

Il licenziamento nullo e i licenziamenti disciplinari.

Di

Venerdì 30 Novembre 2012 10:53 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:14



È la legge stessa, ovvero il nuovo testo dell'art. 18 comma 1 L.300/1970, che elenca tutti i casi di licenziamento NULLO, senza introdurre fattispecie aggiuntive rispetto a quelle già previste, ma operando una concentrazione, nell'ambito di un'unica norma, della pluralità delle ipotesi preesistenti, laddove, in precedenza, per la loro identificazione era necessario far riferimento alle diverse norme di legge, ovvero:

- Licenziamento discriminatorio, ovvero intimato da ragioni politiche, religiose, razziali, di lingua, di sesso, di disabilità, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali;
- Per causa di matrimonio, ovvero intimato nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio ad un anno dopo la celebrazione;
- Per violazione dei divieti di licenziamento a tutela della maternità e della paternità;
- Per motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.;
- Per "altri casi di nullità previsti dalla legge";
- Per licenziamento intimato in forma orale.

In tutti questi casi il giudice, *a prescindere dal numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro* :

- ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro anche se il lavoratore può sempre optare, in alternativa, per un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità ;
- condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno commisurata all'ultima retribuzione globale maturata (e comunque non inferiore a 5 mensilità).

Il licenziamento nullo e i licenziamenti disciplinari.

Di

Venerdì 30 Novembre 2012 10:53 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:14

La riforma prevede altresì che dall'indennità risarcitoria sia dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività (*c.d. aliunde perceptum*). Il vecchio testo non prevede espressamente la detrazione dell'*aliunde perceptum*

dall'indennità risarcitoria. Tuttavia, secondo un orientamento pressoché costante della giurisprudenza di legittimità e di merito, l'ammontare doveva essere ridotto dagli importi percepiti dal lavoratore in relazione allo svolgimento nel periodo successivo alla risoluzione del rapporto di una attività remunerativa. Con la riforma la questione è stata trasportata nella norma di legge, così da fugare ogni eventuale dubbio interpretativo.

Inoltre ora per espressa previsione in caso in cui il lavoratore opti per l'indennità sostitutiva, la richiesta determina la risoluzione del rapporto e l'indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Quanto ai *licenziamenti DISCIPLINARI* (irrogati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) con la riforma NON muta:

- la nozione di giusta causa e giustificato motivo soggettivo così come definite, rispettivamente, dall'art. 2119 cc e dall'art. 3 della L. 604/1966;
- la necessità della preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore e della concessione di un termine a difesa non inferiore a cinque giorni, previsto dall'art. 7 dello St. Lav.;
- i requisiti dimensionali dell'azienda ai fini dell'applicazione dell'art. 18 St. Lav. (alle imprese prive di questi requisiti dimensionali continua a trovare applicazione l'art. 8 della L.604/1966)

La riforma invece cambia:

- la decorrenza degli effetti del licenziamento: il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 St. Lav. produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato, fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla indennità sostitutiva; il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Tuttavia gli effetti del licenziamento restano sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio sul lavoro, nonché nei casi previsti dalla normativa in materia di

Il licenziamento nullo e i licenziamenti disciplinari.

Di

Venerdì 30 Novembre 2012 10:53 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:14

maternità e della paternità.

- Regime sanzionatori: la riforma interviene sul contenuto della tutela prevedendo, in sintesi, quattro distinti regimi sanzionatori in relazione alla fattispecie di illegittimità del licenziamento:

- il fatto contestato è insussistente ovvero rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei CCNL o dei codici disciplinari .

In tale ipotesi le sanzioni sono:

- la reintegrazione nel posto di lavoro o, in alternativa, un'indennità pari a 15 mensilità;

- l'indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, dedotto l'aliunde perceptum;

- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maggiorati degli interessi e senza applicazione delle sanzioni per omessa o ritardata contribuzione;

- "altre ipotesi", in cui venga accertato che *non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo* .

In questo caso il giudice dichiara risolto il rapporto e riconosce un'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità

in base all'anzianità di servizio del lavoratore, tenuto conto dei dipendenti occupati, dalle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti,

[swallow in mouth indian](#)

con onere di specifica motivazione al riguardo.

- *Violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, co. 2 L. 604/66 o della procedura di cui all'art. 7 L. 300/70* .

In tale ipotesi il giudice dichiara risolto il rapporto e riconosce un'indennità determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità

in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, con onere di specifica motivazione al riguardo.

Ove il lavoratore lamenti, oltre alla violazione procedurale, la mancanza di giustificazione del licenziamento, il giudice, ove accerti tale mancanza, applica, a seconda dei casi il regime A) o B)

- licenziamento discriminatorio o intimato in violazione delle ipotesi di divieto di licenziamento previste dalla legge o dovuto a motivo illecito determinate.

In tali ipotesi le sanzioni sono:

- la reintegrazione nel posto di lavoro;

- l'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale maturata (e comunque inferiore a 5 mensilità) dedotto l'aliunde perceptum;

- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.