

Di

Martedì 30 Ottobre 2012 10:55 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:23



La flessibilità in uscita, in particolare la modifica dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, è stato il tema di maggior interesse, anche mediatico, della riforma Fornero. Del resto da diversi anni si discute sull'introduzione nel nostro ordinamento delle modifiche in materia di licenziamenti, e specificatamente all'art. 18 che disciplina il cosiddetto "reintegro" del lavoratore illegittimamente licenziato da un'azienda con più di 15 dipendenti (o 60 al livello nazionale).

A mesi di distanza, le polemiche dell'intervento non si sono placate e continuano ad investire non solo l'opportunità dell'intervento ma la portata stessa della modifica.

Premesso che nel nostro ordinamento il potere datoriale di procedere al licenziamento non è libero ed incondizionato, dal momento che la legge predetermina le cause che possono giustificare il recesso, si evidenzia che la riforma Fornero non è intervenuta sulla disciplina dei casi in cui è consentito il recesso datoriale, mantenendo sostanzialmente invariata la normativa vigente su "giusta causa", "giustificato motivo oggettivo e giustificato motivo soggettivo".

Le modifiche legislative riguardano alcuni aspetti procedurali del provvedimento datoriale di risoluzione del rapporto (già evidenziati nel primo intervento sul tema), ed il regime sanzionatorio applicabile nell'ipotesi di accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento nel caso della tutela reale prevista dall'art. 18 (rimanendo invece invariata la tutela "obbligatoria").

Secondo la regolamentazione previgente, la tutela reale garantiva al lavoratore licenziato, a prescindere dalla causa di illegittimità del licenziamento:

La flessibilità in uscita: la rottura di un tabù? (parte prima)

Di

Martedì 30 Ottobre 2012 10:55 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:23

- Il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro con decorrenza dalla data dell'illegittimo provvedimento espulsivo;
- Il diritto al risarcimento del danno.

Il licenziamento privo di giustificazione diveniva, <https://pornmobile.online> per un verso, inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro, che formalmente proseguiva, anche sotto il profilo previdenziale, come se il recesso non fosse mai avvenuto- fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto- e per altro verso faceva sorgere in capo al datore di lavoro l'obbligo aggiuntivo, e non alternativo alla reintegra, di provvedere al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni non percepite dalla data di recesso fino a quello dell'effettiva reintegrazione in servizio, comunque in ogni caso nella misura minima di cinque mensilità (non ci sono limiti massimi).

A seguito della riforma non è più indifferente la causa addotta nel provvedimento solutorio, anzi, a seconda delle ragioni poste alla base del licenziamento e degli esiti dell'accertamento giudiziale circa la loro effettività o meno, sono previsti diversi regimi sanzionatori.

In altre parole le conseguenze della illegittimità dell'atto del recesso delineate dalla riforma sono diverse in relazione al grado di intensità della violazione datoriale.

Ciò detto data la complessità della riforma affronteremo nei prossimi singolarmente le singole ipotesi ponendo l'attenzione verso le prime applicazioni giurisprudenziali.