



## LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Le conseguenze del licenziamento individuale con il contratto a tutele crescenti*

Mariella Colavito  
ufficio sindacale Manageritalia Lombardia

**L'**art. 2118 del codice civile dispone che ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro rispettando il periodo di preavviso. Il licenziamento è l'atto unilate-

rale recettizio con cui il datore di lavoro pone fine al rapporto. Esso produce effetto nel momento in cui giunge a conoscenza del destinatario (può succedere che quest'ultimo, senza sua col-

pa, si sia trovato nell'impossibilità di averne conoscenza). Eccezion fatta per alcuni casi di libera re cedibilità, per la generalità dei dipendenti, e quindi per i quadri, il licenziamento deve essere sorretto da una motivazione che può dipendere dalla condotta del lavoratore, oppure da ragioni attinenti l'impresa e l'organizzazione del lavoro.

### Per giusta causa e per giustificato motivo: le motivazioni del licenziamento

La giusta causa si sostanzia in un inadempimento degli obblighi contrattuali talmente grave da impedire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, costituiscono giusta causa di licenziamento (ex art. 2119 del codice civile) il divieto litigioso seguito da vie di fatto in servizio, l'appropriazione e il danneggiamento volontario di beni aziendali, l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso. Il licenziamento determinato da simili circostanze deve necessariamente essere preceduto da una contestazione disciplinare e porta a un'interruzione immediata del rapporto di lavoro, senza neppure il riconoscimento del periodo di preavviso.

Il giustificato motivo "soggettivo", invece, si verifica quando l'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore porta a una lesione del vincolo fiduciario col datore di lavoro, ma non così grave da giu-



stificare un recesso in tronco. Il datore di lavoro dovrà, quindi, rispettare il periodo di preavviso stabilito dal contratto collettivo o corrispondere la relativa indennità sostitutiva. Anche in questa fattispecie, per poter procedere al licenziamento è necessaria una preventiva contestazione disciplinare.

Il licenziamento può aver luogo anche per giustificato motivo "oggettivo": comprende tutte quelle vicende inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, quali la soppressione del posto o la chiusura dell'unità produttiva. In questi casi la legge riconosce prevalenti le esigenze dell'impresa rispetto a quelle del lavoratore alla conservazione del posto. Anche in questo caso sarà riconosciuto il periodo di preavviso o la relativa indennità sostitutiva.

### **Le conseguenze del licenziamento illegittimo**

Qualora il quadro ritenga privo di giustificatazza il licenziamento, dovrà proporre l'impugnazione, con atto scritto, entro 60 giorni dalla comunicazione del recesso. Il superamento del termine comporta il venir meno della possibilità di ricorrere al giudice del lavoro.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015 (che ha modificato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori), per coloro che hanno instaurato un rapporto di lavoro a partire dal 7 marzo 2015, con il nuovo contratto a tutele crescenti, cambiano radicalmente le conseguenze del licenziamento illegittimo.

Se, infatti, per i dipendenti assunti prima di tale data, un giudizio favorevole del giudice potrebbe portare a una reintegra nel posto di lavoro e a un risarcimento, per coloro che hanno instaurato il rapporto di lavoro a partire dal 7 marzo 2015, il rimedio generale applicato dai giudici sarà di carattere risarcitorio, rimanendo la reintegra circoscritta a poche fattispecie, molto limitate.

### **I licenziamenti discriminatori vengono sempre considerati nulli**

Una di queste è il licenziamento discriminatorio, ossia il licenziamento determinato, ad esempio, da ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso o di razza: in queste ipotesi continuerà ad applicarsi la vecchia disciplina. Tali licenziamenti, infatti, continueranno a considerarsi nulli e saranno sanzionati con la reintegra nel posto di lavoro e un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento fino a quello di reintegra. A prescindere dalle dimensioni dell'azienda.

Va considerato nullo anche il licenziamento intimato alla lavoratrice in gravidanza o puerperio durante il periodo di irrecidibilità, ossia dall'inizio della gravidanza al compimento di un anno di età del bambino.

### **Quando l'impugnazione non porta mai alla reintegra nel posto di lavoro**

Per il licenziamento per giusta causa (e per giustificato motivo

soggettivo), la reintegra (accompagnata da un risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, con un tetto di 12 mensilità) potrà aver luogo esclusivamente nel caso in cui venga dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto contestato. Col nuovo contratto a tutele crescenti anche l'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo non potrà mai portare alla reintegra nel posto di lavoro.

### **I risarcimenti**

Nei casi in cui non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo (oggettivo e soggettivo), il giudice dichiarerà estinto il rapporto e potrà solo stabilire un risarcimento di importo compreso tra 6 e 36 mensilità.

Per determinare la misura del risarcimento spettante, tra il minimo e il massimo, la Corte costituzionale (sentenza 194 dell'8 novembre 2018) ha stabilito che il giudice debba tener conto dell'anzianità di servizio, nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Eccetto le ipotesi di licenziamento nullo o discriminatorio, per i quali è sempre applicabile la reintegra, per le piccole imprese (ossia quelle che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o nello stesso comune, oppure fino a 60 in tutta Italia) gli importi risarcitori sopra citati vanno dalle 3 alle 6 mensilità.