

---

## L'articolo 18 e la disciplina dei licenziamenti

A nessuno sfugge che i problemi dell'occupazione che coinvolgono soprattutto i giovani e il problema del pensionamento sono le più rilevanti preoccupazioni esistenti nel nostro Paese.

Risalendo alle leggi che disciplinano i licenziamenti con la sanzione della perdita dei posti di lavoro e la creazione di ulteriore disoccupazione, sono emersi negli anni rilevanti problemi.

La continua proliferazione e conseguente stratificazione di disposizioni non fanno altro che rendere sempre più incerto e complesso il contesto giuslavoristico in cui operatori e datori di lavoro si trovano ad operare soprattutto nella materia delicata dei licenziamenti individuali.

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge del 20-5-1970, numero 300), con il diritto al reintegro del posto di lavoro nel caso di licenziamento senza giusta causa, è stato oggetto di modifiche; se ne propone la reintroduzione nel caso di licenziamento senza giusta causa.

L'articolo 8 della legge 604/1966 ha disciplinato infatti il caso in cui il licenziamento sia stato intimato nonostante la mancanza degli estremi della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo o soggettivo disponendo che il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro 3 giorni o, in mancanza, a corrispondergli un'indennità, «avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti».

La legge Fornero, del 27-6-2012, al numero 83, ha innovato sia in tema di licenziamento che di pensioni; l'azienda anche in caso di illegittimità è tenuta al solo indennizzo con limiti massimi; ha peraltro ampliato l'area del lavoro dipendente in base alla monocommittenza.

Con l'introduzione delle norme del "Jobs Act" (legge 183/2014), la disposizione dell'articolo 8 della legge 604/1966, di cui sopra, si applica solo per i lavoratori assunti prima del 7-3-2015; per i lavoratori assunti dopo il 7-3-2015 si applica il nuovo contratto "a tutele crescenti", vale a dire che il lavoratore ha diritto non al reintegro in caso di licenziamento illegittimo, ma solo ad un indennizzo di natura economica che cresce con l'indennità di servizio (da qui il termine a tutele crescenti) indipendentemente dai requisiti dimensionali del datore di lavoro.

La legge 183/2014, il cosiddetto "Jobs Act" e i decreti attuativi che ne sono scaturiti hanno disciplinato i licenziamenti individuali e collettivi (per questi ultimi la legge 223/91 sanciva l'obbligo della comunicazione preventiva ai sindacati e alle associazioni di categorie e al Ministero del Lavoro) con la contemporanea vigenza dell'articolo 18.

Il decreto legislativo numero 34/2014 ha introdotto importanti novità in tema di contratti a termine, di somministrazioni a termine, apprendistato, anagrafe dei lavoratori e contratti di solidarietà.

Il decreto legislativo del 4-3-2015, numero 23, attuativo dello "Jobs Act", contiene disposizioni in materia di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti; il lavoratore di qualsiasi azienda non ha diritto al reintegro in caso di licenziamento illegittimo ma solo a un indennizzo.

Secondo tale decreto le norme dei licenziamenti si applicano sia ai nuovi assunti che ai lavoratori assunti in precedenza all'entrata in vigore del decreto che siano dipendenti da datori di lavoro che abbiano superato il requisito dimensionale di cui ai commi 9 e 10 della legge 300/70.

---

La tutela reintegratoria è prevista esclusivamente nei casi di licenziamento nullo (intimato nel primo anno di matrimonio, in gravidanza e fino ad un anno del figlio per la fruizione dei congedi parentali), discriminatorio (per motivi religiosi, politici, di razza, di sesso, età, partecipazioni ad attività sindacali), o intimato per motivo illecito ai sensi dell'articolo 1345 del Codice civile, in difetto di giustificazione (per motivo che richiami la disabilità fisica e psichica del dipendente) in forma orale perché inefficace sia per i lavoratori assunti sino al 7-3-2015 che per quelli assunti dal 7-3-2015.

Il decreto legislativo del 4-3-2015, al numero 22, relativo ai Nasp, stabilisce assicurazioni sociali per l'impiego a modifica della legge del 28-6-2012, numero 92, relativa all'Aspi.

Il mercato del lavoro è un perno fondamentale per l'economia del Paese e ogni modifica presenta comunque considerevoli problematiche sia sociali che politiche.