

Art.
18
Termine
Tutele
Donne
Giudice
Ammortizzatori
Indennità
Precari
Licenziamenti

Che cosa è l'articolo 18?

Con la legge numero 300 del 20 maggio 1970 viene approvato lo [Statuto dei lavoratori](#), che sancisce varie norme principalmente a tutela della libertà dei lavoratori e dell'attività sindacale.

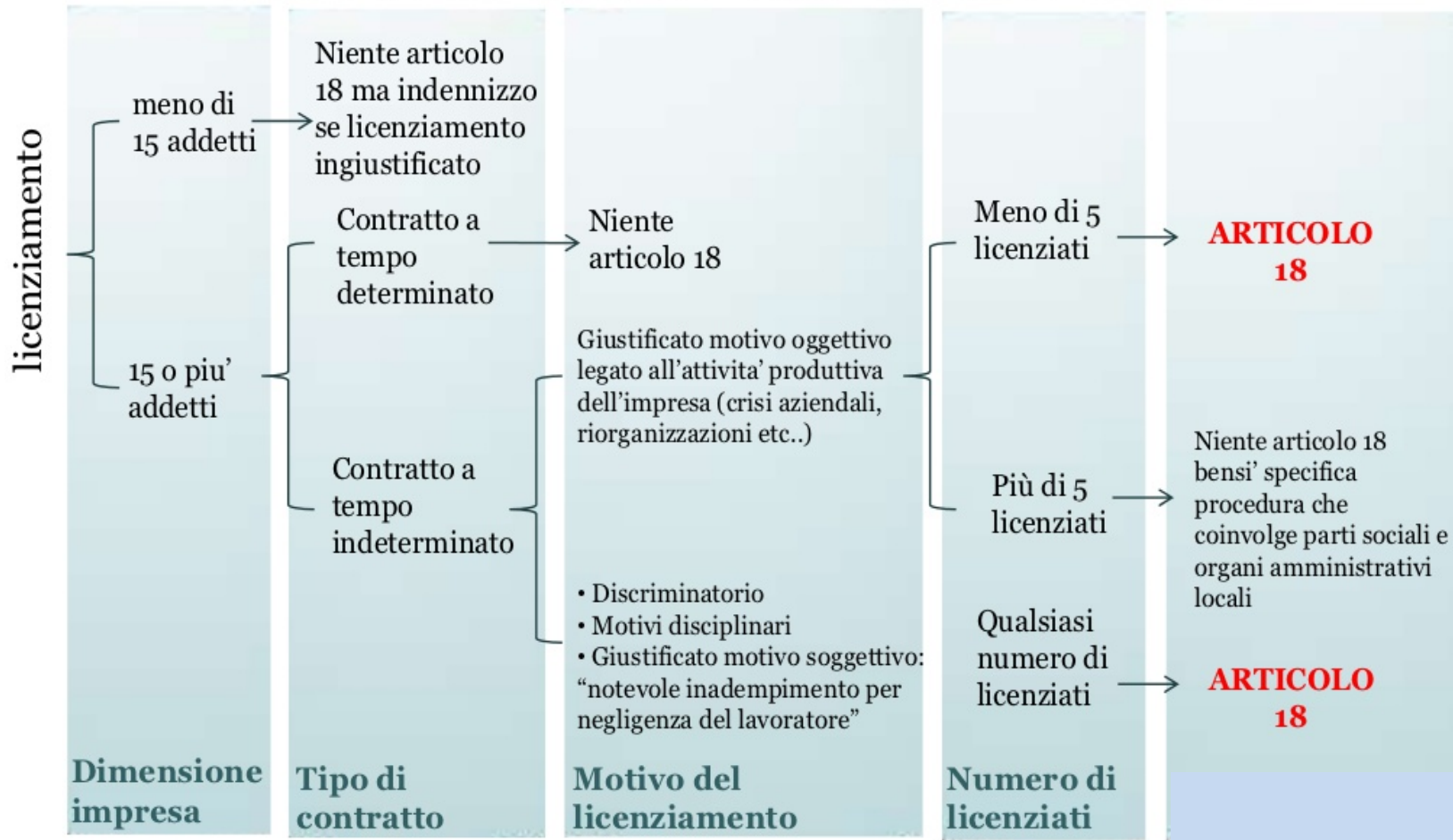
Fra i 41 punti che compongono lo statuto, l'articolo numero 18 riguarda la protezione dei lavoratori da **licenziamenti discriminatori e illegittimi**.

