

qui inSePti DE il "Pettegolo"

LE CONTROVERSIE DI LAVORO

A CURA DELL' CITIC

n. 3

Il processo del lavoro riguarda tutte le controversie che trovano origine da un rapporto di lavoro.

Tali controversie si svolgono innanzi al Giudice del Lavoro e hanno ad oggetto tutte quelle situazioni quali: l'impugnazione del licenziamento, l'applicazione di sanzioni disciplinari, la violazione di regole relative alla costituzione del rapporto, le pretese di natura retributiva (mensilità, TFR, straordinari, ecc.), il risarcimento dei danni conseguenti a violazioni di norme (mancata fruizione di ferie, danni da infortunio, mancato versamento dei contributi previdenziali, ecc.), la violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza.

Chi ritiene di aver subito un torto in ambito lavorativo (sia lavoratore sia datore di lavoro) dovrà rivolgersi ad un avvocato al fine di analizzare la situazione e valutare l'opportunità di adire l'autorità giudiziaria.

Licenziamento

Il licenziamento costituisce una modalità di cessazione del rapporto di lavoro, decisa dal datore di lavoro. Esistono diversi tipi di licenziamento a seconda dei motivi che lo hanno determinato e del fatto che si riferisca ad uno o più lavoratori. A ciascuno poi si applicano differenti regole. In considerazione della notevole incidenza del licenziamento sulla sfera personale del lavoratore, il potere datoriale di recedere dal rapporto è stato fortemente limitato dalla legge. Infatti, tranne i casi di libera recondibilità (lavoratori in prova, lavoratori ultrasessantenni in presenza dei requisiti pensionistici, dirigenti, lavoratori domestici), il datore di lavoro può licenziare il lavoratore solo in presenza di una delle cause previste dalla legge, ossia giusta causa o giustificato motivo.

Licenziamento per giusta causa. Affinché il licenziamento sia legittimo il datore di lavoro deve giustificare la sua decisione. La giusta causa scatta quando si verifica una circostanza così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto lavorativo. In tal caso, il datore di lavoro può recedere dal contratto senza l'obbligo di dare il preavviso, né l'indennità di mancato preavviso. Si tratta di casi così gravi da provocare l'interruzione immediata del rapporto di lavoro (licenziamento in tronco). Generalmente i contratti collettivi prevedono determinati fatti che legittimano il licenziamento senza preavviso: danneggiamento o sottrazione di materiali o impianti aziendali; rissa nei luoghi di lavoro; ingiurie e grave insubordinazione verso il datore di lavoro o violenze verso gli altri lavoratori. Questi gravissimi inadempimenti agli obblighi contrattuali ma anche quei comportamenti extraziendali, devono determinare il venir meno della fiducia posta alla base del rapporto di lavoro. Il giudice, chiamato ad accertare la presenza della giusta causa, dovrà pertanto valutare in concreto la violazione dell'elemento fiduciario, più che lo specifico inadempimento del lavoratore. Il licenziamento in tronco costituisce l'ipotesi estrema, alla quale è legittimo fare ricorso solo quando, valutato ogni altro aspetto del caso concreto, la

mancanza di cui si è reso responsabile il dipendente è così grave che nessun altro rimedio tutelerebbe adeguatamente gli interessi del datore di lavoro.

Licenziamento per giustificato motivo. La motivazione del licenziamento, necessaria per la sua legittimità, può risiedere nella presenza di un giustificato motivo. In tal caso il datore di lavoro è obbligato a dare il preavviso al lavoratore. La legge prevede due ipotesi di giustificato motivo:

1) giustificato motivo *soggettivo*, costituito dal "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" da parte del lavoratore; però non così gravi da non consentire la prosecuzione del lavoro per il periodo del preavviso. È come un inadempimento meno grave di quello che determina il licenziamento per giusta causa.

2) giustificato motivo *oggettivo*, che riguarda i casi di licenziamento determinato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", e pertanto non riguarda il comportamento del lavoratore.

Tra i casi più frequenti individuati dalla giurisprudenza vi sono: cessazione dell'attività, fallimento, riorganizzazione aziendale, sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli, carcerazione del lavoratore.

La parte che decide di recedere dal contratto di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso affinché la risoluzione del rapporto di lavoro non rechi pregiudizio. Nel caso in cui il datore di lavoro licenzi il lavoratore senza dare il preavviso si possono verificare diverse situazioni che dipendono dall'accettazione o meno del licenziamento da parte del lavoratore stesso. Al lavoratore che accetta spetta l'indennità di mancato preavviso. Lo stesso accade nell'ipotesi in cui il datore di lavoro rifiuta il preavviso da parte del lavoratore dimissionario.

