

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Il licenziamento disciplinare è la sanzione estrema che il datore di lavoro ha a disposizione per i comportamenti del lavoratore che viola le regole di comportamento stabilite dalla legge, dai contratti collettivi e che non rispetta le norme contenute nel codice disciplinare dell'azienda.

CCNL METALMECCANICO INDUSTRIA :

Sez.Quarta – titolo VII – Art. 8 Provvedimenti disciplinari

Art. 9 Ammonizioni scritte , multe e sospensioni

Art.10 Licenziamenti per mancanze

Art.11 Sospensione cautelare non disciplinare

Con il termine “**licenziamento**” si intende l’atto unilaterale del datore di lavoro (che quindi non comporta che il lavoratore sia d’accordo) con il quale viene **interrotto il rapporto** di lavoro. Il licenziamento disciplinare è appunto un licenziamento che si fonda su comportamenti del lavoratore che non adempie ai propri doveri **violando delle norme** stabilite dalla **legge**, dai **contratti collettivi** e all’interno del **codice disciplinare** dell’azienda.

Il licenziamento disciplinare può essere motivato da:

- una **giusta causa**
- un **giustificato motivo c.d. soggettivo**.

GIUSTA CAUSA

Si parla di **giusta causa** di licenziamento quando il lavoratore ha commesso un fatto che spezza in modo irrimediabile il **rapporto di fiducia** con il datore di lavoro. Si tratta di ipotesi talmente **gravi** che il rapporto di lavoro non può più continuare e quindi si interrompe **senza necessità di preavviso** (ossia il numero minimo di giorni che deve trascorrere tra il momento del licenziamento e il momento in cui il lavoratore effettivamente cessa l’attività lavorativa). Si pensi, ad esempio, al caso in cui il cassiere commetta un furto ai danni del datore di lavoro appropriandosi del denaro contenuto nella cassa.

I **contratti collettivi** indicano i **cas**i in cui è possibile procedere al licenziamento “in tronco” ma questo elenco è soltanto **indicativo** perché anche in caso non contemplati il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento a patto che dimostri l’estrema **gravità del fatto**.

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Si parla invece di **giustificato motivo soggettivo** quando il lavoratore commette delle infrazioni meno gravi ma comunque in grado di interrompere il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. Anche in questo caso occorre fare riferimento a quanto stabilito nei contratti collettivi di lavoro. Si tratta in genere di comportamenti ripetuti nel tempo che vanno ogni volta contestati al lavoratore.

Nelle ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo il datore di lavoro può interrompere il rapporto di lavoro ma è obbligato a rispettare un termine di **preavviso**. Ciò significa che ovverosia tra il momento del licenziamento e quello in cui il rapporto effettivamente interrotto deve trascorrere un numero di giorni minimo indicato nei contratti collettivi.

La forma del licenziamento

Il licenziamento deve essere effettuato in **forma scritta**. Ciò significa che il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un documento nel quale viene intimato il licenziamento e che indica le **ragioni** della decisione dell'imprenditore.

L'indicazione delle ragioni è richiesta perché il lavoratore sia informato in merito al comportamento negligente che gli viene contestato e possa quindi replicare eventualmente negando ciò che gli viene attribuito. Ovviamente nel caso in cui il lavoratore contesti a sua volta le motivazioni del licenziamento (ad esempio negando di avere rubato del denaro dalle casse) il datore di lavoro deve considerare le ragioni del dipendente e decidere se revocare il licenziamento oppure se confermarlo.

Contestazione del licenziamento

La legge si occupa di regolamentare i modi attraverso i quali il lavoratore licenziato senza una giusta causa o un giustificato motivo può **ricorrere contro il licenziamento** illegittimo, stabilendo anche delle **sanzioni** a carico del datore di lavoro.

Quando il lavoratore ritiene che il licenziamento sia ingiusto è tenuto ad impugnarlo entro **60 giorni**.

