

## QUANDO SCATTA

## GOVERNO

## PARTI SOCIALI

### DISCRIMINATORI

#### Causa di nullità

Il licenziamento per ragioni discriminatorie si verifica ogni qualvolta un lavoratore viene allontanato dall'azienda a causa delle sue idee o della sua attività svolta all'interno o al di fuori del luogo di lavoro. Tra i motivi di nullità del licenziamento esplicitamente indicati dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori spiccano l'affiliazione sindacale oppure la sua partecipazione a uno sciopero. Al tempo stesso sono considerati discriminatori gli allontanamenti per ragioni legate a posizioni politiche, religione, razza, lingua o sesso

#### Reintegro senza giusta causa

La risoluzione del contratto decisa dall'impresa per motivi discriminatori è e resterà nullo: il lavoratore è reintegrato sul posto di lavoro, a meno che non opti per un indennizzo. È questa la posizione manifestata dall'Esecutivo che è intenzionato a lasciare la norma così come è adesso. Ferma restando la precisazione che, in caso di licenziamento per motivi discriminatori, il giudice potrà ordinare sempre il reintegro in qualsiasi caso e dimensione di impresa. Quindi anche al di sotto dei 15 dipendenti

#### Reintegro senza giusta causa

È la fattispecie su cui si è registrato da subito il consenso più ampio delle parti sociali. Anche Confindustria – che ha più volte chiesto una profonda revisione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori – non si è mai espressa per una modifica della norma che prevede la riassunzione in caso di licenziamenti discriminatori. Dal canto loro anche i sindacati hanno sempre ribadito di voler lasciare il sistema previsto per i licenziamenti discriminatori così com'è attualmente

### DISCIPLINARI

#### Giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento per motivi disciplinari indica quello disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dovuti alla violazione di obblighi contrattuali contenuti nel codice disciplinare. Per arrivare al licenziamento la violazione deve essere di una certa entità poiché l'allontanamento del lavoratore è la sanzione più pesante tra tutte quelle che il datore di lavoro può comminare. Il licenziamento disciplinare scatta anche in presenza di un illecito penalmente perseguibile compiuto dal lavoratore

#### Al giudice la scelta

Se il giudice accerta la mancanza di una giusta causa, scatta l'applicazione del «modello tedesco»: se il motivo è inesistente, per non aver commesso il fatto, o è riconducibile alle ipotesi punibili ai sensi dei contratti collettivi di lavoro (Ccnl), il giudice ordina il reintegro. Negli altri casi residui, se i motivi addotti dai datori di lavoro sono inesistenti, il magistrato può indennizzare il lavoratore illegittimamente licenziato con un numero di mensilità compreso tra 15 e 27

#### Al giudice la scelta

È una delle due fattispecie su cui si sono registrate divisioni tra le parti sociali. Non tanto tra le imprese, se si eccettuano le perplessità sui 27 mesi di indennizzo giudicati eccessivi, quanto tra le sigle sindacali confederali. D'accordo con la soluzione proposta dal Governo si sono dette sia la Cisl (da subito) sia la Uil (dopo aver ottenuto la garanzia che verranno fissate delle causali tali da ridurre la discrezionalità del giudice). Laddove la Cgil continua a dichiararsi contraria

### ECONOMICI

#### Uscita individuale, condizioni

Alla base del licenziamento economico individuale ci deve essere un giustificato motivo oggettivo inteso come le «esigenze tecniche, organizzative o produttive» che portano l'impresa alla soppressione di uno o più posti di lavoro, ma comunque entro il limite di 4. Oltre questa soglia di 4 uscite di lavoratori scatta infatti il licenziamento economico collettivo, che è regolato con una propria procedura ed è determinato dalla riduzione dell'attività di impresa o anche della sola attività di lavoro

#### Solo un indennizzo economico

Quando il giudice accerta che un licenziamento di un dipendente è stato stabilito senza giusta causa «oggettiva» – «oggettiva» nel senso di motivi economici legati a ragioni organizzative e produttive dell'azienda, come l'introduzione di macchinari che necessitano di minori risorse umane – è previsto solo un indennizzo economico compreso tra 15 e 27 mensilità. Questa è una delle proposte governative che più si discosta dalla norma attuale, che prevede il reintegro nel caso in cui il magistrato accerti l'assenza di una ragione economica del licenziamento

#### Solo un indennizzo economico

Il panorama delle posizioni è simile a quello che è stato offerto sui licenziamenti disciplinari. La soluzione proposta dal Governo trova d'accordo innanzitutto Confindustria e le altre associazioni imprenditoriali (ferme restando le perplessità sui 27 mesi di indennizzo perché giudicati eccessivi). Ma anche gran parte dei sindacati. L'ipotesi di prevedere un semplice indennizzo ha ottenuto il consenso sia della Cisl, sia (sebbene con più fatica) della Uil. Contraria si è invece continuata a dichiarare la Cgil

