


A dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow points to the right, overlapping the bar.

GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI LAVORO “Licenziamenti disciplinari”

Introduzione a cura del Presidente della
Sezione Lavoro della Corte di Appello di
Venezia, **dott. Luigi Perina**

A decorative graphic consisting of several thin, curved lines in shades of blue and grey, resembling a stylized plant or abstract pattern, located at the bottom left of the page.

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Definizione

Il licenziamento disciplinare è la sanzione più grave che il datore di lavoro può irrogare al lavoratore nel caso di violazione delle regole di comportamento stabilite dalla legge, dai contratti collettivi e dal codice disciplinare applicato in azienda.

Il sindacato del giudice riguarda sia la sussistenza delle condotte addebitate al lavoratore che la loro gravità, ai fini delle proporzionalità della sanzione.

Le fonti normative

A seguito delle numerose riforme intervenute in materia occorre distinguere il regime di tutela applicabile in caso di licenziamento disciplinare illegittimo di un lavoratore assunto fino al 6 marzo 2015, da quello che riguarda un lavoratore assunto dopo tale data.

La tutela del lavoratore assunto fino al 6 marzo 2015.

Per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015, il regime di tutela è quello dell'art. 18 della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), come modificato dalla legge 92 del 2012, cd legge Monti-Fornero, quando l'impresa occupa oltre 15 dipendenti; e quello dell'art. 8 della legge 604 del 1966, così come sostituito dall'art. 2 della Legge 108 del 1990, quando l'impresa occupa un numero di dipendenti inferiore o, comunque, si tratta di 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 (cd. organizzazioni di tendenza).

La tutela del lavoratore dipendente da datore di lavoro imprenditore che occupa più di 15 dipendenti

In questo caso, le conseguenze sanzionatorie sono stabilite dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, norma che ha subito radicali modifiche per effetto della legge 92 del 2012.

In particolare, nella sua attuale formulazione, l'art. 18 prevede che:

- quando non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto contestato posto a base del licenziamento o perché il fatto rientra fra le condotte punibili secondo la contrattazione collettiva con una sanzione conservativa, il giudice applica la c.d. **tutela reintegratoria attenuata** (ordine di reintegrazione nel posto di lavoro e condanna del datore di lavoro a pagare indennizzo commisurato alla retribuzione globale di fatto con il

limite massimo di 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione);

- nelle altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottata dal datore di lavoro, il giudice applica la c.d. **tutela indennitaria forte** (ossia, dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore a pagare un'indennità risarcitoria in una misura compresa fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, della dimensione dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti);

- nel caso in cui il licenziamento disciplinare sia comminato senza adeguata motivazione o in violazione della procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della legge 300 del 1970 o, ancora, della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966, il giudice dichiara il licenziamento inefficace e applica la c.d. **tutela indennitaria debole**, dichiarando risolto il rapporto e condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa fra 6 e 12 mensilità della retribuzione globale di fatto a seconda della gravità del vizio formale o procedurale.

La tutela del lavoratore dipendente da datore di lavoro imprenditore che occupa fino a 15 dipendenti o da datore di lavoro non imprenditore, che svolge senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto (cd. organizzazioni di tendenza)

In questo caso, a prescindere dal fatto che il licenziamento sia affetto da un vizio di forma o di sostanza, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a riassumere il dipendente entro il termine di tre giorni, oppure, in mancanza, a versargli un risarcimento, compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità della retribuzione globale di fatto, tenuto e conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, nonché del comportamento e della condizione delle parti.

Permane, invece, nei confronti di tutti i datori di lavoro una tutela sostanzialmente identica a quella prestata dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori nella sua originaria versione, ossia la c.d. **tutela reintegratoria piena**, a fronte di licenziamento discriminatorio, nullo o orale.

La tutela del lavoratore assunto dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del decreto legislativo 23 del 2015.

Il decreto legislativo 23/2015 continua a prevedere regimi di tutela differenti a seconda che il licenziamento illegittimo sia intimato da un datore di lavoro che occupa oltre 15 dipendenti o da un datore di lavoro che occupi un numero di dipendenti inferiore.

Permane nei confronti di tutti i datori di lavoro la c.d. **tutela reintegratoria piena** a fronte di licenziamento discriminatorio, nullo od orale .

La tutela del lavoratore dipendente da datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che occupa più di 15 dipendenti

La nuova disciplina prevede altri 3 diversi regimi di tutela .

Tutela reintegratoria attenuata.

In caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore solo allorché sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, esclusa «ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento».

In tal caso, il giudice condanna, altresì, il datore di lavoro a versare i contributi previdenziali e assistenziali ed a pagare al lavoratore un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Da tale indennità va dedotto sia quanto il lavoratore ha eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, sia le somme che il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (secondo i criteri indicati dall'art. 4, co. 1, lett. c), del decreto legislativo n. 181 del 2000). In ogni caso, l'indennità non può superare le 12 mensilità (non è invece prevista un'entità minima, al contrario delle altre ipotesi di licenziamento nullo o inefficace).

Tutela indennitaria (forte e debole).

In tutti gli altri casi di licenziamento ritenuto dal giudice privo di giustificato motivo soggettivo o di giusta causa il rapporto si estingue comunque e al lavoratore è dovuta unicamente la tutela indennitaria.

Essa si distingue nella c.d. **tutela indennitaria forte** (compresa tra 6 e 36 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr) e **debole** (compresa tra 2 a 12 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr): la prima spetta se si tratta di licenziamento intimato senza adeguata motivazione (ovvero non proporzionato all'illecito disciplinare contestato); la seconda a fronte di violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della legge 300/1970.

Più in particolare, l'art. 3, co. 1, del decreto stabilisce che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, allorché il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento, dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (la base di calcolo è costituita, anche in questo caso, dall'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto). In ogni caso, l'indennità non potrà essere inferiore a 6 mensilità, né potrà superare le 36 mensilità (c.d. tutela indennitaria forte).

Al lavoratore spetta un mero indennizzo economico anche nell'ipotesi di licenziamento illegittimo perché intimato senza adeguata motivazione o in violazione della procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della legge 300 del 1970 (c.d. tutela indennitaria debole).

In questo caso, però, l'indennità risulta dimezzata: sarà pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 2 mensilità e un limite massimo pari a 12 mensilità.

La tutela del lavoratore dipendente da impresa che occupa fino a 15 dipendenti.

L'art. 9 del decreto legislativo 23/2015 stabilisce che, nei confronti dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro che non raggiungono le soglie numeriche richieste per l'applicazione dell'art. 18 della legge 300 del 1970, trova applicazione il medesimo regime di tutele previsto per i dipendenti delle imprese di maggiori dimensioni, con due significative differenze: è esclusa la reintegrazione nell'ipotesi del licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto materiale e la tutela economica risulta sostanzialmente dimezzata.

Vale a dire che, in caso di licenziamento ingiustificato di un lavoratore occupato presso un datore di lavoro minore, allorché il giudice accerti l'illegittimità del provvedimento espulsivo, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un indennizzo economico (non assoggettato a contribuzione previdenziale) di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio; in ogni caso, l'indennizzo non può essere inferiore a 3 mensilità né può superare le 6 mensilità.

In caso di licenziamento illegittimo per violazione della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300 del 1970, al lavoratore spetterà, invece, un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 1 mensilità e un limite massimo di 6 mensilità.

Luigi Perina