

ART. 18: più potere ai padroni

L'articolo 18 sanciva, che se un licenziamento è illegittimo, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel proprio posto di lavoro.

Con la "riforma" Monti, anche se il licenziamento è giudicato illegittimo, le tutele del lavoratore sono differenziate.

Il governo intende introdurre un sistema su tre casistiche:

- licenziamenti discriminatori;
- licenziamenti per colpe del lavoratore;
- licenziamenti economici.

Licenziamenti discriminatori: è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro; nessuna novità in proposito, perché era già così.

Licenziamenti dovuti a motivi soggettivi, o disciplinari. Nel caso di licenziamento cosiddetto "disciplinare" che viene cioè motivato con il comportamento della lavoratrice o del lavoratore, il ddl prevede la reintegra in soli tre casi e cioè quando sia accertato che:

- il fatto imputato al lavoratore non sussiste
- il lavoratore non l'ha compiuto
- il contratto prevede esplicitamente che quel fatto deve essere punito con una sanzione minore.

Art 13 comma 4 " ..Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro."

Nelle altre ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, è risolto il rapporto di lavoro il datore di lavoro deve solo pagare un'indennità risarcitoria di 12/24 mesi

Art 13 comma 5 "...Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto."

Licenziamento per motivi "oggettivi" cioè economici o organizzativi la reintegra sarà possibile solo a fronte della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento".

Potrebbe verificarsi che il giudice reintegrerà il licenziato **solo quando, da subito, senza indagini, senza prove, "manifestamente" appunto, è sicuro che il motivo economico non sussiste.** Se invece dubita, se per decidere deve acquisire prove, allora niente reintegro ma solo indennizzo.

Anche nel caso si riuscisse a capire in cosa si concretizza la “manifesta insussistenza” e a dimostrarla, la reintegra è solo possibile, a discrezione del giudice, e non obbligatoria. Il giudice “può” ordinarla ma anche disporre l’indennizzo.

*Art 13 comma 7 “...Può altresì applicare la reintegra nell’ipotesi in cui accerti **la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma***

Nel caso in cui il lavoratore dimostri che il licenziamento economico nasconde motivi discriminatori o disciplinari, si applica la relativa disciplina.



Le altre novità Una norma già introdotta per evitare che il giudice vada oltre le proprie prerogative stabilisce che questi non possa entrare nel merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive del datore di lavoro che licenzia. **La riforma aggiunge che se lo fa, la sua sentenza può essere impugnata.**

La “riforma” Monti non interviene solo sui licenziamenti individuali, ma anche sui licenziamenti collettivi, cioè superiori a 5 persone. Il disegno di legge prevede che un accordo sindacale possa “sanare” i vizi della comunicazione che avvia la procedura di licenziamento collettivo, e sostituisce all’obbligo di reintegra in caso di violazione delle procedure, la possibile alternativa tra reintegra e indennizzo. Finora il rispetto delle procedure definite dalla legge 223/91 è stato uno degli elementi di garanzia più importanti per le lavoratrici e i lavoratori.

La riforma introduce l’obbligo del tentativo di conciliazione e un’accelerazione dei tempi del processo.

☆ *In rosso il testo integrale del ddl*

Milano aprile 2012

Confederazione Unitaria di Base

Milano: V.le Lombardia 20 - tel. 02/70631804
www.cub.it www.cubvideo.it - e mail cub.nazionale@tiscali.it