



NOTIZIARIO A CURA DELLA FIBA/CISL DELLA BANCA POPOLARE DI ANCONA

Segretario Responsabile: Angelo Alessandrini

NORMATIVA SUI LICENZIAMENTI!!!

La c.d. riforma del lavoro “Fornero”(legge 92 del 2012), molto penalizzante per tutti i lavoratori, ha profondamente modificato la materia dei licenziamenti individuali.

In passato, più volte abbiamo analizzato la legge in questione, evidenziando che è servita solo a diminuire l’ambito di tutela individuale dei lavoratori.

I dati fortemente negativi della disoccupazione e, in particolare, di quella giovanile testimoniano il fallimento di questa legge, che, secondo i propositi del legislatore, doveva produrre l’effetto di aumentare l’occupazione.

Ultimamente, si riparla di un’altra riforma, che dovrebbe servire a rilanciare il mercato del lavoro, creando molte opportunità lavorative.

Alla luce del dibattito politico che si sta svolgendo in merito, riteniamo utile, per il momento, fare il punto, sinteticamente, sulle tipologie di licenziamento individuale discriminatorie o ingiustificate attualmente previste.

Nel caso di licenziamento discriminatorio (determinato da motivi di credo politico o fede religiosa, dall’appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, nonché da ragioni razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di età o per orientamento sessuale o convinzioni personali), il giudice dichiara nullo il licenziamento e ordina al datore di lavoro 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. Il giudice condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Tale regime sanzionatorio trova applicazione anche nel licenziamento orale ed in altre particolari ipotesi di nullità.

Nei casi più gravi di licenziamento disciplinare ingiustificato (quando non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo: insussistenza del fatto contestato, il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa in base al CCNL o ai codici disciplinari), il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Il giudice condanna, altresì, il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Tale regime sanzionatorio trova applicazione anche nei casi di difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo, consistente nell’inidoneità fisica o psichica del lavoratore o intimato durante il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia o infortunio del lavoratore.

Nelle altre ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato (in cui viene accertata la non esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo), il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva, determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità.

Nei casi più gravi di licenziamento c.d. economico ingiustificato (per giustificato motivo oggettivo) **ingiustificato**, per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice può annullare il licenziamento e condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. In tale caso, il giudice condanna, altresì, il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria a favore del lavoratore e al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Nelle altre ipotesi di licenziamento c.d. economico ingiustificato (in cui viene accertata la non esistenza di un giustificato motivo oggettivo), il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria.