

# Flessibilità in uscita; le novità introdotte dalla riforma Fornero in tema di licenziamenti

**EZIO MORO**

Avvocato in Torino, membro BusinessJus

## Art. 1 comma 1 legge n. 92/2012

I fini dichiarati

- *Realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico in grado di contribuire alla creazione di occupazione.*
- *Favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili.*
- *Lavoro subordinato a tempo indeterminato quale contratto dominante e forma comune di rapporto di lavoro.*

# Adeguamento della disciplina del licenziamento alle esigenze del mutato contesto di riferimento (art. 1, comma 1 lett. c Legge 92)

dunque...

Maggiore flessibilità in uscita

## Flessibilità in uscita: le novità

- Onere di motivazione contestuale del licenziamento (art. 1, comma 37 legge 92 modifica l'art. 2, comma 2 legge n. 604/1966).
- Procedura preventiva di conciliazione avanti la DTL per licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 1, comma 40 legge 92 modifica l'art. 7 legge n. 604/1966).
- Nuovi termini di decadenza per impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento (art. 1, comma 38 legge 92 modifica l'art. 6, comma 2 legge n. 604/1966).
- Possibilità di revoca del licenziamento (art. 1 comma 42 lett b. legge 92).
- Il nuovo articolo 18 Statuto dei Lavoratori (art. 1, comma 42 legge 92 modifica l'art. 18 legge n. 300/1970).
- Nuovo rito per cause di licenziamento (art. 1 comma 47 legge 92).

## Onere di motivazione contestuale del licenziamento

- La lettera di licenziamento deve sempre recare le motivazioni dello stesso.
- Opportuna semplificazione.
- Motivi specifici, essenziali ed imm modificabili.

## La procedura preventiva di conciliazione in DTL

In caso di ...

- Intenzione di procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- Datore di lavoro con requisiti dimensionali per applicazione art. 18.

## La procedura preventiva di conciliazione

- Invio comunicazione da parte del datore di lavoro a lavoratore e DTL
- Entro 7 giorni la DTL convoca le parti.
- Entro 20 giorni da invio convocazione DTL la procedura si deve concludere (salvo concorde richiesta di proroga delle parti).
- in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a comparire all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni.
- Se il tentativo di conciliazione fallisce e comunque decorso il termine di cui al comma 3 (mancato invio della convocazione da parte della DTL entro 7 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro) il datore di lavoro può senz'altro procedere con il licenziamento.

## Termini di decadenza per l'impugnativa del licenziamento

art. 6, comma 2 legge n. 604/1966, come modificato  
dall'art. 1, comma 38 Riforma Lavoro

60 giorni da licenziamento per impugnativa stragiudiziale

+

180 giorni per deposito ricorso in Cancelleria (per  
licenziamenti intimati prima di entrata in vigore della  
legge il termine era di 270 giorni)



## La revoca del licenziamento

"diritto di ripensamento" del datore di lavoro, al quale è concessa la facoltà di revocare il licenziamento, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione da parte del lavoratore del licenziamento stesso (art. 18, comma 10).

In caso di revoca del licenziamento il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore a percepire la retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e senza l'applicazione di alcun regime sanzionatorio previsto da art. 18.

## Il nuovo art. 18 St. Lav.

- rubricato "*tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*".
- la riforma non è intervenuta sui requisiti sostanziali di legittimità del licenziamento, che restano immutati (giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 1 della legge n. 604/1966), ma ha limitato, in alcuni casi, le conseguenze derivanti dal licenziamento illegittimo.
- quattro tipologie di sanzioni a seconda dei vizi del licenziamento in concreto riscontrati dal Giudice.
- norme sostanziali: si applicano a soli licenziamenti intimati dopo entrate in vigore legge 92 (v. Trib. Milano 14.11.12).

# Art. 18, commi 1, 2, 3

## Tipologie di vizi

- Licenziamenti discriminatori (art 3 legge n. 108/1990)
- 2. Licenziamenti orali
- 3. Altre tipologie di licenziamento nullo (intimato in concomitanza di matrimonio ai sensi dell'art.35 della legge pari opportunità tra uomo e donna - d. Lgs. N. 198/2006; in violazione dei divieti di licenziamento posti a tutela della maternità e della paternità ai sensi dell'art. 54, commi 1,6,7 e 9 - d. Lgs. N. 151/2001; altri casi di nullità previsti dalla legge)
- 4. licenziamenti determinati da un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.

## Sanzione: Reintegrazione e risarcimento "pieno"

- Reintegrazione in servizio del lavoratore;
- risarcimento integrale dei danni (tutte le mensilità perse dal licenziamento alla reintegrazione detratto il solo eventuale aliunde perceptum, fermo il minimo di cinque mensilità);
- integrale versamento di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali.
- Lavoratore può optare per indennità sostitutiva a reintegrazione di 15 mensilità

# Art. 18, comma 4

## Tipologie di vizi

- 1. Insussistenza della giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, per insussistenza del fatto contestato, ovvero perchè il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili.
- 2. Difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.
- 3. Licenziamento per superamento del periodo di comperto dichiarato illegittimo (violazione dell'art. 2110, secondo comma c.c.).
- 4. Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in tali casi il Giudice può - e non deve - applicare le sanzioni previste dal comma 4 dell'art. 18 nuovo testo).

## Sanzione; reintegrazione e risarcimento "attenuato".

- Reintegrazione in servizio;
- risarcimento limitato nel massimo a 12 mensilità (od il minore importo nel caso in cui tra licenziamento e reintegrazione decorra un periodo inferiore), dedotti gli eventuali aliunde perceptum e percipiendum;
- regolarizzazione contributiva dal licenziamento alla reintegrazione con possibilità di detrarre la contribuzione accreditata al lavoratore per effetto di altra attività lavorativa.

# Art. 18, comma 5

## Tipologie di vizi

- Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dichiarati illegittimi (al di fuori delle ipotesi previste dal comma 4).
- Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dichiarati illegittimi (ma con motivo non ritenuto manifestamente insussistente ex comma 7).

## Sanzione: indennità onnicomprensiva senza reintegrazione.

- Il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

# Art. 18, comma 6

## Tipologie di vizi

1. Licenziamento dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 604/1966 (nella sua attuale nuova formulazione).
2. Licenziamento dichiarato inefficace per violazione della procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione Territoriale del Lavoro di cui all'art. 7 legge n. 604/1966 (nella sua attuale nuova formulazione).
3. Licenziamento disciplinare dichiarato inefficace per violazione della procedura di contestazione disciplinare di cui all'art. 7 St. Lav.

## Sanzione: indennità onnicomprensiva “minima” senza reintegrazione.

- Il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.