

**La disciplina dei licenziamenti
modificata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92
(c.d. "legge Fornero")**

Nota n. 2

a cura di Stefania Lanzone

Settembre 2014

LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

Un'apposita sezione della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, c.d. "legge Fornero") è dedicata alla disciplina della flessibilità in uscita e delle relative tutele per i lavoratori.

Il pacchetto di misure contenuto nella legge di riforma del mercato del lavoro riguarda, in particolare:

- la disciplina dei licenziamenti individuali, per quanto concerne, in particolare, le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo;
- la disciplina dei licenziamenti collettivi, limitatamente a profili procedurali;
- la disciplina processuale, attraverso l'introduzione di un rito speciale applicabile alle controversie in materia di licenziamenti.

Come è cambiato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento	
TESTO PREVIGENTE	TESTO VIGENTE
Articolo 18 <i>Reintegrazione nel posto di lavoro</i>	Articolo 18 <i>Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo</i>
(1) Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall' <i>articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604</i> , il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell' <i>articolo 2 della predetta legge</i> o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.	(1) Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
(4) Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata	(2) Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui

<p>accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.</p>	<p>sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.</p>
<p>(5) Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.</p>	<p>(3) Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.</p>
<p>(6) La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.</p>	<p>[Abrogato]</p> <p>(4) Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della</p>

	<p>reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.</p> <p>(5) Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati 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, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</p> <p>(6) Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.</p> <p>(7) Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina 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. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.</p>
--	---

<p>(2) Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.</p> <p>(3) Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.</p> <p>(7) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.</p> <p>(8) L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.</p> <p>(9) L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.</p> <p>(10) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.</p>	<p>8) Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.</p> <p>(9) Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.</p> <p>(10) Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.</p> <p>(11) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.</p> <p>(12) L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.</p> <p>(13) L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.</p> <p>(14) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all' undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.</p>
--	---

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Con riferimento ai licenziamenti individuali, la riforma ha novellato il regime sanzionatorio previsto dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Come è cambiato l'articolo 18

E' restato uguale l'ambito di applicazione dell'articolo 18, il quale comprende i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano **più di 15 dipendenti** nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale.

Mentre il testo previgente prevedeva il medesimo regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi qualunque ne fosse la causa, il "nuovo" articolo 18 - **ferme restando le prerogative del giudice nella qualificazione della giusta causa e del giustificato motivo** - prefigura l'articolazione in **tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo**, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice:

- a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante;
- b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari);
- c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. oggettivi o economici).

Poiché la motivazione attribuita al licenziamento dal datore di lavoro nel nuovo contesto normativo ha acquistato un'importanza basilare, è prevista una correzione della regola posta dall'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nel senso di **rendere obbligatoria l'indicazione, nella lettera di licenziamento, dei motivi del medesimo**. Viene soppressa, così, la facoltà del datore di lavoro di intimare il licenziamento individuale senza l'indicazione dei motivi (la norma previgente stabiliva solo che il lavoratore potesse richiedere la formulazione dei motivi medesimi).

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle stabilite dal testo dell'articolo 18 previgente la riforma: il datore di lavoro, infatti, è condannato, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal medesimo, a **reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni subiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione)**, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché a versare i relativi contributi previdenziali e assistenziali. Resta ferma, inoltre, la facoltà del lavoratore di richiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione**. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il medesimo regime si applica per i licenziamenti intimati in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e della paternità, in concomitanza del matrimonio, nonché per il licenziamento intimato in forma orale.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Come era. Il licenziamento per motivi disciplinari era disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo per la violazione di obblighi contrattuali contenuti nel codice disciplinare o in presenza di un illecito penalmente perseguibile compito dal lavoratore.

In caso di annullamento del licenziamento, il giudice disponeva **la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.**

Come è. Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede diverse ipotesi:

- a) **reintegrazione e indennità risarcitoria (massimo 12 mensilità)**: nell'ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per **insussistenza del fatto contestati**, ovvero perché **il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, **annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni subiti**, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro **un massimo di 12 mensilità di retribuzione** (rispetto alla normativa previgente viene quindi fissato un tetto massimo e, allo stesso tempo, si sopprime il limite minimo di 5 mensilità), dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione. Il datore di lavoro è condannato altresì al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore mantiene **la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;**

- b) **indennità risarcitoria (da 12 a 24 mensilità)**: nelle altre ipotesi, meno gravi, di accertata illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro non alla reintegrazione nel posto di lavoro, bensì al **pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione**, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo;
- c) **indennità risarcitoria (da 6 a 12 mensilità)**: l'**indennità risarcitoria** si applica anche nei casi **di violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione**. Tuttavia, in questi casi, se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di **un'indennità compresa fra 6 e 12 mensilità di retribuzione.**

LICENZIAMENTO ECONOMICO

Come era. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa a causa del quale l'impresa può sopprimere uno o più posti di lavoro (entro il limite di quattro unità). In caso di annullamento del licenziamento, il giudice disponeva **la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.**

Come è. Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede anche in questo caso diverse ipotesi:

- a) **indennità risarcitoria:** nei casi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, dichiara **risolto il rapporto di lavoro** con effetto dalla data del licenziamento disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di **un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che può essere modulata tra 12 e 24 mensilità di retribuzione**, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonché delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione;
- b) **reintegrazione:** tuttavia, il giudice, nel caso in cui accerti **la "manifesta insussistenza"** del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può applicare **la tutela speciale della reintegrazione;**
- c) quest'ultimo tipo di tutela opera altresì per i casi in cui il giudice accerti **il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo** consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore e per i licenziamenti intimati, nei casi di infortunio e di malattia, prima del decorso del periodo in cui si ha diritto (ai sensi delle disposizioni di fonte legale o contrattuale o comunque interne all'azienda) alla conservazione del posto;
- d) qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da **ragioni discriminatorie o disciplinari**, trovano applicazione le relative tutele previste per questi tipi di licenziamento.

