



## ART. 18: Domande & Risposte - PARTE PRIMA

### DI CHE COSA STIAMO PARLANDO?

---

*D. A chi si applica l'art. 18?*

**R.** Si applica solo alle aziende con almeno 15 dipendenti.

*D. Quando un licenziamento è ritenuto valido secondo l'art. 18?*

**R.** Il licenziamento è valido solo se avviene per **giusta causa o giustificato motivo**. In assenza di questi presupposti, il lavoratore può fare ricorso.

*D. L'art. 18 si applica anche alle lavoratrici e ai lavoratori del pubblico impiego?*

**R.** Sia dal punto di vista della legge che della sua applicazione è ancora in dubbio se possa essere applicato anche al pubblico impiego. Alcuni magistrati l'hanno ritenuto applicabile.

(Per chi volesse approfondire la complessa questione suggeriamo:

Sito ARAN oppure <http://users.unimi.it/lavoro/Documenti/RelazioneCavallaro.pdf>)

*D. Cosa prevede l'art. 18 dopo la cosiddetta "riforma" del 2012 del governo Monti?*

**R.** Le nuove norme non prevedono, come in precedenza, l'automatismo tra licenziamento ritenuto illegittimo dal giudice e la reintegrazione del lavoratore ma distinguono tra tre tipi di licenziamento: **discriminatorio, disciplinare ed economico**. Vediamoli in dettaglio.

### IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO.

*È discriminatorio il licenziamento per ragioni di credo politico o fede religiosa; per essere iscritte/i a un sindacato e per aver partecipato a scioperi e/o ad altre attività sindacali; per il sesso, per l'età, per l'appartenenza etnica o per orientamento sessuale.*

In caso di licenziamento discriminatorio, l'atto viene dichiarato nullo e viene applicata la sanzione massima: reintegrazione con risarcimento integrale di tutte le mensilità perdute e dei contributi non versati.

Le stesse regole si applicano in caso di **licenziamento orale** (cioè comunicato solo verbalmente), o quando il licenziamento è avvenuto **in concomitanza col matrimonio, con la maternità o la paternità**.

---

FLC CGIL Università degli studi di Milano

Comitato degli Iscritti

[www.cgil.unimi.it](http://www.cgil.unimi.it) - [cgil@unimi.it](mailto:cgil@unimi.it)



## IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

*Disciplinare è il licenziamento motivato dal comportamento del lavoratore. Può essere per "giusta causa" - cioè quando si verifica una circostanza così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro (alcuni esempi: falso infortunio e falsa malattia, scorretto uso dei permessi per ex legge 104/92, falsa timbratura del cartellino, rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa, minacce rivolte ai superiori, lavoro per terzi durante il periodo di malattia), o per "giustificato motivo soggettivo", cioè in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.*

Il giudice può ritenere che non ci siano gli estremi per il licenziamento per due motivi: perché il fatto non sussiste; oppure perché il fatto può essere punito con una sanzione di altro tipo (per esempio provvedimento disciplinare). Però può decidere se applicare, come sanzione, la **reintegrazione** con risarcimento limitato nel massimo di 12 mensilità, oppure il pagamento di un'indennità tra le 12 e le 24 mensilità, **senza reintegrazione** e senza versamento contributivo.

## IL LICENZIAMENTO ECONOMICO.

Il licenziamento economico viene motivato da "**giustificato motivo oggettivo**", cioè da ragioni inerenti "l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa". Ad esempio, quando un nuovo modo di produrre o una contrazione del mercato impongono all'azienda di ridurre il numero delle lavoratrici e dei lavoratori.

Se il giudice valuta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, può condannare l'azienda al pagamento di un'indennità **senza reintegrazione** da 12 a 24 mensilità, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore e delle dimensioni dell'azienda stessa, oltre che del comportamento delle parti.

Se però il giudice ritiene che l'atto è "**manifestamente infondato**", applica la stessa disciplina della **reintegrazione** dovuta per il licenziamento disciplinare.

*Milano, 29 settembre 2014*