



Arcidiocesi di Milano

“I venerdì dell’Avvocatura”

I Licenziamenti

ante D.Lgs. 23/2015

Avv. Antonella Lo Sinno

(antonella.losinno@daverioflorio.com)

10 aprile 2015

Curia Arcivescovile

Piazza Fontana, 2 – Milano

4 giugno 2015

I licenziamenti.

1

Innanzitutto, è importante distinguere:

- le regole del licenziamento;
- dalle sanzioni per il licenziamento illegittimo.

Le regole di fatto sono ormai da anni le medesime:

- forma scritta con indicazione della motivazione del licenziamento;
- rispetto delle procedure (procedimento disciplinare ; DTL);
- sussistenza della GC/GMS (sussistenza dei fatti contestati, proporzionalità, imputabilità al dipendente) o GMO (effettività della soppressione, repechage, buona fede e correttezza nella scelta).

Le sanzioni, invece, sono, nel tempo, mutate.

4 giugno 2015

Il licenziamento dei dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015.

(L. 108 del 1990; art. 18 L. 300/1972, così come modificati dalla L. 92/2012).

4 giugno 2015

**Licenziamento disciplinato
dalla L. 108/1990 (tutela
obbligatoria per i datori di
lavoro che occupano fino a 15
dipendenti).**

4

DAVERIO & FLORIO

— STUDIO LEGALE —

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Il licenziamento nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti è disciplinato dall'art. 2 della **L. 108/1990**, che a sua volta rimanda all'art. 2 ed 8 della **L. 604/1966**.

La legge stabilisce che il licenziamento deve essere fatto con **atto scritto**, prevedendo esplicitamente la nullità del licenziamento intimato a voce.

Inoltre, **la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.**

Se le ragioni addotte dal datore di lavoro non appaiono convincenti, il dipendente licenziato può rivolgersi al Giudice che deve valutare se il licenziamento sia motivato da una **giusta causa o da un giustificato motivo** (oggettivo o soggettivo).

Nel caso in cui il si accertasse che il licenziamento è illegittimo, cioè che non sussiste né la giusta causa né il giustificato motivo, il Giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a **riassumere** il dipendente, oppure, in alternativa, a **versargli un risarcimento**.

La misura del risarcimento deve essere determinata dal Giudice, tra **un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità di retribuzione**, tenendo conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, nonché del comportamento e della condizione delle parti.

La L. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha esteso la cd. tutela reintegratoria piena anche ai lavoratori illegittimamente licenziati nell'ambito delle piccole imprese.

Il nuovo art. 18 L. 300/1972, infatti, prevede che tale regime si applichi, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, nei seguenti casi:

- licenziamento nullo perché discriminatorio;
- licenziamento intimato in concomitanza del matrimonio;
- licenziamento comminato in violazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità;
- licenziamento determinato da motivo illecito determinante;
- altre ipotesi di licenziamento nullo previsto dalla legge;
- licenziamento inefficace perché intimato in forma orale.

In tutti questi casi, indipendentemente dal motivo formalmente addotto, anche i lavoratori delle piccole imprese hanno diritto all'applicazione della tutela reintegratoria piena e, quindi, ad ottenere:

- la **reintegrazione** nel posto di lavoro;
- il **risarcimento** del danno, ossia un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata **dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione** e non può in ogni caso essere inferiore alle cinque mensilità (non è invece previsto un limite massimo). Dall'importo deve essere dedotto quanto eventualmente percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;
- il versamento dei **contributi** previdenziali ed assistenziali;
- il cd. **diritto di opzione**, ossia la possibilità di scegliere fra l'effettiva reintegra oppure un'indennità sostitutiva commisurata a quindi mensilità della retribuzione globale di fatto.

Organizzazioni di tendenza (associazioni politiche, sindacali e religiose):

Art. 4, 2° comma, L. 108/1990:

La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, **non trova applicazione** nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Solo tutela obbligatoria

Licenziamento discriminatorio: incompatibilità tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro perché impedisce il regolare funzionamento dell'attività; svolgimento di mansioni che abbiano diretta connessione con le finalità perseguite dall'organizzazione.

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

4 giugno 2015

**Licenziamento disciplinato
dalla L. 300/1972 (tutela
reale).**

10

DAVERIO & FLORIO

— STUDIO LEGALE —

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

4 giugno 2015

Licenziamento discriminatorio

11

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Il Giudice applica la reintegrazione e la condanna a pagare tutte le retribuzioni arretrate:

Quando il licenziamento è:

- 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- ovvero intimato in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- 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

4 giugno 2015

Licenziamento disciplinare (motivi soggettivi)

13

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

1° IPOTESI

► Nelle ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa perché il fatto contestato **non sussiste** (o il lavoratore non lo ha commesso) ovvero se il fatto rientra tra le condotte punibili con una **sanzione conservativa** sulla base delle tipizzazioni del CCNL e del codice disciplinare, il Giudice ordina:

- la **reintegrazione**

- il pagamento di una **indennità risarcitoria**, dedotto quanto il lavoratore ha percepito per lo svolgimento di altre attività, nonché “quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione”, nella misura **massima di 12 mesi**

