



Licenziamento e decorrenze dopo il Collegato Lavoro

a cura di Andrea Morone – Avvocato in Milano – Studio Toffoletto

Le motivazioni del licenziamento: i limiti al sindacato giudiziale e la facoltà di individuare causali di recesso in sede di certificazione

In tema di licenziamento, il c.d. *Collegato Lavoro* (legge 4 novembre 2010, n.183) contiene una serie di disposizioni, che operano su diversi versanti.

Il primo è quello delle **causali** e ciò con l'obiettivo di contenere i poteri interpretativi e di controllo del giudice.

Sul punto, è previsto, anzitutto, che in ordine all'*“esercizio dei poteri datoriali (...) il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente”* (art.30, co.1).

La norma interessa un ambito di applicazione più ampio di quello del licenziamento, corrispondente, cioè, a tutte le ipotesi in cui profili inerenti l'instaurazione, l'esecuzione e la cessazione del rapporto di lavoro siano regolati da *“clausole generali”* (art.30, co.1). Eventualità, questa, che è riscontrabile in molteplici casi: stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, esercizio dello *ius variandi*, trasferimento del lavoratore ecc. Per il tipo di tecnica legislativa utilizzata, si tratta di ipotesi dove è più ampia la discrezionalità interpretativa e in relazione alle quali, dunque, aumenta anche l'incertezza circa l'esito delle controversie. Ed è in ragione di ciò che la norma intende arginare possibili distorsioni di ordine applicativo, che scaturiscono dalle caratteristiche intrinseche delle clausole generali.

Quanto al licenziamento, la disposizione si riferisce al caso di sua imputabilità ad un giustificato motivo oggettivo, inibendo al giudice il sindacato circa il merito delle scelte aziendali. Ciò significa che in ambito giurisdizionale è ammessa unicamente una valutazione incentrata, da un lato, sull'effettività della ragione alla base del licenziamento e, dall'altro lato, sulla corrispondenza fra tale ragione e il recesso dal rapporto di lavoro.

Il che, peraltro, non costituisce una novità, trattandosi di un'acquisizione entrata stabilmente a fare parte dell'elaborazione giurisprudenziale sul giustificato motivo oggettivo e il cui fondamento risiede nell'art.41, co.1 della Costituzione.

Alla medesima finalità risponde anche la prescrizione per cui

Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione (...) (art.30, co.3).

Quanto alla prima parte della norma, è noto che i contratti collettivi di categoria riportano l'elencazione di ipotesi in cui ricorrono gli estremi del licenziamento per inadempimento, ovverosia di situazioni in cui l'infrazione disciplinare è considerata passibile di recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Anche da questo punto di vista, si tratta di una **novità relativa**, posto che è principio ormai stabilmente entrato a far parte

della prassi applicativa, quello per cui il rapporto di proporzionalità fra inadempimento del lavoratore e corrispondente sanzione è sancito, anche se in termini non vincolanti, dalla contrattazione nazionale.

Il Collegato Lavoro, tuttavia, intende estendere questa prassi, sia riconoscendo la medesima prerogativa alla contrattazione decentrata – in questo senso, infatti, va letto il rinvio all'autonomia collettiva senza distinzione circa i livelli contrattuali da esso interessati, sia estendendo la tipizzazione al giustificato motivo oggettivo di licenziamento – come si evince dal fatto che l'art.30, co.3, allude genericamente alle “*motivazioni poste alla base*” del recesso datoriale, senza distinguere fra quelle di ordine disciplinare e quelle ascrivibili a ragioni di carattere tecnico-produttivo.

Allo stesso tempo, viene introdotta la **novità assoluta delle tipizzazioni previste dal contratto individuale certificato**, sicché d'ora in poi sarà possibile calibrare causali specifiche, tenendo conto delle peculiarità riscontrabili in determinate prestazioni lavorative. Sotto questo profilo, ove il genere di lavorazioni lo consentano, un possibile campo di applicazione della norma potrebbe essere quello della determinazione dei parametri funzionali a rivelare eventuali ipotesi di scarso rendimento.

In ogni caso, **le tipizzazioni introdotte nelle diverse sedi non vincolano il giudice**, il quale deve unicamente tenerne conto, con la conseguente facoltà di ritenere rilevanti ai fini del recesso ipotesi non contemplate dai contratti collettivi o da quelli individuali certificati ovvero di considerare non ricorrenti i presupposti del provvedimento espulsivo, nonostante la situazione concreta sia riconducibile a quella oggetto di tipizzazione.

