

La riforma Fornero sui licenziamenti individuali

La cosiddetta riforma Fornero (dal nome del Ministro del Lavoro Elsa Fornero), entrata in vigore il 18 luglio 2012, ha introdotto in Italia importanti modifiche al diritto del lavoro, in particolare alla disciplina sui licenziamenti individuali.

Prima dell'entrata in vigore della riforma, l'articolo 18 della Legge 300 del 1970 (lo "Statuto dei Lavoratori") prevedeva la reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione tipica, per le aziende con almeno 15 dipendenti, in caso di licenziamento individuale illegittimo. La reintegrazione aveva una funzione di prevenzione generale contro i licenziamenti illegittimi.

Con la riforma Fornero, si è inteso dare invece prevalenza alla libertà di iniziativa economica sulla stabilità del posto di lavoro; a tal fine, la riforma ha previsto l'indennizzo monetario (tutela obbligatoria), più che la reintegra nel posto di lavoro (tutela reale), come "risposta dell'ordinamento" al licenziamento illegittimo, tranne alcune eccezioni. Il testo definitivo della legge, anche a causa delle pressioni politico-sindacali causate dalle modifiche originariamente proposte, ha poi in parte perso la sua iniziale portata innovativa, ampliando il novero dei casi in cui, eccezionalmente, la reintegrazione continua a trovare applicazione.

La riforma Fornero è intervenuta sul piano delle sanzioni, prevedendo regimi sanzionatori diversi a seconda della natura del licenziamento illegittimo. In particolare, si distinguono tre tipi di licenziamento illegittimo:

- (i) il licenziamento discriminatorio, determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, razziali, di appartenenza ad un sindacato, di adesione ad uno sciopero, di lingua, di sesso, o intimato durante la gravidanza;
- (ii) il licenziamento soggettivo o disciplinare, intimato per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile (per tale intendendosi la "*causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto*") o per giustificato motivo soggettivo a seguito di un procedimento disciplinare;
- (iii) il licenziamento oggettivo o "per motivi economici", intimato per un giustificato motivo oggettivo, indipendente dalla condotta del lavoratore, ad esempio per ragioni inerenti l'attività produttiva o l'organizzazione d'impresa.

Nel caso *sub* (i), la reintegrazione nel posto di lavoro continua ad operare come sanzione tipica, per cui, se il giudice accerta che il lavoratore è stato licenziato per un motivo discriminatorio, il licenziamento è dichiarato nullo e il datore di lavoro deve reintegrare il lavoratore, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e dal numero dei dipendenti occupati, e risarcire il danno subito per un ammontare pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. In alternativa alla reintegra, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Questo regime si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Nel caso *sub* (ii), invece, la reintegrazione opera come sanzione eccezionale, solo se il fatto contestato non esiste oppure rientra tra le condotte punibili con sanzioni minori in base ai contratti collettivi nazionali. In queste ipotesi, oltre alla reintegrazione, il lavoratore avrà diritto anche ad una indennità di valore massimo pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. In tutti gli altri casi, il giudice, se accerta che non sussistono gli estremi della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo adottati dal datore di lavoro, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Nel caso di vizi nella procedura disciplinare, di cui all'articolo 7 dello "Statuto dei Lavoratori", l'indennità avrà un valore massimo compreso tra le sei e le dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nel caso *sub* (iii), se il giudice accerta l'illegittimità del licenziamento, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il testo definitivo della legge ha previsto però un'eccezione: in caso di "*manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento*", cioè se il licenziamento è manifestamente infondato, oppure se in realtà è stato intimato per ragioni discriminatorie o disciplinari, si applicano le sanzioni più gravi previste nei rispettivi casi (reintegra e risarcimento).

È stato obiettato che la vaghezza della locuzione "*manifesta insussistenza*" potrebbe creare l'incertezza nell'applicazione della legge e quindi condurre a risultati iniqui: casi sostanzialmente analoghi potrebbero difatti essere puniti con il reintegro o con l'indennità a seconda della tipologia in cui il licenziamento potrebbe essere inquadrato dai diversi giudici.

Questa eventualità era esclusa nel testo iniziale della legge – dove i licenziamenti disciplinari ed economici erano sempre puniti con la sola indennità – ma è stata poi introdotta nel testo finale.

sforza@altenburger.ch