

# Articolo 18

La modifica dell'articolo dello Statuto dei lavoratori prevede che in caso di licenziamento per motivi economici il lavoratore si vedrà riconosciuto il diritto a ricevere un'indennità pari a un numero di retribuzioni comprese tra le 15 e le 27 mensilità

## LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI CAMBIANO I DIRITTI DI CHI LAVORA

### Il confine tra ragioni di mercato, casi disciplinari e discriminatori

I primi dubbi sul nuovo articolo 18, così come presentato dal governo, sono venuti ieri mattina a un ministro: Fabrizio Barca. Il responsabile per la Coesione territoriale si è chiesto candidamente in diretta tv: «Cosa fa un lavoratore per il quale è stato chiesto il licenziamento per motivi economici se invece ritiene di essere stato discriminato? Come tutelerà il proprio diritto? Penso anche ai lavoratori iscritti alla Fiom — ha aggiunto —. Questa è la domanda cruciale».

Una domanda che si stanno ponendo in molti in queste ore, visto che finora il licenziamento individuale per motivi economici era già nella disponibilità di un imprenditore, solo che nelle aziende con più di 15 dipendenti l'assenza delle ragioni addotte dal capoazienda, comprovata davanti a un giudice, produceva il reintegro del lavoratore e il risarcimento del danno subito.

Mentre con il nuovo articolo 18, anche comprovando l'assenza delle ragioni economiche addotte dal datore di lavoro per licenziare, al massimo si otterrà un'indennizzo da 15 a 27 mensilità. Un salto notevole, che ha messo in agitazione tanti lavoratori, considerando che la riforma si applica a tutti: vecchi e nuovi assunti. Ma vediamo come funzionerà il nuovo meccanismo.

#### Le cause di licenziamento

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, altrimenti detto per motivi economici, secondo la legge che lo regola (la 604/1966) è sostenuto da ragioni che attengono all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Cosa significa? Che costituiscono giustificato motivo di licenziamento individuale la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, se non è possibile il suo «ri-

pescaggio», ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento.

#### La valutazione del giudice

Finora la normativa prevedeva che il lavoratore licenziato individualmente per motivi economici potesse andare davanti al giudice se riteneva insussistenti

i motivi riportati dal datore di lavoro. La giurisprudenza registra però che in queste cause la percentuale di sconfitta del lavoratore è la più alta di tutti i procedimenti in tema di licenziamento.

La spiegazione è che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento è, come noto, rimesso alla valutazione del datore di lavoro senza alcuna ingerenza da parte del giudice circa la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, in quanto questi sono considerati espressione della libertà di iniziativa economica dell'imprenditore in base all'articolo 41 della Costituzione.

Al giudice, insomma, spetta soltanto il controllo circa l'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore sul quale grava l'onere di provare l'inutilità della singola posizione e l'impossibilità di adibire il lavoratore in altra collocazione.

Fatto sta che se i motivi economici non ci sono, l'attuale normativa prevede il reintegro del lavoratore, il risarcimento del danno e la corresponsione dei contributi mancati.

#### La carta coperta

Il nuovo articolo 18, come già detto, nel testo diffuso ieri esclude il reintegro e offre solo la possibilità dell'indennizzo nel caso in cui il lavoratore abbia ragio-

ne davanti al giudice.

Ma i sindacati, in particolare la Cisl, vorrebbero ancora integrare questo te-

sto e puntano a introdurre una novità: il tentativo di conciliazione. In pratica, nel momento in cui un lavoratore viene licenziato, scatterebbe una procedura conciliativa esperita in sede pubblica, presso l'ufficio provinciale del lavoro. In questo ambito il datore di lavoro e il lavoratore, assistito dal sindacato, si confronterebbero cercando una soluzione alla controversia. Il lavoratore potrebbe essere convinto a desistere dalla causa attraverso il pagamento di un congruo indennizzo e la corresponsione di un voucher che funziona come aiuto alla ricollocazione.

Se questo tentativo fallisse, il lavoratore avrebbe diritto di ricorrere al giudice, sapendo che se avrà torto, perderà il posto di lavoro e andrà in disoccupazione. E, se avrà ragione, otterrà un'indennizzo tra le 15 e le 27 mensilità dell'ultima retribuzione globale, modulata dal giudice in base alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio e alle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

#### La domanda di Barca

Ma torniamo alla domanda del ministro Barca: «Cosa fa un lavoratore per il quale è stato chiesto il licenziamento per motivi economici se invece ritiene di essere stato discriminato?». La risposta dovrebbe essere chiara. Se il giudice, nel valutare la motivazione addotta dal datore di lavoro per licenziare individualmente, risconterà elementi di discriminazione, reintegrerà il lavoratore senza «se» e senza «ma». Se invece i motivi sono di tipo economico, applicherà la normativa descritta fin qui, con o senza la procedura conciliativa, a seconda del testo finale.

#### I discriminatori

Val la pena, a questo punto, riepilogare anche la disciplina sui licenziamenti discriminatori che nella riforma non mu-

ta di una virgola rispetto all'attuale. Tali licenziamenti sono nulli indipendentemente dalla motivazione adottata e quindi si considerano come mai effettuati. È prevista perciò la reintegrazione sul posto di lavoro, anche per i dirigenti, qualsiasi sia la dimensione dell'impresa e il numero dei dipendenti, e il risarcimento della retribuzione e dei contributi dal momento del licenziamento a quello del

la sentenza del giudice. L'onere della prova spetta al lavoratore.

#### I disciplinari

In questa categoria la riforma ha introdotto alcune novità che val la pena di ricordare. In caso di licenziamento senza giusta causa (comportamento grave che non consente la prosecuzione del rapporto, come ad esempio i furti o le risse) o senza giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, insomma il caso dei «fannulloni»), il giudice deciderà tra il reintegro e l'indennizzo. Il reintegro sarà possibile soltanto se il motivo è inesistente perché il fatto non

è stato commesso o se il motivo non è riconducibile al novero delle ipotesi punibili ai sensi del contratto nazionale collettivo di riferimento. In tutti gli altri casi di inesistenza del motivo, addotti dal datore di lavoro, l'indennizzo potrà variare tra le 15 e le 27 mensilità lorde, ma comprensive di tredicesima e quattordicesima, tenendo conto dell'anzianità aziendale del lavoratore e del comportamento tenuto dalle parti.

**Antonella Baccaro**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Le regole

#### Le ragioni del licenziamento per motivi economici

**1** Il licenziamento per motivi economici riguarda ragioni attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

#### Le cause che giustificano il datore di lavoro

**2** Sono giustificato motivo di licenziamento individuale: la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e il venir meno delle mansioni del lavoratore se questo non può fare altro

#### Reintegro e risarcimento per il vecchio articolo 18

**3** La vecchia disciplina dell'articolo 18 stabilisce che in caso di licenziamenti economici non giustificati il lavoratore abbia diritto al reintegro e al risarcimento

#### Indennizzo economico con le nuove norme

**4** Il nuovo articolo 18 stabilisce che, in caso di licenziamenti economici non giustificati, il lavoratore abbia diritto a un indennizzo tra le 15 e le 27 mensilità