

I. LA RIFORMA DELLA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI.

La logica che ha ispirato il legislatore nella riforma della disciplina dei licenziamenti individuali, realizzata con la legge n. 92/2012, risponde all'assunto teorico in base al quale una maggiore flessibilità in uscita dei lavoratori, consenta di creare nuova occupazione, essendo i datori di lavoro incentivati ad assumere dalla possibilità di licenziare nel caso in cui ce ne fosse bisogno.

Tale obiettivo è stato conseguito non attraverso la modifica delle ragioni che possono essere poste alla base di un licenziamento, bensì attraverso la modifica del regime di tutela applicabile nel caso in cui il giudice si pronunci per l'ingiustificatezza del licenziamento: in estrema sintesi, il regime di tutela reale è previsto solo se le ragioni addotte dal datore di lavoro alla base del licenziamento sono manifestamente insussistenti.

La legge n. 92/2012 non ha toccato il regime giuridico previsto nell'art. 8 della legge n. 604/1966, ossia la cd. tutela obbligatoria, applicabile in caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, se comminato da datore di lavoro con meno di 16 dipendenti per unità produttiva. Pertanto, in tali casi, una volta dichiarata l'illegittimità del licenziamento, resta il diritto del datore di lavoro nello scegliere tra la riassunzione del lavoratore, o, in alternativa, la corresponsione di un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita. Tale indennità può raggiungere le 10 o 14 mensilità a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore.

La cd. Riforma FORNERO, invece, è intervenuta sul regime di tutela reale, previsto dall'art. 18 della legge n. 300/1970, applicabile nei casi di licenziamento ingiustificato comminato dai datori di lavoro con più di quindici dipendenti per unità produttiva.

Prima della riforma, l'art. 18 della legge n. 300/1970 prevedeva sempre l'obbligo di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro con il diritto ad un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, ed in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, sia nelle ipotesi di licenziamento inefficace, che ingiustificato o nullo.

Alla luce delle modifiche apportate all'art. 18, applicabili ai licenziamenti comminati dopo il 18.07.2012, a seconda del vizio che inficia il licenziamento, è prevista l'applicazione di **quattro differenti regimi di tutela per il lavoratore**. Si va dalla forma di tutela massima per il lavoratore, consistente nel diritto alla reintegra del lavoratore, compresa la corresponsione di un'indennità risarcitoria che in ogni caso non può essere inferiore a cinque mensilità, alla risoluzione del rapporto di lavoro con diritto del lavoratore ad un'indennità compresa tra 6 e 12 mensilità.

I.1 TUTELA REINTEGRATORIA FORTE (Art. 18, commi 1-3, legge n. 300/1970).

Il regime di tutela più completo per il lavoratore è previsto nelle ipotesi di licenziamento nullo. In particolare, tale regime trova applicazione nei casi di:

- licenziamento nullo perché comminato per motivi discriminatori (ossia per motivi politici, sindacali, religiosi, di razza, di sesso, di lingua);
- licenziamento nullo perché comminato in concomitanza di matrimonio (l'art. 35 del D.lgs. n. 198/2006, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, dispone la nullità del licenziamento comminato a causa di matrimonio, e si presume che il recesso sia causato da ciò quando viene comunicato dal momento della richiesta di pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso);
- licenziamento nullo perché comminato in contrasto con i divieti posti dalla legge a tutela della paternità o maternità (art. 54 del D.lgs. n. 151/2001, d esempio licenziamento comminato nel periodo di gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino, licenziamento comminato in occasione della richiesta o della fruizione del congedo parentale, in occasione della malattia del bambino);
- licenziamento nullo nelle altre ipotesi previste dalla legge;
- licenziamento determinato da motivo illecito, perché in contrasto con norme imperative di legge, ordine pubblico o buon costume, ai sensi dell'art. 2345 cc (ad esempio licenziamento comminato come ritorsione nei confronti del lavoratore che ha promosso un'azione giudiziaria nei confronti del suo datore di lavoro);
- licenziamento inefficace perché privo della forma scritta (in tal caso, l'assenza di forma scritta comporta la nullità del licenziamento e, di conseguenza, la sua inefficacia).

Nei casi sopra descritti, il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanna il datore di lavoro a corrispondere un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra. La misura dell'indennità non può essere comunque, inferiore a cinque mensilità e deve essere sottratto *l'aliunde perceptum* da parte del lavoratore. In ogni caso, sono dovuti per il periodo suddetto anche i contributi previdenziali e assistenziali.

Tale regime trova applicazione indipendentemente dal numero di lavoratori occupati presso il datore di lavoro; inoltre trova applicazione anche nel caso di licenziamento di dirigenti.

In tutte le altre ipotesi di licenziamenti ingiustificati o inefficaci, previste nell'art. 18, gli speciali regimi di tutela dei lavoratori saranno applicabili, invece, solo se tali licenziamenti risultino comminati da datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, con più di quindici dipendenti per unità produttiva (i criteri di calcolo delle dimensioni dell'impresa non sono stati modificati rispetto alla disciplina precedente).

