# Licenziamenti, cosa cambia col ddl Fornero

Si allontana, almeno per ora, il pericolo di una deriva verso la monetizzazione della perdita del lavoro. Licenziamenti discriminatori, ricadute sul processo, casi di reintegro e compiti del giudice
*DI CARMEN LA MACCHIA*

Il disegno di legge recante "**disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita**", approvato dal Governo in data 23 marzo scorso, interviene su profili sostanziali (articoli 13 e 14 ) e processuali (articoli 16-20) della disciplina in materia di licenziamenti individuali innovando l'articolo 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e la legge n. 604/1966.
Il disegno di legge del governo allontana, almeno per ora, il pericolo di una deriva verso la monetizzazione della perdita del lavoro che sembrava l'obiettivo perseguito da molti, giustificato in modo disinvolto e strumentale, con riferimenti illogici alle problematiche indotte dalla crisi economica e dall'emergenza occupazionale. L'iniziativa del governo interviene alterando il carattere della reintegrazione nel posto di lavoro **ex articolo 18 dello Statuto dei lavoratori**, quale rimedio esclusivo a fronte del licenziamento ingiustificato. In alcune ipotesi, non espressamente indicate, il ddl lascia infatti al giudice che abbia accertato l'illegittimità del licenziamento il potere di decidere se ordinare la reintegrazione o condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità. Le innovazioni all'articolo 18, in sostanza, selezionano le ipotesi di illegittimità del licenziamento, sanzionando, con la misura della conservazione del posto di lavoro, i comportamenti datoriali ritenuti a più forte contenuto di "arbitrarietà".
Si restringe, dunque l'ambito di applicazione della tutela reale, che pur resta esteso, e copre i **licenziamenti discriminatori** che ovviamente sono sottratti ai limiti dimensionali, i licenziamenti intimati nei periodi di sospensione dal lavoro per **infortunio, malattia, gravidanza puerperio** (codice civile 2110) o in violazione delle norme procedurali di tutela dei lavoratori disabili, il licenziamento dichiarato in forma orale, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo e oggettivo, il licenziamento ingiustificato per motivo oggettivo relativamente all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore comminato in violazione dalla legge per il diritto al lavoro dei disabili, n. 68/1999, i licenziamenti in violazione delle norme di tutela dei lavoratori, divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme di sicurezza e igiene del lavoro (articolo 4 comma 4 legge n. 68/1999) e delle norme che regolano l'impossibilità di prosecuzione dell'attività lavorativa del disabile a causa dell'aggravamento delle sue condizioni (articolo 10 comma 3 legge n. 68/1999).
La selezione delle ulteriori ipotesi meritevoli della tutela reale è gestita dal giudice il quale, accertata l'illegittimità del licenziamento, motivato per cause sia soggettive sia oggettive, deve valutare se accordare la sanzione più forte, la reintegra, oppure quella più debole, il risarcimento. Il ddl indica alcuni criteri che devono guidare la valutazione del giudice nell'opera di selezione dei rimedi. Con riguardo al licenziamento illegittimo per **giustificato motivo soggettivo**, il giudice dovrà ordinare la reintegrazione nell'ipotesi in cui i fatti oggetto del licenziamento non sussistano oppure siano previsti dalla legge, dai contratti collettivi o dai codici disciplinari come condotte punibili con sanzioni conservative.
Nell'ipotesi di illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice dovrà ordinare la reintegrazione nei casi di "manifesta" insussistenza del fatto posto a base del licenziamento. Nelle ipotesi di licenziamento giustificato ma inefficace per carenza della motivazione, mancato esperimento della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e del **tentativo obbligatorio di conciliazione** (articolo 7 legge n. 604/1966 come riformulato dal ddl) è prevista un'indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità.

Nel tentativo di limitare la discrezionalità del giudice il comma 2 dell'articolo 14 del ddl prevede, significativamente, l'impugnazione, per violazione di norme di diritto, della decisione del giudice

che, ad avviso del datore di lavoro, ecceda i limiti del sindacato di merito posti dall'articolo 30 comma 1 della legge n. 183/2010, relativamente alle "valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro". Innovazioni sono apportate anche alla parte procedimentale e processuale della disciplina del licenziamento.
Le nuove disposizioni obbligano il datore di lavoro a indicare i motivi contestualmente alla comunicazione del licenziamento. Nell'ipotesi di licenziamento motivato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (licenziamento per giustificato **motivo oggettivo ex articolo 3 legge n. 604/66**) è imposto al datore di lavoro il rispetto di una procedura amministrativa preventiva. L'intenzione di procedere al licenziamento è sottoposta a un tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione provinciale di conciliazione che deve concludersi entro 20 giorni. Solo in caso di fallimento della conciliazione il datore di lavoro può procedere alla comunicazione del licenziamento.
Il comportamento delle parti durante la procedura di conciliazione è uno dei criteri di valutazione ai fini della determinazione dell'addebito delle spese di causa e dell'indennità risarcitoria prevista nelle ipotesi in cui il giudice, pur accertata la carenza di giustificazione del licenziamento, non disponga la reintegrazione nel posto di lavoro.
Il ddl introduce anche innovazioni volte a rendere più celere il processo del lavoro. Interessate dalle modifiche sono tutte le ipotesi di licenziamento previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. L'**udienza di comparizione** deve essere fissata entro trenta giorni dal deposito del ricorso con notifica elettronica. Il provvedimento con il quale il giudice dispone l'accoglimento o il rigetto della domanda ha efficacia immediatamente esecutiva e non può essere sospeso o revocato fino alla pronuncia di definizione del giudizio di opposizione che deve essere proposto entro trenta giorni. Il giudice fissa l'udienza entro 60 giorni e la sentenza deve essere depositata entro dieci giorni. La medesima tempistica si ripete anche nel giudizio di appello.
Al contenzioso sul licenziamento sono riservati particolari giorni del **calendario delle udienze**. È ridotto da 270 giorni a 180 giorni il termine, previsto dal collegato lavoro (legge n. 183/2010), entro il quale il lavoratore deve depositare il ricorso al giudice del lavoro. Resta fermo il **termine di impugnazione** di 60 giorni dalla comunicazione motivata del licenziamento.
* *Docente di diritto del lavoro Università di Messina, Consulta giuridica Cgil*