L'articolo sancisce l'obbligo di **reintegro** di un lavoratore che è stato licenziato:

- senza giusta causa,
- senza giustificato motivo,
- oppure in maniera discriminatoria.

A chi si applica?

Come lo schema qui sotto evidenzia,
l'articolo 18 si applica solo ad uno specifico gruppo di lavoratori:



Come l'articolo protegge il lavoratore?

Il lavoratore licenziato può fare ricorso al giudice se ritiene di avere subito **un licenziamento illegittimo**, ovvero senza giusta causa, giustificato motivo o discriminatorio.

La palla passa al **giudice**:

1. Se valuta il licenziamento come **legittimo** →
 - il lavoratore viene licenziato senza alcun indennizzo monetario
2. Se valuta il licenziamento come **illegittimo** →
 - Il giudice ordina: **reintegro** nel posto di lavoro + **risarcimento** del salario perso pari ad almeno 5 mensilità
 - A questo punto il lavoratore può scegliere di rinunciare al reintegro e sostituirlo con una **indennità** pari a 15 mensilità (che si aggiunge al risarcimento pari ad almeno 5 mensilità)

Il licenziamento discriminatorio (1)

Sono considerati **discriminatori**:

i licenziamenti determinati da ragioni di credo politico o fede religiosa, sesso, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali

È dunque illegittimo licenziare un lavoratore perché:

- Decide di partecipare a scioperi indetti dal sindacato
- Partecipa attivamente ad attività politiche e sindacali
- Professa una particolare fede religiosa

Il licenziamento “disciplinare” (2)

Quando il motivo del licenziamento è collegato al comportamento del lavoratore, esistono due casi:

1. Giusta causa (casi più gravi):

quando il lavoratore commette un atto talmente grave che rompe il rapporto di fiducia col datore di lavoro

- Il rifiuto a riprendere il lavoro dopo visita medica che ha constatato l'insussistenza di una malattia
- La sottrazione di beni aziendali nell'esercizio delle proprie mansioni
- Risse nei luoghi di lavoro o violenze verso gli altri lavoratori

2. Giustificato motivo soggettivo (casi meno gravi):

per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali

- Abbandono ingiustificato del posto di lavoro
- Per i cosiddetti “fannulloni”

Il licenziamento per cause economiche (3)

Quando il motivo è collegato alla situazione economica:

Giustificato motivo oggettivo:

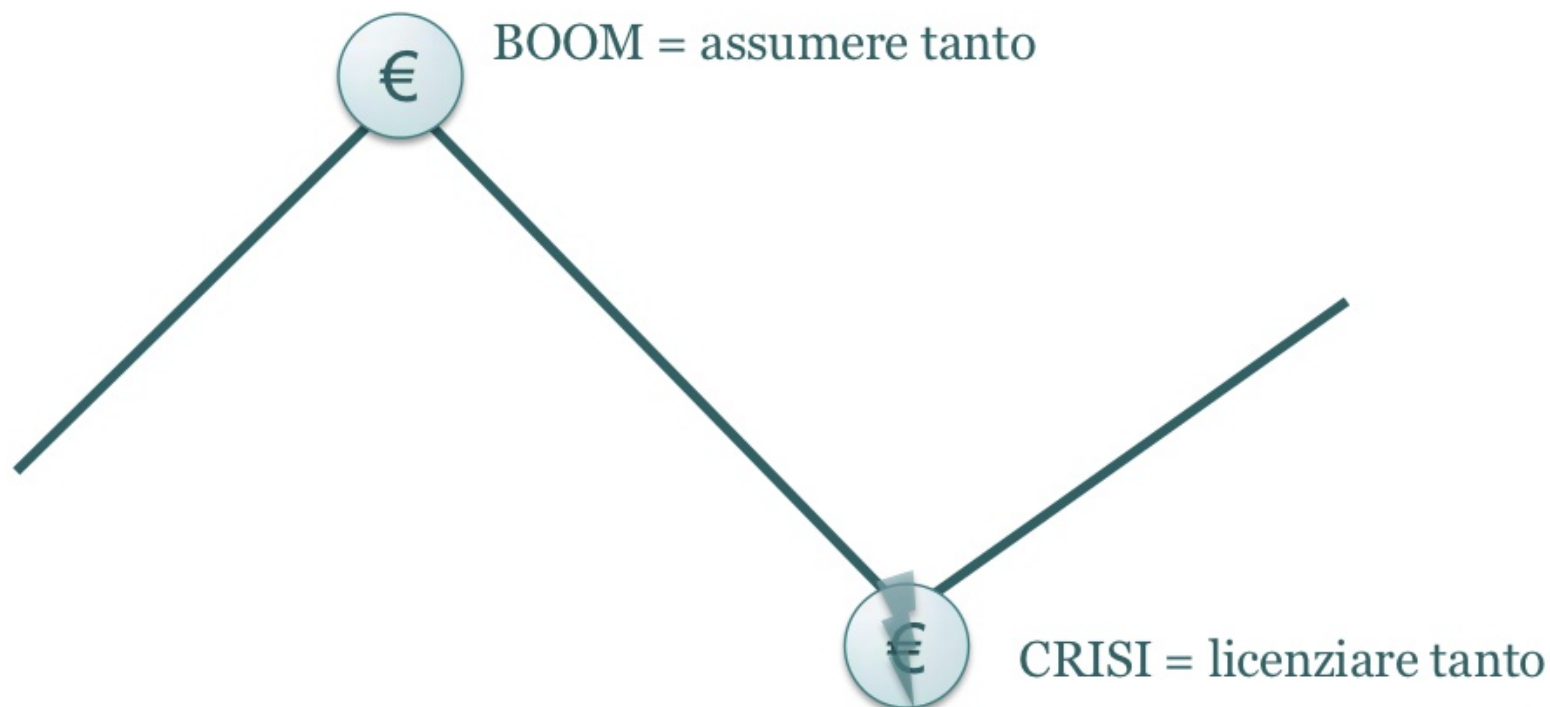
ragioni inerenti al buon andamento dell'impresa, all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