- il versamento dei **contributi differenziali**, senza l'applicazione di sanzioni (si interessi), imputazione d'ufficio dei contributi versati in altre gestioni

2° IPOTESI

Nelle altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il Giudice :

- dichiara **risolto** il rapporto di lavoro alla data del licenziamento
- ordina il pagamento di una indennità risarcitoria **tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità**, in relazione all'anzianità del lavoratore, del numero di dipendenti, delle dimensioni della attività, del comportamento e delle condizioni delle parti con onere di specifica motivazione

4 giugno 2015

Licenziamento per motivi oggettivi

16

1° IPOTESI

► Nelle ipotesi in cui non ricorrono **non ricorrono gli estremi del giustificato** il Giudice condanna;

- dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un' indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un **minimo di 12** e un **massimo di 24** 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.

2° IPOTESI ECCEZIONALE

► Il Giudice quando vi è **manifesta insussistenza** del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo («può»):

- applica la **reintegrazione** e ordina il pagamento delle retribuzioni arretrate ma nel **massimo di 12 mensilità**

Analoga tutela si ha quando vi è **difetto di giustificazione** del licenziamento intimato, anche ai sensi dell'articolo 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.

4 giugno 2015

Licenziamento e vizi formali

19

Art. 1, comma 42, L. 92/2012 (nuovo art. 18, 6° comma, L. 300/70)

Viene introdotta una tutela obbligatoria (solo risarcimento) in caso di vizi formali.

Infatti, in caso di inefficacia del licenziamento per violazione dell'obbligo di motivazione (art. 2, L. 604/1966) o della procedura (art. 7, L. 300/1972 o ex art. 7 L. 604/1966 nuovo testo), il Giudice:

- dichiara risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento
- ordina il pagamento di una indennità risarcitoria tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità, in relazione alla gravità della violazione.
- salvo che ci sia anche difetto giustificazione o discriminazione: in detta ipotesi si applicano le tutela previste in caso di mancanza di giustificazione o discriminazione.

Si ritiene che detta tutela sia applicabile anche in caso di violazione dell'obbligo di sentire oralmente (audizione orale).

Invece, in caso di **licenziamento orale**, si applica la tutela reale piena previste in caso di licenziamento discriminatorio o fondato su motivo illecito unico determinante: **reintegra** e pagamento delle **differenze retributive** dalla cessazione alla reintegra.

Tutela	Tipologia di illegittimità	Reintegra	Risarcimento
Reale piena	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminatorio • Orale • Motivo unico determinante 	SI	Retribuzioni perdute (minimo 5)
Reale ridotta	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinare per fatto che non sussiste • Disciplinare per fatto punito con sanzione conservativa 	SI	Retribuzioni perdute con massimo di 12
	<ul style="list-style-type: none"> • Economico per manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento 	SI (il Giudice può ordinare reintegra)	Retribuzioni perdute con massimo di 12
	<ul style="list-style-type: none"> • Difetto giustificazione in caso di inidoneità fisica/superamento periodo di comporta 	SI	Retribuzioni perdute con massimo di 12
Obbligatoria piena	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinare per cui non ricorrono estremi della GC o del GMS • Economico per cui non ricorrono gli estremi del GMO 	NO	Da 12 a 24
Obbligatoria ridotta	<ul style="list-style-type: none"> • Vizio formale/procedurale 	NO	Da 6 a 12

4 giugno 2015

Le pronunce giurisprudenziali in caso di licenziamento per GMO

23

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Bologna 19 novembre 2012 (47/2012) Coco	Chiusura due negozi. Proposta alla dipendente la ricollocazione in altro negozio a condizione dell'accettazione della trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno.	Discriminatorio	Reintegra + pagamento delle differenze retributive dalla cessazione alla reintegra	Licenziamento ritorsivo perché impone trasformazione da part-time a full time in violazione D. Lgs. art. 5 61/2000.

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Milano, 20 novembre 2012 (4/2013) Casella	<p>Cessazione dell'appalto cui il dipendente era addetto.</p> <p>Consequente soppressione della posizione lavorativa.</p>	Illegittimità	Pagamento 20 mensilità (NO Reintegra).	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Licenziamento non è ritorsivo perché c'è la soppressione della posizione lavorativa. ❖ Essendoci la soppressione non si ricorre in un caso di «manifesta insussistenza del fatto» posto a fondamento del licenziamento. ❖ Tuttavia non è stato assolto l'onere della prova in merito al repace (ricollocazione in altri appalti): detto profilo costituisce una "conseguenza" della soppressione e non il fatto posto a fondamento del licenziamento. ❖ Vista anzianità dipendente, dimensione azienda, difetto procedura in DTL: 20 mensilità.

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Genova, 14 dicembre 2013	- Cessazione contratto di appalto e conseguente licenziamento.	Illegittimità	Pagamento 22 mensilità (NO Reintegra).	<ul style="list-style-type: none">❖ Mancato assolvimento dell'obbligo di ré péchage. ❖ L'obbligo di repechage non è elemento costitutivo della fattispecie concreta.

