

LA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Il licenziamento ha sempre rappresentato un argomento importante e attuale, in quanto si identifica con due problematiche fondamentali per il mondo del lavoro.

Da una parte abbiamo l'esigenza del lavoratore alla stabilità del reddito da lavoro dipendente con la conseguente necessità di limitare e regolare il licenziamento; dall'altra troviamo l'esigenza del datore di lavoro, e quindi dell'impresa, di un rapporto di lavoro sempre più flessibile e caratterizzato da una più ampia libertà di licenziamento.

In un regime di concorrenza, ormai globale, appare utile approfondire e comparare la normativa relativa al licenziamento individuale fra i paesi Europei e alla fine riesaminare in maniera completa la vigente legislazione in Italia.

COMPARAZIONE FRA I PRINCIPALI STATI EUROPEI E L' ITALIA

Austria	(si prevede l'istituto dell'integrazione nel posto di lavoro) Se un lavoratore è licenziato ingiustamente, il datore di lavoro è obbligato a reintegrarlo e a pagare un risarcimento corrispondente ad una somma uguale allo stipendio arretrato dovuto per il periodo che intercorre tra il licenziamento e la pronuncia del giudice sul caso. E' fatta salva la possibilità di optare per l' indennità compensativa che varia in base all'anzianità di servizio del lavoratore.
Belgio	(si prevede il solo risarcimento del danno) Il lavoratore licenziato ingiustamente non può pretendere il reintegro nel posto di lavoro ma ha diritto ad un risarcimento del danno quantificabile in 6 mesi di retribuzione percepita prima del licenziamento stesso.
Danimarca	(si prevede il solo risarcimento del danno) Il lavoratore licenziato ingiustamente ha diritto ad un risarcimento che oscilla in genere da 1 mese ai 6 mesi di retribuzione.
Finlandia	(si prevede il solo risarcimento del danno) Il lavoratore se licenziato ingiustamente è risarcito con una somma che oscilla da tre mesi sino a due anni di retribuzione. Si prevede poi il diritto del lavoratore ad una formazione che migliori la sua professionalità lavorativa.
Francia	(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro) Il reintegro è ammesso ma non può essere imposto. La somma del risarcimento per il lavoratore va da un minimo di 6 mensilità a oltre 24. Nella stragrande maggioranza dei casi la tutela è di tipo risarcitorio.

Germania	<p>(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro)</p> <p>Il datore di lavoro di regola deve reintegrare il lavoratore. Se però il datore di lavoro, spiegando le ragioni che rendono impraticabile il reintegro, deve risarcire il lavoratore con un'indennità da 12 a 18 mensilità in base all'anzianità di lavoro. Il giudice può stabilire anche una quota aggiuntiva. Il lavoratore inoltre ha diritto a prestare la sua attività lavorativa durante lo svolgimento del giudizio. Si segnala che la giurisprudenza tedesca è favorevole al reintegro del lavoratore.</p>
Grecia	<p>(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro)</p> <p>Il datore di lavoro può scegliere di non reintegrare il lavoratore dietro la corresponsione di una indennità risarcitoria.</p>
Paesi Bassi	<p>(viene prevista una apposita autorizzazione da parte dell'autorità preposta)</p> <p>La risoluzione del rapporto di lavoro deve essere pertanto autorizzata. Questa procedura sta per essere sostituita nella pratica, in caso di gravi motivi che inducano il datore di lavoro al licenziamento, alla risoluzione del rapporto senza l'autorizzazione sopraindicata e all'obbligo del pagamento di una indennità risarcitoria in base all'età del lavoratore stesso.</p>
Portogallo	<p>(si prevede la reintegrazione nel posto di lavoro)</p> <p>Il datore di lavoro è obbligato a reintegrare il lavoratore licenziato ingiustamente. Il dipendente però può optare tra il reintegro e il pagamento delle mensilità arretrate, o un'indennità variabile secondo l'età del lavoratore.</p>
Regno Unito	<p>(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro)</p> <p>Non c'è diritto al reintegro e il datore di lavoro può versare una indennità a titolo risarcitorio.</p> <p>Viene ammessa la reintegrazione del lavoratore se la causa del licenziamento deriva da un motivo illecito come ad esempio la discriminazione per motivi politici o razziali.</p>
Spagna	<p>(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro)</p> <p>Si ammette l'ordine di reintegro. Il datore di lavoro però può opporsi con un rifiuto motivato e versare al lavoratore un'indennità pari a 45 giornate lavorative per ogni anno di anzianità (fino ad massimo di 42 mensilità), più gli arretrati. In caso di mancata reintegrazione è prevista una indennità aggiuntiva.</p>