Il datore di lavoro, o un suo rappresentante legale o i soggetti legittimati sulla base della distribuzione del potere di gestione del personale fissata dall'organigramma aziendale, devono comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore, salvo ulteriori requisiti di forma previsti dalla contrattazione collettiva. Il lavoratore entro 15 giorni dalla data della comunicazione può richiedere i motivi che hanno determinato il recesso. In tal caso, il datore di lavoro deve comunicare, sempre per iscritto, i motivi del licenziamento entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. I motivi devono essere specifici e il datore deve esporre i dati e gli aspetti essenziali del fatto che ha determinato il recesso per consentirne l'esatta individuazione.

Il licenziamento è illegittimo quando è intimato in assenza di giusta causa o giustificato motivo, salvo i casi di libera recondibilità; senza l'osservanza delle modalità stabilite dalla legge (forma scritta, comunicazione dei motivi specifici); per motivi discriminatori. In ogni caso, il licenziamento comunicato al lavoratore durante la malattia in periodo di comporto e determinato da ragioni estranee alla malattia è valido ma non produce effetti fino alla guarigione del lavoratore o alla scadenza del periodo di comporto. Qualora lo stato di malattia si prolunghi oltre il termine finale di conservazione del posto, il datore può intimare il licenziamento per superamento del periodo di comporto (previsto dal c.c.n.l. di categoria, di regola 180 giorni in un anno).

In caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore, a seconda del tipo di attività espli-

cata dall'impresa e dal numero dei dipendenti in essa occupati, può ricorrere al giudice per ottenere la tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro o indennità sostitutiva) o la tutela obbligatoria (obbligo di riassumere o di risarcire il danno). Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza mediante atto scritto anche stragiudiziale (ad esempio lettera), idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore. L'impugnazione deve pervenire al datore di lavoro entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento o dei motivi se richiesti. Peraltro, anche la comunicazione al datore di lavoro della richiesta di esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione entro il termine di 60 giorni impedisce la decadenza.

Tutela del lavoratore

Se il licenziamento viene intimato senza la forma scritta o senza giustificazione, il giudice lo ritiene illegittimo e lo dichiara inefficace. In questo caso il datore è soggetto a determinati obblighi verso il lavoratore. La tutela (reale od obbligatoria) accordata al dipendente, licenziato ingiustamente, è diversa a seconda della dimensione dell'azienda.

Il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori o meno, che occupano:

- più di 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva: sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, dove è avvenuto il licenziamento;
- più di 15 dipendenti (5 se agricoli) nell'ambito dello stesso Comune, anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge il limite;
- più di 60 dipendenti complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti.

Oltre alla reintegrazione il licenziamento illegittimo obbliga il datore di lavoro a risarcire il lavoratore del danno subito. Questo è costituito dal pagamento della retribuzione globale di fatto, non inferiore a 5 mensilità, che il lavoratore non ha percepito, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Tale risarcimento prevede anche il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Il lavoratore può però rinunciare alla reintegrazione e chiedere in cambio, entro 30 giorni dall'invito a riprendere il lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione. Resta fermo il diritto al risarcimento del danno.

L'obbligo di riassunzione del lavoratore, invece, viene ordinato dal giudice nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori o meno, che occupano:

- fino a 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva;
- fino a 60 complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti.

Questa tutela si applica anche alle organizzazioni di tendenza, cioè datori non imprenditori che svolgono attività senza fini di lucro (sindacati, partiti politici, associazioni religiose, culturali). Si applica inoltre ai lavoratori dipendenti da enti pubblici in cui la stabilità non è garantita da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale.

Il licenziamento illegittimo, privo di giusta causa o di giustificato motivo, in questo caso pone il datore di lavoro di fronte alla scelta di riassumere il lavoratore entro 3 giorni, senza diritto alla retribuzione arretrata non data, oppure, di pagargli un'indennità, a titolo di danno. Quest'ultima dovrà essere compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione al numero dei dipendenti, alla dimensione dell'impresa, all'anzianità, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Licenziamento collettivo

Con il termine mobilità si indica il licenziamento collettivo, che il datore di lavoro può adottare in presenza di specifiche condizioni, previste dalla legge. Le imprese che possono chiedere la mobilità per riduzione di personale, trasformazione di attività o di lavoro, oltre che per cessata attività o fallimento, devono avere avuto mediamente più di 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti la domanda. Di norma, la mobilità può essere chiesta al termine dell'utilizzo della cassa integrazione speciale. Non possono essere collocati in mobilità i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, gli apprendisti, i lavoratori che svolgono attività stagionali, quelli che hanno diritto alla pensione di anzianità. I titolari di assegno di invalidità possono optare per l'assegno o per la mobilità. Le imprese devono preventivamente informare le rappresentanze sindacali aziendali e i sindacati maggiormente rappresentativi. L'informazione deve riguardare i motivi che impediscono l'adozione di strumenti alternativi al licenziamento. Il datore di lavoro al termine della procedura deve individuare i lavoratori da collocare in mobilità, in relazione alle esigenze tecnico-produttive dell'azienda. A seguito della messa in mobilità, il lavoratore viene iscritto in un'apposita lista, che gli garantisce un accesso al lavoro agevolato. L'indennità è pari al trattamento di cassa integrazione e cioè l'80% dello stipendio lordo fino ad un tetto massimo che viene stabilito di anno in anno secondo l'andamento del costo della vita. Il lavoratore viene sospeso dalla mobilità quando viene assunto a tempo determinato o a tempo

