

SCHEDA SU ART. 18

- **Intenzioni**
- **Attualità**
- **Tutela dei licenziamenti in Europa**
- **Articolo 18, ecco cosa dice...**

Intenzioni:

L'idea che sta prendendo corpo e' quella di restringere il diritto al reintegro nel posto di lavoro ai soli licenziamenti discriminatori mentre per quelli motivati da ragioni economiche, che andrebbero definite in maniera stringente, dovrebbe scattare un sussidio, come succede per i licenziamenti collettivi (legge 223, che prevede due anni di mobilità), accompagnato da efficaci azioni di ricollocamento.

A fine scheda troverete l'art.18.

L'attualità:

Da Cancellieri - Fornero a Mercegaglia il clima sul negoziato sulla riforma del mercato del lavoro si fa sempre più teso.

Ieri due ministre - Anna Maria Cancellieri ed Elsa Fornero - sono andate all'assalto del 'posto fisso' - racconta LA STAMPA - e del divieto di licenziare, anche se il premier Monti nega che il governo intenda gettare benzina sul fuoco. "Mi sfugge completamente - dichiara - quale potrebbe essere la ragione di un intento da parte del governo di esasperare alcunché in generale, particolarmente in una materia importante, sensibile, socialmente cruciale come il mercato del lavoro". Sarà. Certo è che il 'sinistro-destro' delle due ministre degli Interni e del Lavoro ha sollevato nuove e forti polemiche. "Bisogna spalmare le tutele su tutti, non promettere il posto fisso che non si può dare - afferma Fornero - Questo vuol dire fare promesse facili, dare illusioni". "Gli italiani - rincara la dose Cancellieri - sono fermi, come struttura mentale, al posto fisso, nella stessa città e magari accanto a mamma e papà. Ma occorre fare un salto culturale". E così, di nuovo, si riapre il dibattito su quelli si abbarbicano come cozze al 'monotono posto fisso a vita'. O su quelli è la tesi di Cancellieri - che addirittura oltre al posto fisso non si scollano dalle gonnelle di mamma, dai assicuranti bar dell'angolo, dalla cucina casereccia. Accuse pesanti per i cittadini di un paese caratterizzato da flussi di migrazione colossali, e che oggi esporta cervelli e competenze all'estero. In ogni caso il presidente del Consiglio parla di "riflessione e dialogo con le parti sociali". Un dialogo, ammonisce Fornero, che deve però seguire un "percorso rapido; non si può tergiversare, fermarsi, aspettare.

Non e' una soluzione e il governo ha il dovere di agire per cercare di risolvere i problemi". Il ministro poi ribadisce che sul tema dell'articolo 18 "non vogliamo che non esista la possibilità di licenziare, ma che chi è stato licenziato sia aiutato dalle istituzioni e dall'azienda a trovare in tempi ragionevoli una nuova occupazione". E in vista degli imminenti incontri (domani quello tra sindacati e imprenditori, giovedì quello con il governo), il nodo centrale è diventato la regolamentazione dei licenziamenti 'economici' collettivi ed individuali. Il fronte sindacale non ha poi impiegato molto tempo a frammentarsi, com'è stato peraltro negli ultimi 3-4 anni: sia la Cisl che Uil si sono dette favorevoli a una 'robusta manutenzione' di queste norme, mentre la Cgil resta sul 'nessuna modifica' della (defunta) piattaforma unitaria. "Una manutenzione dell'articolo 18 intesa come diminuzione della sua efficacia - avverte il leader della Cgil Susanna Camusso - non è giusta e nemmeno necessaria". L'art. 18 - dice il presidente di Confindustria Emma

Marcegaglia - non va toccato per i licenziamenti discriminatori, "è un fatto di civiltà", ma per tutti gli altri casi bisogna "diventare europei" ovvero nessun reintegro del posto di lavoro ma una semplice indennità economica. Per Marcegaglia, "e la riforma non dovesse andare in porto sarebbe un bruttissimo segnale perché è una delle grandi riforme e c'è una grande attesa da parte dei mercati finanziari". "L'articolo 18 non si tocca per chi ha un contratto", ha detto il presidente della Camera Gianfranco Fini, ma la questione "merita di essere discussa" per quanto riguarda i nuovi assunti "per mettere in movimento la macchina italiana".

Tutela dei licenziamenti in Europa

IL REINTEGRO DEL POSTO LAVORO ESISTE SOLO IN ITALIA, PORTOGALLO E AUSTRIA

Il reintegro nel posto di lavoro come rimedio 'normale ed esclusivo' in caso di licenziamento valutato come illegittimo dal giudice esiste nell'Unione europea oltre che in Italia solo in Austria e in Portogallo. E' quanto si legge nella scheda sui licenziamenti nell'Ue contenuta nel libro "I licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione europea" a cura di Franco Toffoletto e Emanuela Nespoli.

- **ITALIA:** la legge 604/1966 prevede che il licenziamento individuale possa avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo. L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (l. 300/1970) prevede che il giudice che valuti il licenziamento illegittimo 'ordini' al datore di lavoro (nelle aziende con oltre 15 dipendenti) il reintegro del dipendente nel posto di lavoro. Il dipendente può scegliere in alternativa il risarcimento pari a 15 mensilità. Nelle aziende più piccole il lavoratore illegittimamente licenziato ha diritto solo a un risarcimento (da 2,5 a 14 mensilità).
- **FRANCIA:** Non esiste reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo. Si ha diritto a un risarcimento del danno pari a 6 mesi di retribuzione più una quota delle retribuzione per ogni anno di anzianità aziendale.
- **GERMANIA:** il reintegro e' teoricamente previsto ma il giudice su richiesta delle parti può non disporlo.
- **REGNO UNITO:** Il reintegro esiste in teoria ma il datore di lavoro può rifiutare la reintegrazione pagando un compenso aggiuntivo. L'indennità risarcitoria può essere pari al massimo a 90.000 euro.
- **SPAGNA:** non esiste il reintegro nel posto di lavoro mentre è prevista una quota di risarcimento sulla retribuzione legata agli anni di anzianità fino a un massimo di 42 mesi di salario.
- **SVEZIA:** il licenziamento illegittimo può essere sospeso dal giudice. In alternativa alla sospensione c'è un risarcimento variabile tra 16 e 32 mesi di retribuzione (tra 24 e 48 se il lavoratore ha 60 anni o più). (ANSA).

Articolo 18,

ecco cosa dice Il brano dello Statuto dei lavoratori che si occupa dei lavoratori licenziati senza giusta causa

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

-----AGGIORNAMENTO

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791,

convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

----- AGGIORNAMENTO

Il D. L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".
(21 dicembre 2011)

FONTE ISTAT, desunto da Repubblica online

Nel 2009 le imprese attive nell'industria e nei servizi sono poco meno di 4,5 milioni e occupano complessivamente circa 17,5 milioni di addetti. Il 95% delle imprese ha meno di 10 addetti e impiega il 47% dell'occupazione totale. Le imprese senza lavoratori dipendenti sono circa 3 milioni e corrispondono al 65,2% del totale delle imprese attive.

SNATER INFORMA

Rassegna stampa dedicata agli iscritti SNATER desunta dalle agenzie e periodici online Ansa.it, Agenparl.it, Ilvelino.it, e Repubblica.it