- Cessazione dell'attività/fallimento
- Riorganizzazione aziendale per migliorare i profitti
- Il semplice venir meno delle mansioni a cui il lavoratore era precedentemente assegnato (se non c'è possibilità di ricollocarlo all'interno dell'impresa)
- Sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli

Quale l'effetto sul mercato del lavoro? (1)

In linea teorica, se licenziare non costasse nulla, le imprese vorrebbero:

- Assumere tanto quando le cose vanno bene
- Licenziare tanto quando le cose vanno male

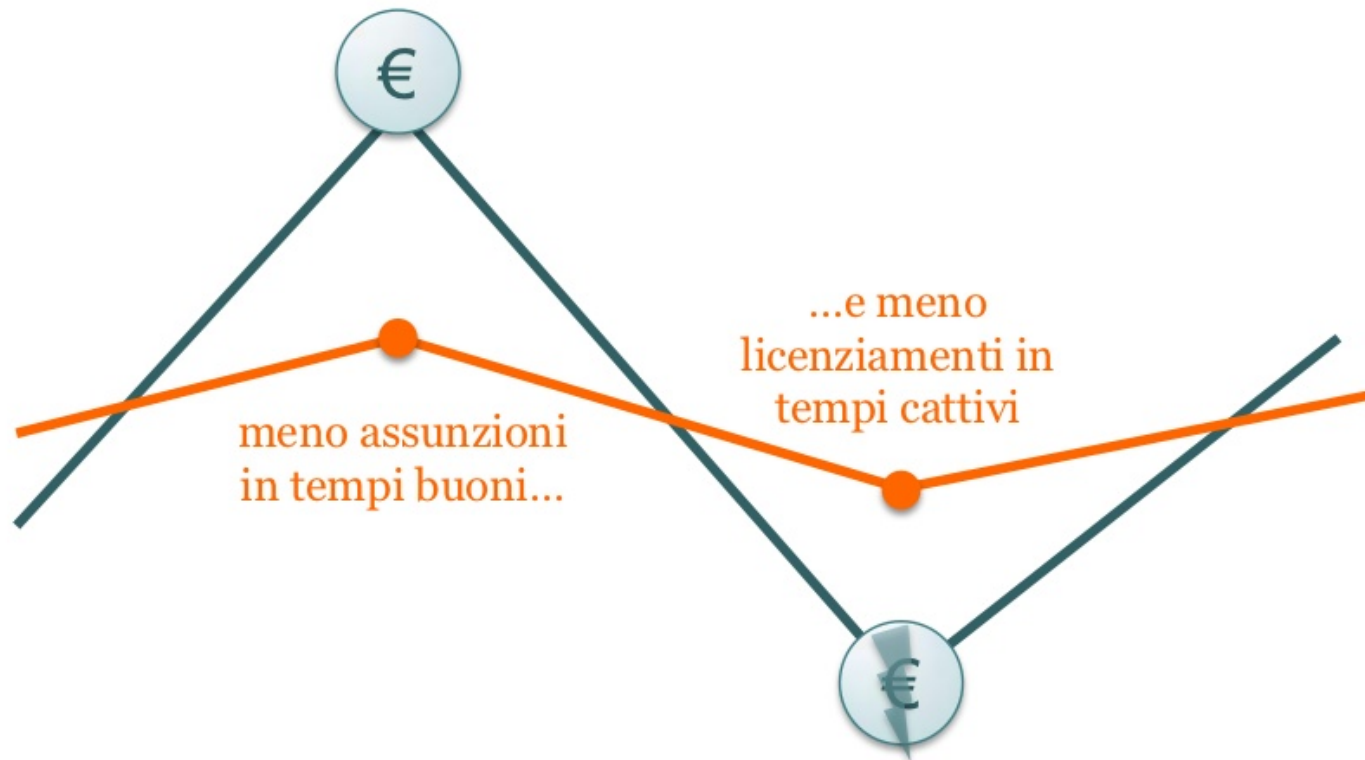


Quale l'effetto sul mercato del lavoro? (2)

Se però licenziare costa (art. 18 per esempio) allora le imprese:

- **assumono un po' meno in tempi buoni,**
- perché sanno che **potranno licenziare di meno in tempi cattivi.**

Da parte loro i lavoratori godono **di maggiore stabilità del lavoro.**



Quale l'effetto sul mercato del lavoro? (3)

Effetto 1

I flussi in entrata e in uscita dall'occupazione potrebbero essere minori.

In questo caso:

- Perdere il lavoro è più difficile, ma è anche più difficile trovarlo (o ritrovarlo se si è perso)
- La durata dei periodi di disoccupazione è più lunga

Effetto 2

Il dualismo del mercato del lavoro può essere accentuato.

- Le imprese hanno un ulteriore incentivo ad assumere lavoratori con contratto a termine (i precari) quando le cose vanno bene, per avere più flessibilità
- È da notare tuttavia che l'articolo 18 è solo una delle tante cause del dualismo del nostro mercato del lavoro. Una sicuramente più influente è il minore costo di alcune forme contrattuali 'precarie'.

Ai lavoratori conviene l'articolo 18? (1)

La risposta è che dipende: bisogna confrontare i benefici con i costi.

I benefici:

- Maggiore stabilità dell'impiego