Il termine per impugnare si calcola a partire:

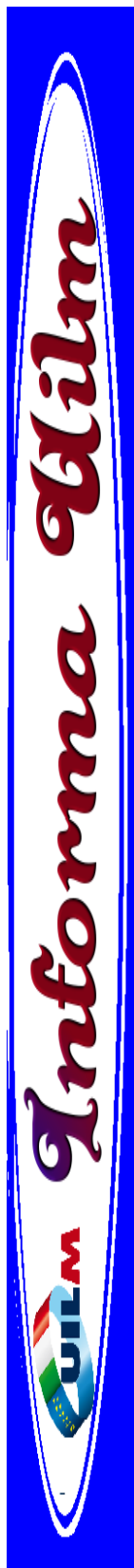
- dal momento in cui il lavoratore riceve la comunicazione del licenziamento (se questa contiene anche le motivazioni della decisione del datore di lavoro)
- dal momento in cui il lavoratore riceve la comunicazione dei motivi di licenziamento (se all'atto del licenziamento questi motivi non erano stati indicati).

Entro il termine di sessanta giorni, in altre parole, il lavoratore deve inviare all'imprenditore una comunicazione (in qualunque forma, anche una semplice lettera raccomandata) con la quale rende noto che intende **contestare il licenziamento**.

Nei successivi **180 giorni** il lavoratore deve:

- depositare il **ricorso** nella cancelleria del Tribunale impugnando davanti al Giudice il licenziamento
- comunicare al datore di lavoro la richiesta di un **tentativo di conciliazione** presso la direzione provinciale del lavoro oppure una richiesta di **arbitrato**.

Se questo termine non viene rispettato l'impugnazione del licenziamento non può essere presa in considerazione dal Giudice e si considera inefficace. Se invece viene richiesta una conciliazione o un arbitrato e il datore di lavoro li rifiuta oppure, pur avendoli accettati, non si riesce a raggiungere un accordo, il lavoratore deve depositare il ricorso nella cancelleria del Tribunale entro 60 giorni.



I licenziamenti “vietati”

La legge elenca una serie di casi in cui il licenziamento, a prescindere dalle motivazioni che lo supportano, è semplicemente vietato.

Si tratta del **licenziamento discriminatorio**, ovvero sia il licenziamento fondato su un motivo di carattere **politico, razziale, religioso, di lingua, di sesso o di orientamento sessuale**. È il caso, ad esempio, del lavoratore licenziato per essersi iscritto ad un sindacato o ad un partito politico, oppure per il fatto di praticare una determinata religione. È anche vietato il licenziamento effettuato in un periodo seguente o comunque connesso alla **maternità** o al **matrimonio**.

In questi casi il licenziamento è semplicemente nullo e il Giudice, in caso di impugnazione, deve ordinare al datore di lavoro di riprendere alle proprie dipendenze il lavoratore.

Una disciplina parzialmente differente è stata introdotta dal c.d. **Jobs Act** (D.Lgs n. 23/2015) che si applica tendenzialmente solo ai licenziamenti a carico di lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti a partire dal 7 marzo 2015 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In questo caso, a fronte di un licenziamento “vietato” (primo fra tutti quello discriminatorio) il Giudice dovrà:

- disporre la reintegrazione del lavoratore che dovrà riprendere servizio entro trenta giorni dall'invito che riceve dal datore di lavoro
- condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità parametrata sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. e corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (a tale somma, che non potrà comunque essere inferiore a 5 mensilità, dovrà essere detratto quanto eventualmente nel frattempo percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative
- condannare il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali

Se però, a fronte dell'invito, il lavoratore non intende più mettersi a disposizione può chiedere, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di una indennità (non sottoposta a contribuzione previdenziale) pari a 15 mensilità.

La richiesta (che deve avvenire entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione) determina l'interruzione del rapporto di lavoro.