4 giugno 2015

Le pronunce
giurisprudenziali in caso di
licenziamento per GC /
GMS

27

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Bologna, 15 ottobre 2012 (43/2012) Marchesini	Email in cui dipendente dice a superiore: "parlare di pianificazione nel Gruppo è come parlare di psicologia ad un maiale"	Illegittimità	Reintegra. Differenze retributive dalla cessazione alla reintegra	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fatto materiale è stato accertato come sussistente. ❖ Manifesta insussistenza del fatto contestato inteso come "fatto giuridico" e cioè fatto materiale storico + l'elemento psicologico/volontà offensiva; ❖ Elementi valutati: modestia dell'episodio, no precedenti, sotto pressione, risposta da una mail aggressiva e dispregiativa, scuse del dipendente; ❖ Previsione del CCNL di una sanzione conservativa per "lieve insubordinazione".

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Roma, 12 gennaio 2013, Valle	Assenza giustificata: non chiesto permesso di assentarsi per testimoniare in una causa contro l'Azienda	Illegittimità	Reintegra. Differenze retributive dalla cessazione alla reintegrazione.	<ul style="list-style-type: none">❖ Sussistenza dei fatti contestati.❖ Mancanza di proporzionalità ex art. 2106 c.c..

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Milano 2013, Gasparini	Urto con la macchina del muretto della Filiale da parte di dipendente di azienda di trasporto che aveva già in precedenza posto in essere comportamenti simili.	Illegittimità	Reintegra. Differenze retributive dalla cessazione alla reintegrazione	<ul style="list-style-type: none">❖ Sussistenza dei fatti contesi.❖ Mancanza di proporzionalità

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Rieti, giugno 2013	Il dipendente (i) reagiva con ira al superiore che ha chiesto di spostare la macchina parcheggiata in luogo riservato e (ii) saliva in macchina ed a tutta velocità si dirigeva contro il responsabile ad altri Colleghi.	Illegittimità	Reintegra. Differenze retributive dalla cessazione alla reintegrazione	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sussistenza dei fatti materiali contestati. ❖ Insussistenza del fatto nella dimensione giuridica (oggettiva, soggettiva, notevole inadempimento e quindi gravità dello stesso). ❖ Nell specie (i) i fatti contestati non integravano un inadempimento così grave da giustificare il licenziamento (reazione, no intenzione nuocere, no pubblico); (ii) il CCNL non prevedeva alcunchè di specifico.

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Caltanissetta, 26 febbraio 2014	Prestito a dipendente di Banca da parte di un Cliente per un valore di Euro 5.000,00.	Illegittimità	Pagamento 12 mensilità.	<ul style="list-style-type: none">❖ Sussistenza dei fatti contestati: confessione; ❖ Mancanza di proporzionalità: no gravità dell'inadempimento tenuto conto delle circostanze complessive (buoni rapporti con il Cliente, esiguità importo, no danno per la Banca, momento di difficoltà economica del dipendente, chiesto scusa) che portano ad una prognosi favorevole sulla futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Voghera, 18 marzo 2013 (22/2013)	Violazione procedure aziendali con esposizione della Società al rischio di sanzioni.	Illegittimità	Pagamento 12 mensilità.	<ul style="list-style-type: none">❖ Sussistenza dei fatti contestati;❖ Insussistenza nel CCNL di sanzioni conservative;❖ Mancanza di proporzionalità.

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Teramo, 28 febbraio 2014	- Licenziamento per giusta causa: omessa registrazione delle operazioni di cassa da parte di un dipendente di una catena di ristorazione.	Legittimità del licenziamento (riforma del motivo di licenziamento in giustificato motivo soggettivo).	Legittimità. Pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.	- Fatti accertati. - Fatti idonei a ledere il vincolo fiduciario ma non così gravi da integrare una fattispecie di giusta causa.

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Napoli, 26 febbraio 2013 (12/2013)	Installazione software abusivo idoneo a decriptare le password degli altri dipendenti	Legittimità		<ul style="list-style-type: none">- Verosimiglianza della sussistenza dei fatti- Proporzionalità dei fatti contestati alla luce dell'elemento soggettivo

4 giugno 2015

Le pronunce giurisprudenziali in caso di vizi formali.

36

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Foggia, 17 luglio 2013	<p>Appropriazione da parte di un cassiere di denaro di un cliente e della Banca.</p> <p>Processo penale con rinvio a giudizio del dipendente.</p>	Illegittimità	Pagamento 12 mensilità.	<ul style="list-style-type: none">❖ Sussistenza dei fatti contestati;❖ Proporzionalità.❖ Mancanza di tempestività (6 mesi dal rinvio a giudizio alla contestazione)

Tribunale	Oggetto	Esito	Sanzione	Motivi
Milano, gennaio 2013 Cuomo	Guardie giurate assenti durante il turno di lavoro.	Illegittimità	Pagamento indennità risarcitoria	<ul style="list-style-type: none">❖ Sussistenza dei fatti contesati;❖ Proporzionalità della sanzione del licenziamento;❖ Genericità della contestazione per omessa indicazione della data di commissione dei fatti contestati.