- Alto indennizzo se si viene licenziati illegittimamente

I costi:

- Code più lunghe per trovare un lavoro stabile
- Salari un po' più bassi (per compensare il fatto che il lavoro è più sicuro)
- Minore produttività generale, perché con minore turnover i lavoratori si riallocano più lentamente verso imprese più produttive

L'effetto finale è incerto e non esistono studi che forniscano un'indicazione precisa in una direzione

Ai lavoratori conviene l'articolo 18? (2)

L'analisi dei costi e benefici nel caso dell'articolo 18 è peculiare dal momento che:

- **i benefici riguardano solo da una parte dei lavoratori** (quelli a tempo indeterminato protetti dall'articolo);
- **i costi sono pagati, seppure indirettamente, anche da tutti gli altri lavoratori** (anche dai disoccupati in un certo senso).

*C'è chi ci guadagna e chi ci perde.
Quindi dal punto di vista politico il problema
è di difficile soluzione*

Problemi specifici di funzionamento

Ci sono anche alcuni problemi legati all'**applicazione** dell'articolo 18:

1. I **processi** per le cause di lavoro sono spesso **molto lunghi**
2. La **durata**, come **l'esito** del processo, dipendono molto dal giudice a cui la causa viene assegnata, quindi dalla sorte.

Sì perché (per esempio a Milano) se il lavoratore è fortunato la sua causa finisce al giudice che dà ragione al lavoratore 27 volte su 100, se è sfortunato finisce a quello che dà ragione al lavoratore solo nel 7% dei casi!*

Diminuire la durata dei processi, come l'incertezza di esito e durata, ridurrebbe i costi dell'articolo 18 sia per le imprese (che saprebbero con più certezza quanto costerà loro licenziare) che per i lavoratori (che rimarrebbero meno tempo in attesa di un giudizio).