parziale, mentre viene cancellato dalle liste di mobilità quando viene assunto con contratto a tempo indeterminato. Le imprese che effettuano licenziamenti collettivi devono seguire le procedure di mobilità, rispettare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (quelli stabiliti dalle rispettive associazioni sindacali o in mancanza i criteri concorrenti dei carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative), versare l'anticipazione e quindi il saldo del contributo determinato nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità.

Il licenziamento collettivo è illegittimo se intimato senza il rispetto della forma scritta e delle procedure di mobilità, in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità. L'illegittimità deve essere fatta valere entro 60 giorni dal ricevimento da parte del lavoratore della lettera di licenziamento, salvo inosservanza della forma scritta, e comporta l'applicazione della tutela reale del posto di lavoro stabilita dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (reintegrazione o a scelta del lavoratore indennità sostitutiva). Tale tutela non si applica al recesso intimato dai datori non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, religiosa o di culto nei cui confronti si applicano le disposizioni sul licenziamento individuale.

Tentativo di conciliazione

Prima di proporre ricorso si deve esperire un tentativo di conciliazione, che è pertanto obbligatorio e necessario al fine di promuovere successivamente un giudizio. Il tentativo di conciliazione si svolge avanti ad una commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

1) **Controversie di lavoro privato** Il tentativo è esperibile o in sede sindacale nelle forme previste dalla contrattazione collettiva o in sede amministrativa. Il termine per l'espletamento è di 60 giorni dalla presentazione della richiesta; decorso tale termine può proporsi ricorso al Giudice del Lavoro. Il tentativo in sede amministrativa si svolge presso le Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL) ubicate in ogni capoluogo di provincia. La controversia è trattata da una Commissione di Conciliazione composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro ed è presieduta da un direttore dell'ufficio o da un suo delegato. La richiesta di esperimento del tentativo deve essere presentata dal lavoratore o dal datore alla Commissione Provinciale di Conciliazione che provvederà a convocare le parti per l'esame della controversia. Se la conciliazione non riesce, il verbale deve indicare le ragioni del mancato accordo, e delle risultanze del verbale. Nel successivo eventuale giudizio il Giudice ne tiene conto ai fini delle spese processuali. Se la conciliazione invece riesce, viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti e dal presidente della Commissione. Il verbale è depositato nella cancelleria del

Tribunale che ad istanza di parte lo dichiara esecutivo con decreto.

2) **Controversie di lavoro pubblico** Il tentativo obbligatorio di conciliazione è esperibile o in sede sindacale secondo le procedure previste dai contratti collettivi o in sede amministrativa. Il termine per l'espletamento è di 90 giorni dalla promozione; decorso tale termine può essere proposta la domanda giudiziaria. Il tentativo in sede amministrativa si svolge davanti ad un Collegio di conciliazione che, non essendo (diversamente dalla Commissione di conciliazione) un organo permanente, viene costituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente con specifico riferimento a ciascuna singola controversia. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri: il direttore della Direzione Provinciale del Lavoro, o un suo delegato, che lo presiede; un rappresentante nominato dal lavoratore; un rappresentante nominato dall'amministrazione. Per promuovere il tentativo, il lavoratore deve consegnare o spedire mediante raccomandata con avviso di ricevimento la relativa richiesta alla DPL competente. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita, a cura dello stesso lavoratore, all'Amministrazione di appartenenza. La richiesta deve precisare: l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto; il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura; l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa; la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale. L'amministrazione è tenuta a depositare (entro il termine non perentorio di 30 giorni dal ricevimento della copia della richiesta) le proprie osservazioni e, contestualmente, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio. Nei 10 giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti. Se la conciliazione non riesce, il Collegio formula a maggioranza una proposta per la bonaria definizione della controversia. In caso di mancata accettazione, i termini della proposta sono riassunti nel verbale insieme con le valutazioni rispettivamente espresse dalle parti e, nell'eventuale successivo giudizio, il comportamento tenuto da queste durante l'infruttuoso svolgimento del tentativo di conciliazione è valutato dal Giudice ai fini del regolamento delle spese processuali. Se la conciliazione riesce, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale di conciliazione costituisce titolo esecutivo.

ATTENZIONE!

Si ricorda che si riportano delle indicazioni di contenuto comune, riferite a situazioni generali, che non possono sostituire il contributo di un avvocato. Per un parere specifico sull'argomento rivolgetevi all'ATIC, che attraverso l'opera di professionisti qualificati vi fornirà consulenza legale.