Le sanzioni contro il licenziamento disciplinare illegittimo

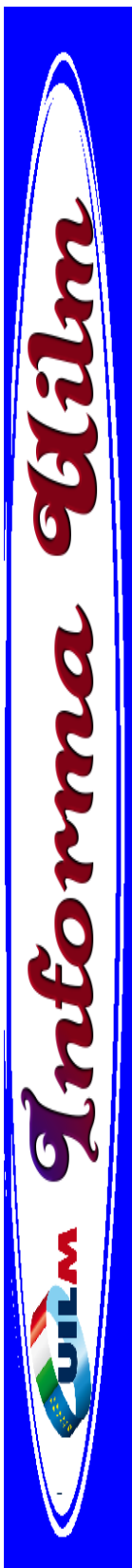
Il licenziamento comminato al lavoratore senza che sussista una giusta causa o un giustificato motivo è illegittimo e in questi casi la legge prevede delle sanzioni a carico del datore di lavoro.

La disciplina delle sanzioni contro il licenziamento illegittimo è stata oggetto di una serie di interventi ravvicinati che hanno modificato profondamente il quadro normativo. In particolare si fa riferimento alla c.d. **Riforma Fornero** (Legge 28 giugno 2012 n. 92) che ha profondamente modificato l'**art. 18** dello Statuto dei Lavoratori ed al c.d. **Jobs Act** adottato con il D.Lgs n. 23 del 2015.

Il quadro che risulta oggi è il seguente:

a) in linea di massima e di principio le sanzioni contro i licenziamenti illegittimi restano regolate dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori così come modificato dalla L. n. 92 del 2012

In questo caso, per le imprese che occupano nell'ambito dello stesso Comune più di 15 dipendenti (5 se si tratta di imprenditore agricolo) o che complessivamente hanno più di 60 dipendenti, il Giudice che ritiene il licenziamento illegittimo mancando una giusta causa o



un giustificato motivo, può soltanto condannare il datore di lavoro a pagare al lavoratore una **indennità** che va da un minimo di **12 mensilità** ad un massimo di **24 mensilità** dell'ultima retribuzione globale dovuta al lavoratore. In questo caso però il rapporto di lavoro si interrompe comunque.

Il lavoratore però ha la possibilità di ottenere di essere reintegrato solo se:

- gli è stato contestato un fatto che in realtà **non sussiste** (e ciò accade quando l'accusa che gli era stata mossa non si è rivelata vera nei fatti; si pensi, al caso in cui il Giudice accerta che l'autore del furto non è il lavoratore licenziato ma un altro soggetto)
- il fatto che gli viene contestato sussiste ma nei contratti collettivi di lavoro viene punito con **sanzioni** che non prevedono l'espulsione del lavoratore.

In queste ipotesi, quindi, il Giudice deve:

- **annullare** il licenziamento
- ordinare al datore di lavoro di **riprendere in servizio** il lavoratore
- condannare il datore di lavoro a pagare al lavoratore un'**indennità** non superiore a 12 mensilità.

Nelle imprese, invece, con un numero di lavoratori inferiore il Giudice non ha la possibilità di ordinare il reintegro ma solo di condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità parametrata all'anzianità di servizio del lavoratore licenziato ingiustamente.

b) se però si tratta di licenziamenti comminati a lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato in un momento successivo all'entrata in vigore del c.d. Jobs Act (ovverosia a partire dal 7 marzo 2015) le regole contenute nell'art. 18 lasciano il posto a quelle previste nell'art. 3 del D.Lgs n. 23 del 2015

In questo caso, se il licenziamento è illegittimo in quanto non ricorrono gli estremi di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo, il giudice potrà soltanto condannare il datore di lavoro a pagare al lavoratore ingiustamente licenziato una indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.

L'indennità così calcolata non potrà mai essere inferiore a 4 mensilità nè superiore a 24 mensilità e non sarà assoggettata a contribuzione previdenziale.

Il Giudice conserva il potere di disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro soltanto nel caso in cui venga dimostrata direttamente nel corso della causa l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Ad esempio: se nel corso del giudizio il lavoratore riesce a dimostrare che è falsa l'accusa che gli è stata rivolta di aver sottratto del denaro dalla cassa il Giudice potrà disporre la c.d. reintegra.