La proposta di riforma del Governo

Il Governo Monti e in particolare il Ministro Fornero stanno portando avanti una proposta di **riforma del mercato del lavoro**.

Il Governo vorrebbe includere nella riforma anche alcune modifiche all'articolo 18.

Ricordiamo che attualmente **se il licenziamento è giudicato illegittimo** il lavoratore, di fatto, può scegliere tra:

- reintegro nel posto di lavoro + risarcimento pari ad almeno 5 mensilità;
- indennità pari ad almeno 15 mensilità + risarcimento pari ad almeno 5 mensilità.

Ma vediamo quali sono esattamente le proposte di riforma avanzate dal Governo sulle quali si sta discutendo in questi giorni...

Proposta di riforma: cosa cambia (1)

Nei casi di **licenziamento discriminatorio**, se il giudice lo dichiara illegittimo:

- **Non cambia nulla rispetto a prima**
- Il licenziamento è da considerarsi nullo e il lavoratore deve essere reintegrato
- Più risarcimento di almeno 5 mensilità

Nei giorni scorsi c'è stata un po' di confusione su questo punto: era passata la notizia che l'articolo 18 nel caso di licenziamento discriminatorio sarebbe stato esteso anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

Ricordiamo che l'obbligo di reintegro vige già adesso anche per le aziende con meno di 15 dipendenti.

Proposta di riforma: cosa cambia (2)

Nei casi di licenziamento per **motivi disciplinari** (giusta causa o giustificato motivo soggettivo), se il giudice lo dichiara illegittimo:

È il **giudice** (prima era il lavoratore) stesso a decidere tra:

- **Reintegro** + risarcimento del salario perso nel periodo tra il licenziamento e il reintegro. Ma solo in **casi particolari**: quando il fatto non è stato commesso, oppure non è un motivo previsto dai contratti di settore
- In tutti gli altri casi: **indennità** (minimo 15, massimo 27 mensilità) che dipende dall'anzianità di servizio e dalla dimensione dell'impresa

Proposta di riforma: cosa cambia (3)

Nei casi di licenziamento per **motivi economici** (giustificato motivo oggettivo):

- Ci sarà prima una **rapida procedura di conciliazione** in cui il lavoratore è assistito dai sindacati. Se la conciliazione non va a buon fine si va dal giudice.

Qualora il licenziamento sia dichiarato illegittimo:

- Rimane solo **un'indennità risarcitoria** (minimo 15, massimo 27 mensilità) che dipenderà dall'anzianità di servizio e dalla dimensione d'impresa
- Viene **eliminata la possibilità di reintegro**

Ma cosa succede se l'impresa usa la causa "economica" per coprire un licenziamento "disciplinare"? Il testo della riforma dice che è fatta salva la facoltà del lavoratore di provare che il motivo del licenziamento era in realtà disciplinare o discriminatorio. Nei quali casi il giudice applica la relativa tutela.

Proposta di riforma: commenti

La *ratio* delle proposte avanzate dal Governo è di **aumentare la flessibilità in uscita**, riservando la reintegrazione solo ad alcuni casi estremi in cui il diritto assoluto del lavoratore è in pericolo.

Negli altri casi, soprattutto nel caso di licenziamenti economici, si intende **prediligere l'indennizzo economico**, allineando la legge italiana con quella di altri paesi europei e rendendo più snella e sicura la procedura del licenziamento

Tuttavia c'è il **timore di effetti "indesiderati"**, ossia che:

- Essendo adesso i licenziamenti "disciplinari" ed "economici" trattati molto diversamente, le aziende cerchino, per risparmiare, di **far passare per licenziamenti "economici" anche i licenziamenti "disciplinari"**
- Questo, insieme al maggiore potere discrezionale che avrà il giudice (decide lui tra reintegro e indennizzo nel licenziamento disciplinare) rischia di **fare allungare ancora di più i tempi dei processi** e creare ulteriore incertezza nell'intero percorso, aumentando i costi per imprese e lavoratori.
- In questo senso nel testo emanato dal Governo si fa riferimento **all'introduzione di un rito speciale**, più rapido e snello per le controversie di lavoro, ma non è chiaro come funzionerà.