Procedura di conciliazione. Per i licenziamenti economici è previsto che l'intimazione del licenziamento sia preceduta da una procedura di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro.

La legge n. 92 del 2012 ha introdotto **una procedura di conciliazione** davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E' previsto che nel corso della procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro. Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento sopra indicato.

Nell'ambito della procedura di conciliazione, si prevede che la comunicazione della Direzione territoriale del lavoro si consideri **validamente effettuata** quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal

lavoratore al datore di lavoro, ovvero sia consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Si precisa inoltre che, in caso di legittimo e documentato **impedimento del lavoratore**, la procedura possa essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

E' stato, poi, stabilito che, nel caso in cui la conciliazione abbia esito positivo e si preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le **agenzie** cui può essere affidato il lavoratore, al fine di favorirne la **ricollocazione professionale**, siano le agenzie di somministrazione di lavoro, le agenzie di intermediazione e le agenzie di supporto alla ricollocazione professionale che sono effettivamente autorizzate alla ricollocazione professionale (nel testo originario la ricollocazione del lavoratore era affidata alle sole agenzie di somministrazione di lavoro).

Il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 (Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti) ha modificato la disciplina del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto per i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte dei datori di lavoro aventi oltre 15 lavoratori. In particolare, si prevede l'esclusione dall'ambito di applicazione del tentativo obbligatorio di conciliazione dei casi di **licenziamento per il superamento del periodo di comportamento** (cioè, per il superamento dei limiti massimi di assenza dal lavoro per i casi di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio), dei casi di **licenziamenti conseguenti a cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro**, delle interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

La tutela della reintegrazione nel posto di lavoro opera anche per i casi di **licenziamenti collettivi** in cui sia stata violata la procedura o in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità.

La legge n. 92 del 2012, infatti, ha adeguato le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci, intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo, al nuovo testo dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 introdotto dalla legge stessa.

In particolare, si prevede che:

- a) in caso di **recesso intimato senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio previsto dall'articolo 18, comma 1, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a 5 mensilità;
- b) in caso di **recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale** prevista per le comunicazioni nel caso di procedura per la dichiarazione di mobilità, si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dall'articolo 18, comma 7, ovvero l'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale;

- c) in caso di **recesso intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità** si applica la tutela reale prevista dall'articolo 18, comma 4, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità.

RITO SPECIALE PER I LICENZIAMENTI

A completamento della riforma della disciplina del licenziamento, la legge n. 92 del 2012 ha introdotto un'importante innovazione del diritto processuale: un rito speciale riservato alle controversie in materia di licenziamenti.

Ad essere oggetto del nuovo rito sarebbero non solo le **impugnative** dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dal nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma anche le questioni relative alla **qualificazione del rapporto di lavoro**.

Si tratta di un rito particolarmente snello che, **prevedendo l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio**, consente di ottenere una tutela rapida ed efficace. Il rito di primo grado è suddiviso in **due fasi**: una prima fase necessaria, di natura urgente, nella quale **il giudice, con ordinanza, accoglie o rigetta la domanda del lavoratore** ed una seconda fase, a carattere eventuale, che consegue all'opposizione proposta avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto sopra citata e che è assimilabile al giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro.

La domanda si propone con ricorso al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, a seguito della quale il giudice fissa l'udienza di comparizione delle parti, con decreto da notificarsi a cura del ricorrente, anche con posta elettronica certificata. L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e **provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda**. Alla trattazione delle controversie di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

L'opposizione all'ordinanza deve essere proposta entro trenta giorni dalla notificazione di tale provvedimento. Durante l'udienza il giudice, sentite le parti, ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

Avverso la sentenza si può proporre reclamo alla Corte d'appello, nonché il ricorso per cassazione. Per quanto concerne il reclamo, si prevede che la Corte d'appello, sentite le parti, ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

La sentenza, inoltre, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. Per quanto attiene al ricorso per cassazione, viene stabilito che la Suprema Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

Impugnativa del licenziamento. L'**udienza di comparizione** deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata.

Nell'ambito della tutela urgente, con riguardo all'opposizione all'ordinanza si prevede che il ricorso da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento debba avvenire "**a pena di decadenza**" entro trenta giorni dalla notificazione.

Sul reclamo alla Corte d'appello ed il ricorso alla Corte di cassazione le modifiche introdotte specificano che il reclamo si propone con ricorso da depositarsi, **a pena di decadenza**, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

Quanto alla norma che stabilisce che alla trattazione delle controversie di lavoro siano riservati particolari giorni nel calendario delle udienze, si aggiunge la previsione che i **capi degli uffici giudiziari** debbano **vigilare** sull'osservanza della riserva.