LEGGI E CONTRATTI

filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Guglielmo Simoneschi, giudice, responsabile e coordinatore **Piergiovanni Alleva**, avvocato Cdl di Bologna docente universitario **Mario Giovanni Garofalo**, docente universitario **Nyranna Mosci** e **Iacopo Malagugini**, avvocati Cdl di Milano, **Saverio Nigro**, avvocato Cdl di Roma, **Enzo Martino** e **Nino Raffone**, avvocati Cdl di Torino

I licenziamenti individuali Un flash sulle nuove norme

GUGLIELMO SIMONESCHI

Della legge sui licenziamenti individuali, della quale si pubblica l'intero testo per dare ai lavoratori diretta consapevolezza dei propri diritti, è utile mettere a fuoco alcuni punti essenziali

A) Ambito di applicazione – Il licenziamento ingiustificato, per difetto di giusta causa o di giustificato motivo, ha diverse sanzioni, come si dirà al punto C), a seconda che si tratti:

1°) di privati datori di lavoro, anche non imprenditori, che occupano più di quindici dipendenti o in una medesima sede di attività (produttiva o commerciale), o in sedi di attività diverse comprese, però, in un medesimo Comune; ipotesi alle quali va equiparata quella dei datori di lavoro che abbiano più di sessanta dipendenti, anche se occupati in sedi di attività situate in diversi comuni. Rientrano nel medesimo gruppo le imprese agricole che occupano più di cinque lavoratori, singolarmente o nello stesso ambito territoriale (art 1).

2°) di privati datori di lavoro anche non imprenditori, cui sono assimilati gli enti pubblici economici, che occupano sino a quindici dipendenti. Dello stesso gruppo fanno, inoltre, parte, gli imprenditori per le sedi di attività cui sono adibiti sino a quindici dipendenti, anche se complessivamente l'impresa ne occupa più di quindici sino ai sessanta, e gli imprenditori agricoli quando i lavoratori occupati non superano i cinque (art. 2).

Il che significa, in sintesi, che quando il datore di lavoro ha più di sessanta dipendenti si ha riguardo all'impresa nel suo insieme; se ne ha meno di sessanta, si ha riguardo al numero dei lavoratori occupati nelle singole unità produttive.

3°) Altro dato nuovo è quello costituito dalla estensione (stabilita sia dall'art. 1 che dall'art. 2) della tutela per i licenziamenti ingiustificati ai datori di lavoro non imprenditori. Con la sola eccezione dei partiti, sindacati, e datori di lavoro che svolgono attività di carattere culturale, di istruzione ovvero di religione e di culto in altri termini, in questi casi, come anche nel lavoro domestico, il licenziamento resta libero, dato il carattere strettamente fiduciario del rapporto (art 4)

B) Il computo dei lavoratori – Altro snodo essenziale della nuova legge è quello relativo ai criteri da seguire per stabilire se la «soglia» dei quindici dipendenti sia stata o non superata. Si computano, oltre ai contratti di lavoro a tempo indeterminato, a quelli a tempo determinato, a tempo parziale e di lavoro a domicilio, anche i contratti di formazione e lavoro restano, dunque, tuttora esclusi i soli contratti di apprendistato (art 1, comma 2)

C) Il sistema delle sanzioni – Si giunge così al sistema delle sanzioni: bisogna distinguere (per questo deve dirsi che, per la piccola impresa, si è adottata una tutela differenziata che peraltro prima non c'era): in tutti i casi di cui alla lettera A, n 1, il lavoratore licenziato senza giusta causa o senza giustificato motivo o per motivi di discriminazione, ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro (e, in difetto, al pagamento delle retribuzioni, come se lavorasse), oltre al risarcimento del danno. In tutti i casi di cui alla lettera A, n 2 il datore di lavoro è non di meno obbligato alla riassunzione ma, in alternativa, può ad essa sostituire il pagamento di una indennità che va da un minimo di due mensilità e mezzo a un massimo di sei, e che può essere maggiorata, sino a dieci o a quattordici mensilità, per i lavoratori che abbiano un'anzianità rispettivamente superiore ai dieci o ai venti anni.

D) La motivazione del licenziamento – Infine, ma d'primissimo significato, è l'obbligo, stabilito per tutti i datori di lavoro, di comunicare per iscritto il licenziamento e di indicarne i motivi al prestatore di lavoro, entro sette giorni dalla richiesta: pena l'inefficacia del licenziamento stesso, con le diverse sanzioni precedentemente indicate in relazione al numero di lavoratori occupati.

■ Questo il testo integrale della legge, di recente approvazione da parte del Parlamento e di prossima pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*, dal titolo: «Disciplina dei licenziamenti individuali».

Articolo 1
(Reintegrazione)

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

«Fermo restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, 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, 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 al 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 e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui 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 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.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così com'è 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 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».

Articolo 2
(Riassunzione o risarcimento del danno)

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori e i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla'articolo 1 della presente legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 2 - 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore del lavoro.

2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici 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.

4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano ai dirigenti.

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 8 - 1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcirne il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e 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. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

Articolo 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, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta 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.

Articolo 4
(Area di non applicazione)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinari della legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito con modificazioni della legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Articolo 5
(Tentativo obbligatorio di conciliazione arbitrato e spese processuali)

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda del comma 2 sospende il giudizio e fissa nelle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritto o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, a un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Articolo 6
(Abrogazioni)

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole «dell'articolo 18 e»

2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.