- a) il licenziamento deve essere preceduto (per datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18) da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore;
- b) la DTL trasmette la convocazione alle parti entro 7 giorni;
- c) la procedura deve concludersi entro 20 giorni;
- d) se fallisce il tentativo di conciliazione: il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore;
- e) se la conciliazione ha esito positivo viene prevista una risoluzione consensuale (diritto ad ASpI);
- f) il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice... in caso di contenzioso.

### **Licenziamenti individuali (art. 14): oggettivi /economici**

Per datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18:

A) Per i licenziamenti oggettivi o economici, ove accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro disponendo il pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo, il giudice tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

Attenzione:

B) Se il giudice accerta il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110 c.c. (malattia, infortunio, gravidanza), ovvero nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni retributivi patiti, dedotto quanto percepito o percepibile dal lavoratore, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto (più contributi previdenziali e assistenziali dal giorno di licenziamento a quello di reintegra).

*Nicola Porelli*  
Consulente del lavoro in Vicenza