

A PROPOSITO DI LAVORO...

OVVERO CONSIGLI UTILI

SE ARRIVA IL LICENZIAMENTO

A cura dell'UNIONE SINDACALE ITALIANA – U.S.I. / A.I.T.

Vanno distinti i casi di **licenziamento individuale** da quelli qualificati dal nostro ordinamento come **licenziamenti collettivi** (per questo la commissione giuridica dell'Usi ha prodotto dello specifico materiale informativo).

Il licenziamento individuale del lavoratore, in base alla Legge 604/1966, può avvenire solo nelle ipotesi di **giusta causa** o di **giustificato motivo**. Anche nella successiva Legge 300/1970 (lo **Statuto dei Lavoratori**), sono previste delle procedure (Art. 18) che introducono la "tutela reale", cioè la possibilità di **reintegrazione del lavoratore** in caso di dichiarazione del giudice del lavoro dell'illegittimità del licenziamento.

C'erano però delle restrizioni al campo di applicazione di queste leggi: era possibile utilizzarle solo se i datori di lavoro avevano più di 35 dipendenti (Art. 11 L. 604/66), agli imprenditori che nelle loro unità produttive dichiarassero più di 15 dipendenti (le unità produttive situate nello stesso territorio comunale si sommavano tra loro), agli imprenditori agricoli con più di 5 dipendenti dichiarati (Art. 35 L. 300/70).

Era chiaro che molti datori di lavoro preferissero avere aziende con un numero di lavoratori "fissi" inferiori a 15, tenendone magari altri "al nero", allo scopo di evitare l'applicazione della legislazione di tutela in caso di licenziamento.

Soltanto nel 1990, con la Legge 108/1990, la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento è stata estesa a tutte le categorie, rimanendone escluse quelle disciplinate dall'Art. 4 L. 108/90, cioè il lavoratore domestico (regolato dalla L. 339/1958).

Quindi, allo stato attuale ha portata generale la norma in base alla quale il datore di lavoro può effettuare licenziamenti individuali **solo in presenza di "giusta causa" o di "giustificato motivo"**. In quali casi si è però in presenza di possibilità di questo tipo?

- ✕ **Licenziamento per Giustificato Motivo:** È applicabile agli impiegati, agli operai e anche agli apprendisti che abbiano già compiuto il periodo di prova; non si applica ai dirigenti, in ragione della posizione occupata nell'azienda, né ai lavoratori in prova, finché non siano trascorsi sei mesi dall'inizio del rapporto lavorativo. **Consiste nel "notevole inadempimento del prestatore di lavoro o da una oggettiva esigenza dell'azienda"**.
- ✕ **Licenziamento per Giusta Causa:** In sintesi, fermo restando che la esatta valutazione è rimessa alla funzione giurisdizionale (al "*prudente apprezzamento del giudice*"), si può definire come **"il verificarsi di una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria,**

del rapporto lavorativo", com'è scritto anche all'Art. 2119 del Codice Civile; deve quindi trattarsi di tutti quei **fatti** che, senza rendere impossibile la prestazione lavorativa, **alterino la fiducia tra le parti** (lavoratore e datore di lavoro), che è una caratteristica propria del rapporto di lavoro. Fatti che non siano imputabili a **colpa dell'altra parte del rapporto di lavoro** (e per atteggiamento colposo si intendono la negligenza, l'imperizia, l'incapacità, ecc.).

Non vi sono più molte differenze per quanto riguarda il tipo di rapporto, cioè se si tratta di lavoro a tempo determinato o indeterminato; le differenze riguardano il "tipo" di tutela che si può ottenere in caso di dichiarazione del giudice circa l'illegittimità del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, quindi **una tutela reale o una tutela obbligatoria**.

La tutela reale, cioè l'obbligo da parte del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, è applicabile in tutti quei casi nei quali i datori di lavoro abbiano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva e a qualsiasi imprenditore agricolo che abbia più di 5 dipendenti.