In entrambi i casi, tuttavia, il giudice deve motivare la decisione di discostarsi dalle esemplificazioni contrattuali: è quanto si evince dall'inciso per cui egli “*tiene conto delle tipizzazioni*” che se da un lato, lo si ribadisce, attesta il carattere non vincolante delle ipotesi tipiche, da un altro lato sottintende un obbligo di estrinsecare le ragioni per cui lo stesso giudice ha inteso discostarsene.

I criteri per la quantificazione del risarcimento del danno nel campo della cosiddetta stabilità obbligatoria

Il Collegato Lavoro modifica, poi, i criteri di quantificazione del risarcimento dovuto nel campo di applicazione della *c.d. stabilità obbligatoria* (art.30, co.3).

Prima della riforma, per stabilire l'ammontare dell'indennizzo fra il minimo di 2,5 e il massimo di 6 mensilità conseguente all'accertamento di un licenziamento privo di idonea giustificazione, occorre avere riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore, nonché al comportamento e alle condizioni delle parti (art.8, L. n.604/66).

Fra alcuni di questi parametri e quelli di nuova introduzione vi è una sostanziale identità: è il caso di quelli riguardanti “*le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro*”, “*l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento*”.



Costituiscono, invece, una **novità assoluta** il rinvio ai contratti collettivi e a quelli individuali certificati, nonché il riferimento alla “*situazione del mercato del lavoro locale*”, che segnala la necessità di calibrare l'entità del risarcimento in relazione alla possibilità del lavoratore di reperire una nuova occupazione.

Il nuovo regime della decadenza

L'ulteriore aspetto sul quale interviene la L. n.183/10 riguarda il regime in tema di decadenza dell'impugnativa del licenziamento (art.32).

Va premesso che le relative disposizioni interessano un ambito molto più ampio di quello del licenziamento: recesso del committente nelle collaborazioni coordinate e continuative, trasferimento del lavoratore, azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, violazioni in tema di cessione dei contratti di lavoro in caso di trasferimento d'azienda e in tema di interposizione di manodopera allorché ne discenda la richiesta di imputazione del rapporto di lavoro ad un soggetto diverso dal titolare del contratto (art. 32, c. 3 e 4).

Anzitutto, i co.1 e 2 dell'art.6, L. n.604/66, sono sostituiti dalla disposizione che assoggetta **l'impugnazione del licenziamento** ad un **termine di decadenza di 60 giorni**, decorrente dalla comunicazione del provvedimento ovvero da quella dei suoi motivi ove non contestuale (art.32, co.1).

Occorre precisare che la regola non si applica ai licenziamenti orali, posto che il termine di 60 giorni vale **unicamente per i provvedimenti espulsivi comunicati in forma scritta**.

È contemplata, poi, una **seconda decadenza** cui è assoggettata l'azione volta all'accertamento dell'irregolarità del licenziamento.

Qui il legislatore è opportunamente intervenuto per ovviare al problema dei gravosi oneri economici a carico delle imprese legati all'inerzia nella proposizione della domanda, che prima della riforma sottostava ad un termine di prescrizione quinquennale. Questo comportava che, nel campo di applicazione della stabilità reale, vi fosse il rischio che l'ammontare del risarcimento dovuto al lavoratore nel caso di reintegrazione facesse registrare un significativo incremento imputabile al lasso di tempo trascorso - che per l'appunto poteva estendersi fino a cinque anni - fra il licenziamento e la proposizione del ricorso giudiziale.

Ora invece *“L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosessanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro (...)”* (art.32, co.1).

In definitiva, quindi, l'impugnazione del licenziamento soggiace a **due termini di decadenza**:



1. il primo, di 60 giorni, che decorre dalla comunicazione del provvedimento o dei suoi motivi;



2. il secondo, di 270 giorni, la cui osservanza presuppone il deposito in tribunale del ricorso.

Regime, questo, che opera anche per i licenziamenti intimati precedentemente all'entrata in vigore del provvedimento, sicché dalla corrispondente data in poi tutte le controversie che scaturiscono dall'impugnazione del recesso datoriale dovranno essere instaurate entro il termine di 270 giorni. Per non incorrere nella violazione di tale termine, oltre alla proposizione del ricorso giudiziale è possibile attivare il tentativo di conciliazione - ormai, come noto, divenuto facoltativo - o l'arbitrato, con l'avvertenza però che ove *“la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia stato raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo”* (art.32, co.1).

Questo significa che i termini per l'instaurazione del giudizio possono diventare anche di molto inferiori a 270 giorni: infatti, se una volta impugnato il licenziamento dovessero essere attivati la conciliazione o l'arbitrato ben prima della scadenza dei 270 giorni e la controparte decidesse di non aderire a tali ipotesi di definizione stragiudiziale della controversia, resteranno 60 giorni per proporre la domanda innanzi al tribunale.