Svezia	<p>(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro)</p> <p>Il giudice può imporre il reintegro ma il datore di lavoro che non ottempera al suo ordine può corrispondere un'indennità che va da 16 a 48 mensilità a seconda dell'età anagrafica e di servizio del lavoratore.</p>
Lussemburgo	<p>(si prevede una alternativa tra indennità compensativa e reintegro nel posto di lavoro)</p> <p>Viene ammessa la reintegrazione del lavoratore da parte del giudice ma tale disposizione deve essere accettata dal datore di lavoro che, in caso di licenziamento senza giusta causa, può decidere per una forma risarcitoria.</p>
Irlanda	<p>(prevista reintegrazione nel posto di lavoro)</p> <p>Viene privilegiata la reintegrazione e non è previsto il risarcimento economico.</p>
Malta	<p>(si prevede il solo risarcimento del danno)</p> <p>E' previsto il risarcimento del danno.</p>
Ungheria	<p>(prevista indennità risarcitoria)</p> <p>Il lavoratore licenziato ingiustamente ha diritto ad una indennità a titolo di risarcimento danno.</p>
Cipro	<p>(si prevede la forma del risarcimento e in alcuni casi della reintegrazione)</p> <p>Viene prevista in generale la formula del risarcimento. La reintegrazione è prevista ma solo nelle aziende con più di 19 dipendenti.</p>
Bulgaria	<p>(prevista reintegrazione nel posto)</p> <p>In questo Paese viene privilegiata la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.</p>
Polonia- Repubblica Slovacca- Slovenia e Lituania	<p>In questi Paesi il giudice può decidere di non reintegrare il lavoratore previa corresponsione di una indennità risarcitoria.</p>
Repubblica Ceca e Romania	<p>La reintegrazione nel posto di lavoro viene applicata solo su richiesta dello stesso e in caso contrario il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno.</p>
Italia	<p>(prevista reintegrazione nel posto)</p>

Il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo può pretendere di essere reintegrato nel posto di lavoro in aggiunta al risarcimento del danno. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al prestatore di lavoro, è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, una indennità risarcitoria pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Fonte: studio della CGIL – Cosa succede in Europa sui Licenziamenti- Carta dei diritti fondamentali Comunitari art. 30
“Ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato“

LA NORMATIVA DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE VIGENTE IN ITALIA

A questo punto, al fine di fornire una completa disamina della nostra legislazione, si coglie l'occasione per descrivere in tutti i suoi aspetti la normativa del **Licenziamento individuale** nel nostro Paese. Viene esaminata anche la problematica dell'impugnazione del licenziamento recentemente modificata in data 19 ottobre 2010 dall'approvazione definitiva del collegato lavoro.

Brevi cenni sull'evoluzione storica della normativa

La regolamentazione attuale del licenziamento individuale è il risultato di un'evoluzione storica legislativa avvenuta nel corso di molti anni. In un primo momento infatti erano i vari contratti collettivi ad introdurre di volta in volta alcune norme per limitare il potere del datore di lavoro (a questo proposito si veda ad esempio l'accordo interconfederale (Confindustria/Cigl-Cisl-Uil) del 20.4.1965 che introdusse la possibilità, per il lavoratore licenziato, di attivare una procedura di conciliazione con il datore di lavoro e con la partecipazione del sindacato, ovvero la costituzione di un collegio arbitrale per la tutela dei propri diritti).

La prima legge che prese in considerazione la materia fu la legge n. 604 del 1966 recependo gli accordi contrattuali che però valevano solo per gli iscritti alle associazioni sindacali che avevano partecipato alla loro stipula. In essa vennero introdotti determinati requisiti di forma e determinate cause che giustificassero il recesso dell'imprenditore, dichiarando ad esempio illegittimo il licenziamento non sorretto da giusta causa o da giustificato motivo. Da far notare che l'art. 6 della legge n.604 del 1966 è stato modificato proprio in occasione dell'approvazione in data 19 ottobre 2010 del collegato lavoro.

Fondamentali novità vennero poi inserite nell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/ 1970); con esso viene prevista la reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato. La normativa in questione ha una valenza limitata e infatti si applica ai soli lavoratori dipendenti di grandi imprese.

Con la spinta del clima politico che caratterizzò gli anni 80, fu emanata la legge n. 108 del 1990 con il risultato di ampliare in modo ulteriore la tutela del lavoratore prevedendo il principio della giustificazione del licenziamento. Il datore di lavoro pertanto non può interrompere il rapporto di lavoro in modo libero ma deve dare la motivazione del licenziamento rispettando inoltre l'obbligo della forma scritta.

Vari tipi di licenziamento individuale.

- Licenziamento per giustificato motivo

La motivazione del licenziamento è un requisito obbligatorio per la sua legittimità e consiste nella sussistenza di un giustificato motivo. In tal caso il datore di lavoro è obbligato a dare il preavviso al lavoratore (art. 1 L. n. 604/1966).

La legge del 1966 prevede all'art. 3 due ipotesi di giustificato motivo:

1. Giustificato motivo soggettivo è costituito dal "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" da parte del lavoratore. Trattasi di casi comunque non così gravi da non consentire la prosecuzione del lavoro per il periodo del preavviso. E' pertanto un inadempimento meno grave di quello che può determinare il licenziamento per giusta causa;

2. Giustificato motivo oggettivo riguarda di licenziamento inflitto secondo "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" e non riguarda pertanto il comportamento del lavoratore.

Tra i casi più frequenti, individuati dalla giurisprudenza come giustificato motivo oggettivo vi sono: cessazione dell'attività, fallimento, riorganizzazione aziendale; inoltre la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli, la carcerazione del lavoratore.