In tutti gli altri casi si può ottenere **la tutela obbligatoria**, attraverso la quale al lavoratore licenziato ingiustamente spetta il risarcimento del danno, in misura diversa a seconda dell'anzianità di servizio e della durata del rapporto di lavoro.

Un altro caso di **obbligatoria reintegrazione del lavoratore**, indipendentemente dal numero di lavoratori presenti nell'impresa, è previsto quando il licenziamento è determinato da motivi religiosi, sessuali, razziali, politici, sindacali, ecc. (Art. 4, L. 300/70).

ALCUNI CONSIGLI DELLA COMMISSIONE GIURIDICA DELL'U.S.I.

Per prima cosa, ricordarsi che il licenziamento intimato o comunicato verbalmente è sempre inefficace, cioè nullo; è anche inefficace se non sono rispettati i termini di preavviso.

In ogni caso, il licenziamento dev'essere contestato dal lavoratore ed impugnato entro 60 giorni dalla comunicazione (sia orale che scritta) compiuta dal datore di lavoro; ciò con qualsiasi mezzo scritto. Significa che il lavoratore deve esprimere la propria volontà di non accettare il licenziamento perché illegittimo (o nullo).

Il licenziamento può essere impugnato con qualsiasi comunicazione scritta, ma è preferibile la lettera spedita con raccomandata A/R o il telegramma, del quale bisogna conservare copia.

La Legge 108/80 (Art. 2, 2° comma) prevede che il licenziamento debba sempre essere comunicato in forma scritta e che nella lettera di licenziamento siano indicati espressamente i motivi dello stesso.

In tutti i casi nei quali non è possibile la "tutela reale", è importante utilizzare uno strumento previsto sempre nella Legge 108/1990 all'Art. 5, cioè il tentativo obbligatorio di conciliazione, previsto come condizione di

procedibilità della domanda (ciò significa che se non viene utilizzata tale forma il procedimento riguardante il licenziamento si blocca fino a che non si è fatto questo tentativo).

I lavoratori delle imprese che hanno meno di 15 dipendenti, prima di presentare il ricorso al pretore quale giudice del lavoro, devono convocare il datore (o un suo rappresentante legalmente delegato) di fronte al UPLMO, per esprimere un tentativo di conciliazione, cioè una composizione amichevole del licenziamento.

Se il tentativo riesce il licenziamento viene annullato e viene stilato un verbale che dichiara tale situazione e che successivamente viene inviato al pretore del luogo in cui è avvenuto il licenziamento, affinché renda esecutiva a favore del lavoratore la riassunzione. Se il tentativo non riesce il lavoratore può impugnare il licenziamento innanzi al pretore con ricorso (può essere chiesta la procedura d'urgenza nei casi più gravi, secondo quanto previsto dall'Art. 700 C.P.C.).

È consigliabile ricorrere all'aiuto delle strutture autorganizzate dei lavoratori (quali l'Unione Sindacale Italiana), sia per il tentativo di conciliazione (basta firmare la lettera con la quale si chiede il tentativo, dando così mandato all'organizzazione sindacale di base), che per la vertenza sul licenziamento, allo scopo di ottenere una maggiore solidarietà, evitando tutte le intimidazioni e i ricatti operati dal datore di lavoro (oltre al risparmi economico).

Ecco perché è sempre "consigliabile" che lavoratori/trici siano in grado di conoscere i propri diritti e siano altresì capaci di **autorganizzarsi sindacalmente**, allo scopo di ovviare alle "pressioni/intimidazioni" dei padroni attraverso la "tutela sindacale" e la solidarietà con i lavoratori sottoposti al licenziamento, anche "punitivo".

Solo in questo modo e con tali atteggiamenti, si rimarrà coerenti con il vecchio, ma sempre attuale, motto del secolo scorso: **"l'emancipazione dei lavoratori sarà opera dei lavoratori stessi... o non sarà"**.

Unione Sindacale Italiana – USI / AIT

Via Iside 12, 00184 Roma

Tel. 06/70451981, Fax 06/77201444