I.II TUTELA REINTEGRATORIA ATTENUATA (Art. 18 comma 4, legge n. 300/1970).

Le ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo rientrano nella categoria del cd. licenziamento disciplinare, in quanto si tratta di ipotesi di recesso del datore di lavoro causate da comportamenti inadempienti del lavoratore.

Tali forme di licenziamento devono essere comminate nel rispetto della procedura disciplinare prevista nell'art. 7 della legge n. 300/1970, e se prima della riforma costituivano il tipico caso in cui nell'ipotesi di ingiustificatezza davano luogo all'applicazione della tutela reale, adesso la situazione è cambiata.

Nelle ipotesi in cui il giudice ritiene **insussistente il fatto** addotto dal datore di lavoro alla base del licenziamento o nel caso in cui il fatto doveva essere punibile solo con una **sanzione di carattere conservativo** sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi o dal codice disciplinare, ordina la reintegra del lavoratore e condanna il datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita, dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione. Da tale somma deve essere detratto l'*aliunde perceptum* (quanto il lavoratore ha percepito come frutto di altra attività lavorativa eventualmente svolta) e l'*aliunde percipiendum* (ossia quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire se avesse cercato con diligenza un'altra occupazione). Ciò vuol dire, dunque, che incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare di aver fatto il possibile per trovare una nuova occupazione. In ogni caso, tuttavia l'indennità risarcitoria non può superare le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto: tale disposizione favorisce il datore di lavoro in quanto, in caso di durata eccessiva del processo, il tempo gioca a sfavore del lavoratore. Ad ogni modo, i tempi di decisione delle cause di impugnativa di licenziamenti dovrebbero essere drasticamente ridotti, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo rito speciale accelerato introdotto dall'art. 1, commi 47-69 della legge n. 92/2012 (rito applicabile alle impugnazioni di licenziamento avvenute a partire dal 18.07.2012).

Infine, è prevista anche la condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo di tempo.

- Inoltre, costituiscono casi di obbligatoria reintegra con applicazione del regime di cui al comma 4, le ipotesi, previste nell'art. 18, comma 7, legge n. 300/1970, in cui il giudice rileva l'insussistenza del superamento del periodo di comporto per malattia e infortunio o il difetto di idoneità fisica o psichica del lavoratore posti a base del licenziamento (tale disposizione vale anche per i casi in cui la sopravvenuta idoneità venga accertata con la speciale procedura di cui alla legge n. 68/1999 per i lavoratori disabili). Tali casi di sono espressamente qualificati dal legislatore come giustificato motivo oggettivo di recesso (laddove prima c'erano posizioni oscillanti in dottrina e in giurisprudenza in quanto tali ipotesi venivano ricondotte alla risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione: la risoluzione era legittima qualora il datore di lavoro non aveva più interesse a ricevere la prestazione lavorativa, considerata la durata prevedibile dell'impedimento).

I.III TUTELA RISARCITORIA FORTE (Art. 18, comma 5, legge n. 300/1970).

Negli altri casi in cui il giudice ritiene non sussistenti la giusta causa o il giustificato motivo di licenziamento (ad esempio si può ipotizzare che tale caso si verifichi nell'ipotesi di intempestività del licenziamento in quanto indice di uno scarso interesse del datore di lavoro nella comminatoria della sanzione espulsiva), il rapporto di lavoro si risolve, ma al lavoratore viene riconosciuta un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità, tenuto conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei lavoratori occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti (si tratta degli stessi parametri previsti nell'art. 8 della legge n. 604/1966).

In un'ordinanza del Tribunale di Milano è stato considerato illegittimo il licenziamento comminato per un'infrazione per la quale era previsto dal CC la sola sanzione amministrativa, ma non è stato applicato il regime della reintegra attenuata, bensì il regime risarcitorio dalle 12 alle 24 mensilità, in quanto il lavoratore aveva dimenticato di allegare in giudizio il CC o il codice disciplinare.

Infatti, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10550/2013 ha precisato che la legge Fornero ha introdotto: *“un evidente stravolgimento del sistema di allegazione e prove nel processo, che non è limitato ad una modifica della sanzione irrogabile (...) ma si collega ad una molteplicità di ipotesi diverse di condotte giuridicamente rilevanti cui si connettono tutele tra loro profondamente differenti”*.

Quindi è molto importante da parte del lavoratore indicare in modo specifico le doglianze e le relative prove.

In altre parole, sembra giusto far refluire nella disciplina di cui al comma 5 alcuni vizi (quali l'intempestività della contestazione disciplinare) che prima venivano considerati come vizi del procedimento disciplinare di cui all'art. 7, in quanto questi ultimi, se riscontrati dal giudice, danno luogo solo alla corresponsione di un'indennità tra 6 e 12 mensilità, secondo il comma 6.