- Licenziamento per giusta causa

Come condizione di legittimità il datore di lavoro deve giustificare la sua decisione di licenziamento con una giusta causa. Questo si verifica con l'avvento di una circostanza così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto lavorativo (art. 2119 c.c.). In questo caso il datore di lavoro può recedere dal contratto senza l'obbligo di dare il preavviso e nemmeno l'indennità di mancato preavviso. Si tratta di casi così gravi da provocare l'interruzione in tronco del rapporto di lavoro.

Nei contratti collettivi vengono previsti i fatti pratici che legittimano il licenziamento senza preavviso: danneggiamento o sottrazione di materiali o impianti aziendali; rissa nei luoghi di lavoro; ingiurie e grave insubordinazione verso il datore di lavoro o violenze verso gli altri lavoratori.

Questi gravissimi inadempimenti minano il rapporto di fiducia posta alla base del rapporto di lavoro e lo stesso giudice dovrà pertanto valutare in concreto la violazione di questo elemento fiduciario ancor più che lo specifico inadempimento del lavoratore.

- Licenziamento ad nutum

Il Codice Civile consente a ciascuna delle parti di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato senza fornire alcuna motivazione (Ad nutum) con il diritto, per entrambe, al periodo di preavviso. Con le modifiche apportate dalla L. n. 108/1990 il datore di lavoro può licenziare il lavoratore senza comunicare la decisione per iscritto e senza motivarla (Art. 2118 c.c.) solo nei confronti delle categorie sotto indicate:

- lavoratori domestici;
- coloro che hanno raggiunto l'età pensionabile;
- lavoratori assunti in prova;
- dirigenti.

La tutela del lavoratore: reintegrazione o riassunzione

Se il licenziamento è intimato senza la forma scritta o senza giustificazione, il giudice lo ritiene illegittimo e lo dichiara inefficace. In questo caso il datore è soggetto a determinati obblighi verso il lavoratore. La tutela (reale od obbligatoria) accordata al dipendente, licenziato ingiustamente, è diversa a seconda della dimensione dell'azienda.

Il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (modificato dalla l. n. 108/1990) nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori o meno, che occupano:

- più di 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva: sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, dove è avvenuto il licenziamento;
- più di 15 dipendenti (5 se agricoli) nell'ambito dello stesso Comune, anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge il limite;
- più di 60 dipendenti complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti.

Oltre alla reintegrazione il licenziamento illegittimo vi è un obbligo per il datore di lavoro di risarcire il lavoratore del danno subito. Questo è costituito dal pagamento della retribuzione globale di fatto, non inferiore a 5 mensilità, che il lavoratore non ha percepito, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Tale risarcimento prevede anche il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Il lavoratore può però rinunciare alla reintegrazione e chiedere in cambio, entro 30 giorni dall'invito a riprendere il lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione. Resta sempre fermo il diritto al risarcimento del danno.

L'obbligo di riassunzione del lavoratore invece, previsto dall'art. 2 L. n. 108/1990 (che ha ampliato l'art. 8 della L. 604), viene ordinato dal giudice nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori o meno, che occupano:

- fino a 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva;
- fino a 60 complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti.

Questa tutela si applica anche alle organizzazioni di tendenza, cioè datori non imprenditori che svolgono attività senza fini di lucro (sindacati, partiti politici, associazioni religiose, culturali). Si applica inoltre ai lavoratori dipendenti da enti pubblici in cui la stabilità non è garantita da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale.

Il licenziamento illegittimo, privo dei requisiti di giusta causa o di giustificato motivo, pone il datore di lavoro di fronte alla scelta di riassumere il lavoratore entro 3 giorni, senza diritto alla retribuzione arretrata non data, oppure, di pagargli un'indennità, a titolo di danno. Quest'ultima dovrà essere compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione al numero dei dipendenti, alla dimensione dell'impresa, all'anzianità, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Impugnazione del licenziamento

Il licenziamento per essere valido deve non solo essere giustificato, ma deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta (art. 2, co. 2° L. n. 108/1990). La motivazione può non essere data immediatamente dal datore, in tal caso il lavoratore può chiederla entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento, il datore sarà così obbligato a fornire le cause entro 7 giorni dalla richiesta.

Qualora il lavoratore ritenga il licenziamento illegittimo può impugnarlo entro 60 giorni dalla sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi, se avvenuta posteriormente. L'art. 6 della L. n. 604 (ora modificata dal collegato lavoro in data 19 ottobre 2010) prevede :

- il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro il termine di 60 gg.dalla sua comunicazione ovvero dalla comunicazione dei motivi (ove non contenuti nella lettera di licenziamento);
- ai fini dell'impugnazione il lavoratore può utilizzare qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore (anche attraverso il sindacato);
- l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 gg., dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Nel caso in cui la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati o non portino ad un accordo il ricorso al giudice deve essere depositato entro 60 gg. dal rifiuto o dal mancato accordo.

Celeste Vivenzi

Consulente del lavoro in Brescia