Articolo 18, ecco come funziona: l'Adapt fa chiarezza sulle norme sui licenziamenti

Di Eleonora Voltolina - 03 ottobre 2014
In Interviste (/articoli/interviste/)

Il dibattito sull'articolo 18 sta cannibalizzando da settimane la discussione sul JobsAct. Sembra che sui giornali e in televisione non ci sia attività più importante che **vivisezionare quella norma introdotta 44 anni fa nello Statuto dei lavoratori, che si intitola "Reintegrazione nel posto di lavoro"** e che prevede che un giudice possa giudicare illegittimo un licenziamento e ordinare, in determinati casi, che le aziende con oltre 15 dipendenti siano obbligate a riprendere il lavoratore e rimetterlo al suo posto.
Una norma sacrosanta o anacronistica? Eliminare l'articolo 18 ci renderebbe un paese più efficiente, come sostengono alcuni - come per esempio il sottosegretario al ministero delle Riforme Ivan Scalfarotto, dirigente delle Risorse umane per quasi un ventennio prima di darsi alla politica - **oppure ci farebbe uscire dal novero dei paesi civili**, come ha sostenuto per esempio l'ex premier Massimo D'Alema?
Per fare un po' di chiarezza l'Adapt ha pubblicato ieri un paper intitolato *Licenziamenti: quadro comparato*, *[scaricabile gratuitamente sul sito BollettinoAdapt (http://www.bollettinoadapt.it/licenziamenti-quadro-comparato/)]* mettendo a **confronto le norme in tema di licenziamenti in vigore in otto Paesi, alcuni dei quali molto vicini all'Italia: Danimarca, Francia, Germania, Regno Unito, Spagna, Svizzera, Stati Uniti, Giappone e Cina**. A capo del gruppo di lavoro che ha curato la pubblicazione c'è Paolo Tomassetti, 30 anni, assegnista di ricerca all'università di Modena e Reggio Emilia. *Articolo 36* gli ha chiesto di tracciare una panoramica della situazione italiana.

In Italia i licenziamenti possono afferire a una delle due grandi categorie: individuali e collettivi. Che caratteristiche devono avere quelli collettivi, e con quali modalità vengono eseguiti?
I licenziamenti collettivi, come si evince dalla nozione stessa, coinvolgono una "collettività" di lavoratori in un contesto di riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività. Si tratta di una procedura che interessa imprese con più di 15 dipendenti che intendano effettuare, per la medesima causa, almeno 5 licenziamenti nel periodo di tempo di 120 giorni, nell'ambito della stessa provincia. La legge 223/1991 agli articoli 4 e 24, prevede una procedura di informazione - comunicazione - e consultazione - esame congiunto - delle rappresentanze sindacali, all'esito della quale l'azienda può procedere al licenziamento collettivo.

I licenziamenti individuali invece si suddividono abitualmente in tre tipologie: quelli per motivi disciplinari, quelli per motivi economici e quelli discriminatori. Partiamo da questi ultimi, che sono i più odiosi. Conferma che sono totalmente illegittimi e che nessuna riforma ha mai cercato di "liberalizzarli"?
Confermo: il licenziamento disposto per motivi discriminatori non solo è illegittimo, ma è nullo. Una sentenza che accerti la natura discriminatoria di un licenziamento, dispone contestualmente la nullità dell'atto e, conseguentemente, la reintegrazione del prestatore di lavoro e il risarcimento del danno, ripristinando le condizioni di impiego preesistenti, come se il lavoratore non fosse stato mai licenziato. Questa forma di tutela, definita “tutela reale” perché intesa a garantire al lavoratore la restituzione della "cosa" - “res” - ovvero il posto di lavoro, non è mai stata messa in discussione dal legislatore con riferimento alle ipotesi di licenziamento discriminatorio.

Quali sono le grandi aree di discriminazione tutelate dal legislatore italiano?
Il principio di illegittimità del licenziamento discriminatorio affonda le radici nell'articolo 3 della Costituzione italiana: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali». Queste sono le grandi aree di potenziale discriminazione tutelate dal nostro ordinamento giuridico. Si tratta di aree che, peraltro, la giurisprudenza ha contribuito ad interpretare in chiave estensiva, anche alla luce dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori per cui «è nullo qualsiasi patto od atto diretto a licenziare un lavoratore a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della

Articoli correlati

(http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/riforma-licenziamenti-formazione-mobilita)

(http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/riforma-licenziamenti-formazione-mobilita)

La riforma del lavoro porterà più lavoro ai giovan... (http://www.repubblicadeglistagisti.it/ar licenziamenti-formazione-mobilita)

La legge numero 92/2012 che introduce la riforma del mercato del lavoro entrerà in vigore dal 18 luglio. Ma riuscirà ...

