



Ordine dei Consulenti
del Lavoro di Torino

Il licenziamento disciplinare

Avv. Marco Sartori

Torino, 11 dicembre 2019



Giusta causa

«Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto [...] *senza preavviso* [...] qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto».

(art. 2119 c.c.)

Giustificato motivo soggettivo

«Il licenziamento per giustificato motivo *con preavviso* è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro [...]».

(art. 3, L. n. 604/1966)

L'APPARATO SANZIONATORIO DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

L'apparato sanzionatorio

art. 18, Stat. Lav.
(testo *ante* Riforma Fornero)

reintegrazione nel posto di lavoro

(con opzione per indennità sostitutiva di 15 mensilità)

+

versamento retribuzioni *medio tempore* maturate, dedotto *l'aliunde perceptum*, con
un minimo di 5 mensilità,

+

versamento contributi assistenziali e previdenziali

per i lavoratori assunti sino al 6 marzo 2015
compreso
(cd. vecchi assunti)...

L'apparato sanzionatorio

A

IPOSTESI IN CUI NON RICORRONO IL GIUSTIFICATO
MOTIVO SOGGETTIVO O LA GIUSTA CAUSA

Art. 18, L. n.
300/1970
post
Riforma
Fornero

indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e
24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di
fatto, determinata in base ai seguenti criteri:

- anzianità del lavoratore
- numero dei dipendenti occupati
- dimensioni dell'attività economica
- comportamento e condizioni delle parti

L'apparato sanzionatorio

B

INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO O FATTO PUNITO CON SANZIONE
CONSERVATIVA DAI CCNL O DAI CODICI DISCIPLINARI

Art. 18, L. n.
300/1970
post Riforma
Fornero

reintegrazione nel posto di lavoro
(con opzione per indennità sostitutiva di 15 mensilità)
+
versamento retribuzioni *medio tempore* maturate, con un
massimo di 12 mensilità,
dedotto
aliunde perceptum e aliunde percipiendum
+
versamento contributi assistenziali e previdenziali

L'apparato sanzionatorio

B

INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO O FATTO PUNITO CON SANZIONE
CONSERVATIVA DAI CCNL O DAI CODICI DISCIPLINARI

tesi del fatto giuridico:

verificare il fatto nell'*unicum* della sua componente oggettiva e soggettiva, accertando non solo l'esistenza del fatto materiale, ma anche la sua rilevanza in termini di idoneità ad integrare la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo di licenziamento.
(Trib. Bologna 15.10.2012)

tesi del fatto materiale:

verificare le condotte inadempienti nella loro componente materiale, prescindendosi da una qualificazione del fatto sul piano giuridico.
(Cass. 6.11.2014, n. 23669)

per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015
(cd. nuovi assunti)...

L'apparato sanzionatorio

Sopravvive la tutela reintegratoria nella sola ipotesi di insussistenza del fatto materiale contestato

Art. 3,
D.Lgs. n.
23/2015

direttamente dimostrata in giudizio

omessa ogni valutazione di proporzionalità

L'apparato sanzionatorio

INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE CONTESTATO

Art. 3,
D.Lgs. n.
23/2015

reintegrazione nel posto di lavoro
(con opzione per indennità sostitutiva di 15 mensilità)
+
versamento retribuzioni *medio tempore* maturate, con un massimo di 12
mensilità,
dedotto
aliunde perceptum e aliunde percipiendum (ingiustificato rifiuto di una
congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), D. Lgs.
181/2000)
+
versamento contributi assistenziali e previdenziali

L'apparato sanzionatorio

IN OGNI ALTRA IPOTESI

1) Esclusa la reintegrazione

2) Rapporto di lavoro dichiarato estinto

3) Indennità economica

Art. 3, D.Lgs. n.
23/2015

L'apparato sanzionatorio

Art. 3, D.Lgs. n.
23/2015

3) Indennità economica

pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio

con un min di 6 ed un max di 36 mensilità

parametrata all'ultima retribuzione di riferimento
per il calcolo del TFR

non assoggettata a contribuzione previdenziale



Ufficio Stampa della Corte costituzionale

Comunicato del 26 settembre 2018

ILLEGITTIMO IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte - non modificata dal successivo Decreto legge n.87/2018, cosiddetto "Decreto dignità" – che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.


Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti sono state dichiarate inammissibili o infondate.

La sentenza sarà depositata nelle prossime settimane.

Le argomentazioni del Giudice *a quo*

Tribunale di Roma, ordinanza 26/7/2017

Funzione compensativa della responsabilità civile



«La previsione di una indennità così modesta, fissa *e crescente solo in base alla anzianità di servizio* non costituisce adeguato ristoro per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 e ingiustamente licenziati»




«La misura *fissa* dell'indennità non consente al giudice di valutare *in concreto* il pregiudizio sofferto»

Le argomentazioni del Giudice *a quo*

Tribunale di Roma, ordinanza 26/7/2017

Funzione dissuasiva della responsabilità civile



«nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, poiché sono interne al sistema la funzione di *deterrenza* e quella *sanzionatoria*»
(Cass. SS.UU. 5 luglio 2017, n. 16601)

- 
- indennità minima 5 mensilità (art. 18, Stat. Lav.)

L'apparato sanzionatorio

3) Indennità economica

~~pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio~~

con un min di 6 ed un max di 36 mensilità

parametrata all'ultima retribuzione di riferimento
per il calcolo del TFR

non assoggettata a contribuzione previdenziale

Art. 3, D.Lgs. n.
23/2015

Che cosa accadrà?

«La pronuncia della Corte (194/2018) si guarda bene da dire *quanto* un lavoratore debba essere risarcito. Dice però con grande chiarezza come non possa essere risarcito»

Dott. Marcello Basilico,
Presidente Sezione Lavoro del Tribunale di Genova
(16 novembre 2018, articolo diffuso da AGI, giuslavoristi.it)

Tribunale di Bari, Sez. Lavoro, 11 ottobre 2018 (est. Calia)

«In caso di licenziamento collettivo invalido sul piano procedurale (intimato ad un nuovo assunto), il rimedio risarcitorio ex art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, deve essere applicato in chiave costituzionalmente orientata, alla luce del Comunicato diffuso dalla Consulta il 26 settembre 2018.

In quest'ottica, la quantificazione dell'indennizzo economico incontra il solo limite delle soglie minime e massima previste dal D.Lgs. n. 23/2015 e deve essere rapportata (oltre che all'anzianità di servizio, anche) ai criteri previsti dall'art. 18, commi 5 e 7, L. n. 300/1970 (numero dei dipendenti occupati, dimensione dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)»

Accordo di Rinnovo 30 dicembre 2014

Art. 19 – Collegio arbitrale

All'art. 19, i commi 15 e 16 e sono sostituiti dal seguente:

15 – Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

msartori@carnelutti.com