La proposta di riforma del Governo

Dopo l'approvazione in Consiglio dei Ministri, il Governo ha deciso di mandare la riforma in Parlamento sotto forma di **Legge Delega** e non di Decreto Legge.

Questo vuole dire che il Parlamento avrà margini di manovra abbastanza ampi per modificarla.

La palla passa dunque ai partiti politici e i prossimi giorni saranno decisivi per capire se e come cambierà l'articolo più famoso dello Statuto dei Lavoratori

TUTELA DEL LAVORO: DALL'ART. 18 AL JOBS ACT

ART.18

**LICENZIAMENTO NULLO
PER GIUSTA CAUSA
O GIUSTIFICATO MOTIVO***

REINTEGRO

+

RISARCIMENTO
a partire da 5 mensilità

+

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

**INVECE DEL REINTEGRO
IL LAVORATORE PUÒ
CHIEDERE UN RISARCIMENTO
pari a 15 mensilità**

*Applicabile solo ad aziende con più di 15 dipendenti oppure aziende agricole con più di 5 dipendenti



LEGGE FORNERO

LICENZIAMENTO NULLO
se considerato discriminatorio,
in concomitanza di matrimonio
o di maternità/paternità

REINTEGRO

+

RISARCIMENTO
massimo 12 mensilità
(con riduzioni se il lavoratore
ha conseguito altri redditi
dopo il licenziamento)



**SENZA GIUSTA CAUSA
O GIUSTIFICATO MOTIVO**

RISARCIMENTO
di 12/24 mensilità

SENZA GIUSTIFICATO MOTIVO

RISARCIMENTO
di 6/12 mensilità



JOBS ACT

LICENZIAMENTO ILLEGGITTIMO
se discriminatorio,
in concomitanza di matrimonio,
di maternità/paternità
o in caso di licenziamento orale

REINTEGRO

+

RISARCIMENTO
non meno di 5 mensilità
o max 12 mensilità
se insussistenza del fatto

**SENZA GIUSTA CAUSA
O GIUSTIFICATO MOTIVO**

RISARCIMENTO
2 mensilità per anno lavorato
fino a un max di 24 mensilità
**Il risarcimento non costituisce
reddito imponibile e non è
assoggettato a contribuzione
previdenziale**



CONTRATTI



CONTRATTI STABILI

Promozione del **contratto a tempo indeterminato**, rendendolo **più conveniente** rispetto ad altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti



MENO TIPOLOGIE

Drastico riordino dei tipi di contratto, con l'**abolizione** delle forme più permeabili agli **abusi** e più **precarizzanti**, come i contratti di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.)



DEMANSIONAMENTO

Possibile in caso di riorganizzazione aziendale, **ma con limiti** alla modifica dell'inquadramento

LICENZIAMENTI



NO REINTEGRO

Per i **nuovi assunti** a tempo indeterminato la possibilità di reintegro in caso di **licenziamento disciplinare** è sostituita dal **solo indennizzo**, crescente con l'anzianità



SÌ REINTEGRO

Per i neoassunti torna la **possibilità di reintegro** per i **licenziamenti disciplinari "ingiustificati"**, le cui fattispecie saranno specificate in un futuro decreto delegato



ALTRI LICENZIAMENTI

Per tutti resta il **solo indennizzo** per quelli a motivo **economico** e obbligo di **reintegro** per i **discriminatori**

E su cosa deve cambiare?

"Chiediamo investimenti per creare lavoro, una riforma fiscale vera, dentro questa legge di stabilità, che aumenti salari e pensioni riducendo la tassazione. Poi lotta all'evasione e rinnovo dei contratti con aumenti detassati. Bisogna spingere su innovazione, stato sociale, scuola e formazione: sulla base di questo giudicheremo. Poi va aperta una discussione seria con l'Europa: vanno cambiate le politiche sull'austerità e l'atteggiamento sull'immigrazione, non può continuare a essere un problema solo italiano".

È necessario un cambiamento nel ministero del lavoro?

"Non giudico le persone. Serve un governo competente ma anche umile, capace di ascoltare le rappresentanze sociali, lavoratori e imprese. Rappresentiamo milioni di lavoratori, lavoratrici e pensionati, vogliamo essere ascoltati: se così non sarà, ci mobileremo ancora".

Si può riparlare di Articolo 18?

"Spero che questo governo lo ripristini e lo estenda a tutte le forme di lavoro, per non creare competizioni al ribasso tra lavoratori".