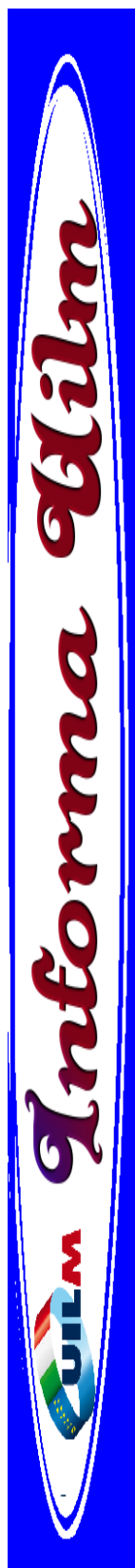
In questo caso, oltre alla reintegrazione, il datore di lavoro subirà anche una condanna al pagamento di una indennità risarcitoria calcolata in proporzione all'ultima retribuzione percepita dal lavoratore e corrispondente al periodo che va dalla data del licenziamento illegittimo al giorno della reintegrazione, sottraendo infine quanto il lavoratore nel frattempo ha percepito svolgendo altre attività lavorative oppure la somma che avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (ovviamente nel caso in cui abbia ricevuto tale offerta e l'abbia rifiutata).

Questa indennità risarcitoria non potrà comunque essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.

Queste regole valgono esclusivamente nel caso in cui il datore di lavoro che procede al licenziamento occupi più di 15 dipendenti (se imprenditore agricolo più di 5 dipendenti) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo e, in ogni caso, qualora occupi complessivamente più di sessanta dipendenti.

Se il datore di lavoro non possiede questi requisiti (c.d. requisiti dimensionali) le tutele per il lavoratore ingiustamente licenziato sono parzialmente differenti.

In questo caso, infatti, il Giudice non potrà mai ordinare la reintegrazione nel posto di



lavoro e le indennità risarcitorie sono ridotte della metà e non possono comunque superare le 6 mensilità.

Le norme introdotte con il c.d. Jobs Act si applicano anche ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Revoca del licenziamento e offerta conciliativa

Il c.d Jobs Act (che ricordiamo si applica tendenzialmente solo ai licenziamenti a carico di lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti a partire dal 7 marzo 2015 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato) introduce una serie di strumenti per il datore di lavoro finalizzati ad evitare il giudizio di impugnazione del licenziamento.

Egli, infatti, può procedere alla revoca del licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento stesso.

In questo caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza interruzione e il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione nel frattempo maturata.

Il datore di lavoro, può scegliere di offrire al lavoratore (nel termine di sessanta giorni previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento) una somma (che non va a costituire reddito imponibile e non è assoggettata a contribuzione) pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ogni anno di servizio.

La somma offerta:

- non potrà mai essere inferiore a 2 mensilità e superiore a 18 mensilità
- dovrà essere corrisposta mediante consegna di un assegno circolare

Se il lavoratore accetta l'offerta il rapporto di lavoro si intende estinto alla data del licenziamento e l'impugnazione rinunciata (anche se nel frattempo già proposta).

Irretroattività del c.d. Jobs Act

L'irretroattività del D.Lgs. 23/2015 è solo parziale e ciò significa che in determinate condizioni le norme che esso prevede possono applicarsi anche ai contratti di lavoro stipulati prima della sua entrata in vigore.

Infatti, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente al 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del decreto) vengano ad occupare più di quindici dipendenti (se imprenditore agricolo più di cinque dipendenti) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo e, in ogni caso, qualora venga ad occupare complessivamente più di sessanta dipendenti (come indicato dall'art. 18, commi 8 e 9, dello Statuto dei Lavoratori) il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente al 7 marzo 2015, verrà disciplinato dalle norme contenute nel Jobs Act. (D.Lgs n. 23/2015).

PER ULTERIORI INFORMAZIONI
RIVOLGITI ALL'UFFICIO VERTENZE
DELLA UILM