(/articolo/divieto-di-assumere-giampiero-falasca)

Divieto di assumere: abbattere burocrazia e conten... (/articolo/divieto-di-assumere-giampiero-falasca)

Semplificare le norme dovrebbe diventare il mantra di ogni riforma del lavoro che ambisca a un minimo di efficacia. È la ...

(http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/rito-speciale-per-i-licenziamenti-ecco-come-funziona)

sua partecipazione ad uno sciopero - ovvero - a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

Con la riforma Fornero la disciplina di questi licenziamenti è cambiata? E con la bozza di riforma Renzi-Poletti, è previsto qualche mutamento?
Sia nel caso della riforma Fornero, che nel caso dell'articolo 8 della Legge 148/2011 che abilita la contrattazione aziendale a derogare anche all'articolo 18 dello Statuto, è stato confermato il regime di protezione "hard" del lavoratore nella ipotesi di licenziamento discriminatorio, consistente nella reintegrazione nel posto di lavoro associata al risarcimento del danno. Si tratta di un punto fermo anche del Jobs Act.

Sarebbe auspicabile estendere la normativa sul reintegro in caso di licenziamenti discriminatori anche alle aziende al di sotto dei 15 dipendenti?
La reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio in realtà è un principio disciplinato, prima ancora che dall'articolo 18 dello Statuto, dall'articolo 4 della legge 604/1966 e dall'articolo 3 della legge 108/1990: nelle aziende che hanno meno di 15 dipendenti, il licenziamento per motivi discriminatori rappresenta l'unico caso in cui il datore di lavoro è comunque obbligato alla reintegra del dipendente.

Passiamo ai licenziamenti individuali per motivi economici. Qui le fattispecie più comuni sono la chiusura di un ramo di azienda o la riorganizzazione di un settore. Come funziona in questo caso?
Il licenziamento per ragioni economiche riguarda la ipotesi di recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto con il dipendente per motivi che che riguardano la riorganizzazione aziendale. Viene anche definito licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In caso di contestazione, la legittimità di questo tipo di licenziamento viene accertata dal giudice in relazione alla oggettività della motivazione, alla impossibilità di assegnare il lavoratore a mansioni diverse rispetto a quelle per cui è stato assunto, e al rispetto delle norme di carattere procedurale e formale: comunicazione tramite atto scritto, motivazione e così via.

Ha senso che sia un giudice a sostituirsi all'imprenditore nel decidere se c'è un motivo economico sufficientemente valido per licenziare?
Ha senso nella misura in cui il motivo addotto dal datore di lavoro a supporto del licenziamento viene contestato dal lavoratore e si crea un contenzioso. In realtà, infatti, non è il giudice di sua spontanea volontà a decidere di sindacare la scelta dell'azienda; è il lavoratore che, ad esempio, contesta la impossibilità rinvenuta dal datore di lavoro ad essere adibito ad altra mansione, e impugna il licenziamento. Da questo punto di vista, rappresentano un valore gli strumenti stragiudiziali per la risoluzione delle controversie - per esempio il tentativo di conciliazione - e l'intermediazione sindacale per il presidio della correttezza e buona fede del datore di lavoro che licenzia.

Con la riforma Fornero la disciplina di questi licenziamenti è un po' cambiata: il reintegro è previsto solo in caso di manifesta insussistenza del fatto che ha determinato il licenziamento. Questo perimetro quali fattispecie comprende? Che vuol dire "manifesta"?
Lo spazio per il contenzioso dovrebbe essere il più stretto possibile, per limitare i margini di discrezionalità del giudice nel dirimere la controversia. Questo obiettivo può essere raggiunto solo con una tipizzazione puntuale delle ragioni che possono legittimare il licenziamento. La contrattazione collettiva è una soluzione, ma non basta. Soprattutto se le leggi cambiano di anno in anno e le parti sociali sono costrette ad inseguire. La norma imperativa di legge, quando interviene, dovrebbe essere puntuale, e non lasciare spazio a questa o quella interpretazione. Il principale limite dell'articolo 18 così come riformato dalla legge Fornero, è dato dalla persistente genericità - concettuale - della norma, che prevede soltanto dei macro indicatori di illegittimità del licenziamento, che a loro volta contribuiscono a definire solo i confini di grandi contenitori entro cui i giudici possono continuare a muoversi con ampia discrezionalità.

E con la bozza di riforma Renzi-Poletti, è previsto qualche mutamento?
Purtroppo, al momento, i cambiamenti in discussione non sembrano andare nella direzione della chiarezza. Anzi, il rischio è che il punto di caduta del confronto politico sarà l'ennesima soluzione compromissoria che finirà per aggiungere complessità su complessità. Il ché, in automatico, significa scarsa effettività della norma e alto contenzioso.

Infine i licenziamenti disciplinari. Qui ci sono due sottoinsiemi: la motivazione di "giusta causa" e quella di "giustificato motivo". Partiamo dalla giusta causa: il legislatore prevede che si possano sanzionare con questo tipo di licenziamento individuale condotte di particolare gravità che pregiudicano definitivamente il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratore, come per esempio il rifiuto di lavorare, l'insubordinazione, il furto in azienda.
Esatto. Parliamo di condotte da parte del lavoratore tanto gravi da compromettere in modo irrimediabile il rapporto di fiducia col datore di lavoro; condotte tanto gravi da giustificare il licenziamento "in tronco", senza preavviso. Anche qui, la contrattazione collettiva svolge un ruolo strategico nella tipizzazione delle cause che giustificano questa fattispecie di licenziamento. Ma spesso non basta: anche...

(http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/rito-speciale-per-i-licenziamenti-ecco-come-funziona)

Cause di lavoro, col rito speciale durata ridotta ... (http://www.repubblicadeglistagisti.it/ar speciale-per-i-licenziamenti-ecco-come-funziona)

Il disegno di legge Fornero prevede un nuovo rito speciale per le cause riguardanti i licenziamenti. L'obiettivo è fornire un ...

Non è una tv per giovani: la denuncia dei precari ... (http://www.repubblicadeglistagisti.it/ar e-una-tv-per-giovani-la-denuncia-dei-precari-di-mtv)

La «tv giovane» per eccellenza, MTV, ha un problema con i giovani: i suoi giovani, quelli che impiega e che ...

(http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/crisi-e-mercato-del-lavoro-tito-boeri-e-il-momento-che-i-giovani-si-facciano-sentire-e-lancino-delle-proposte)

(http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/crisi-e-mercato-del-lavoro-tito-boeri-e-il-momento-che-i-giovani-si-facciano-sentire-e-lancino-delle-proposte)

Crisi e mercato del lavoro, Tito Boeri: è il momen... (http://www.repubblicadeglistagisti.it/ar e-mercato-del-lavoro-tito-boeri-e-il-momento-che-i-giovani-si-facciano-sentire-e-lancino-delle-proposte)

Sulla crisi economica c'è un assordante silenzio: quello dei giovani. Lo denuncia Tito Boeri [nella foto] nel suo ultimo editoriale, ...

Per continuare a leggere accedi (/login/?next=/articolo/licenziamenti-articolo-18-intervista-adapt).

Valgono anche le credenziali di Repubblica degli Stagisti (http://www.repubblicadeglistagisti.it/) e di Next HR & Management (http://www.nexthr.it/).

username | password

Ho perso la password. (/account/recupera_password/) Non sei iscritto? Registrati qui. (/user/register/)

Oppure connettiti con

Facebook (/login/facebook/?next=/articolo/licenziamenti-articolo-18-intervista-adapt)

Twitter (/login/twitter/?next=/articolo/licenziamenti-articolo-18-intervista-adapt)

Condividi quest'articolo!

Trovaci su Facebook

Articolo 36

Mi piace

Articolo 36 piace a 5.095 persone.

Plug-in sociale di Facebook

© 2013/2014 Ventidue S.r.l. P.IVA 06481810965 | Articolo 36 è edita da Ventidue S.r.l.

Disegnato da Immediatic (http://www.immediatic.it/?utm_source=articolo36&utm_medium=footer&utm_campa