I.IV LICENZIAMENTO COMMINATO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (art. 18, comma 7, legge n. 300/1970).

L'art. 3 della legge n. 604/1966 dispone che il licenziamento può essere comminato, previo preavviso, *“per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*; si tratta del cd. giustificato motivo oggettivo, ossia essenzialmente del licenziamento comminato per motivi economici.

Il regime da applicare nel caso di annullamento del licenziamento per assenza del motivo economico costituisce la principale modifica apportata dalla legge n. 92/2012 all'art. 18 della legge n. 300/1970.

Partendo dal presupposto che la Riforma FORNERO si prefigge di garantire una maggiore flessibilità in uscita dal lavoro, per spronare i datori di lavoro ad assumere, creando così una maggiore occupazione e maggiore produzione, è evidente che il principale intervento sull'art. 18 riguardasse proprio i casi di licenziamento comminati per ragioni di tipo economico, fornendo sostanzialmente ai datori di lavoro la possibilità di licenziare i propri lavoratori per fronteggiare crisi economiche che richiedono una contrazione dell'organico o anche solo una riorganizzazione della produzione. La maggiore novità consiste, dunque, nella circostanza che le ipotesi che prima rientravano nella cd. stabilità reale, oggi sono trasigrate prevalentemente nei casi in cui viene sancita la risoluzione del rapporto di lavoro. Sostanzialmente, anche se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti, nel caso in cui il licenziamento comminato per motivi economici risulterà ingiustificato, si avrà comunque la risoluzione del rapporto di lavoro, laddove prima era garantita la reintegra. Più precisamente:

- Se il giudice rileva che il motivo economico addotto dal datore di lavoro alla base del licenziamento è **manifestamente insussistente** (si ritiene che in tale ipotesi rientrino gli accertamenti relativi allo svolgimento dei fatti: la ragione aziendale posta dal datore di lavoro alla base del licenziamento, il nesso di causalità tra il problema economico aziendale e il posto di lavoro del lavoratore da licenziare, l'impossibilità di collocare il lavoratore con altre mansioni o in altre unità operative dell'azienda stessa, ecc.), **può** trovare applicazione il regime di cui all'art. 18, comma 4, quindi **la tutela reintegratoria attenuata**, ossia la reintegrazione del lavoratore, insieme alla condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, detratto quanto il lavoratore ha guadagnato o quanto avrebbe potuto guadagnare usando la normale diligenza per trovare un altro posto di lavoro, e comunque fino ad un massimo di dodici mensilità e con tutte le altre conseguenze di legge sopra ricordate.
- Al riguardo, vi è così chi ha ritenuto che tra le circostanze che, se ritenute insussistenti, possono dare luogo all'applicazione della sanzione (anche) ripristinatoria vada ricompresa solo **la scelta tecnico-organizzativa che ha dato luogo al licenziamento** [corroborata dal nesso di causalità tra quest'ultima ed il licenziamento; ancora, chi – sulla base dell'assunto secondo cui i presupposti che compongono il giustificato motivo oggettivo costituiscono un tutto inscindibile o comunque non scomponibile al suo interno – vi attrae anche la **violazione dell'obbligo, di creazione giurisprudenziale, di tentare la ricollocazione del lavoratore su mansioni diverse**, secondo il noto principio del *repêchage*; infine, chi riconnette la sanzione in questione **anche ai casi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare**.
- In tutti gli altri casi in cui il giudice rileva l'insussistenza del motivo economico (che sostanzialmente attengono alla valutazione giuridica dell'idoneità dei motivi addotti dal datore di lavoro alla base del licenziamento), trova applicazione il regime di **tutela risarcitoria forte**, quindi si ha la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto del lavoratore dell'indennità risarcitoria tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto percepita. I criteri per il computo dell'indennità sono quelli di cui al comma 4, ed inoltre, il giudice

deve tener conto del comportamento assunto dalle parti nell'ambito del procedimento preventivo di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, e dei tentativi del lavoratore di trovare una nuova occupazione.

- Una delle prime pronunce emesse riguardo alla configurabilità delle “altre ipotesi” di illegittimo licenziamento per giustificato motivo oggettivo alle quali è stato ritenuto applicabile il solo regime risarcitorio è stata l’ordinanza del Tribunale di Milano del 20.11.2012: “È insussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento quando il datore di lavoro non abbia dimostrato l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore nell'organico aziendale: in tali casi, la sanzione applicabile è il risarcimento del danno tra le dodici e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di **fatto** previsto dall'art. 18, comma 7, Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), (nella versione modificata ad opera dell'art. 1, comma 42, legge n. 92 del 2012) per le " altre ipotesi " - rispetto a quella della " **manifesta insussistenza** del **fatto** posto a base del licenziamento " - in cui il giudice " accerta che non ricorrono gli estremi del... giustificato motivo ".

La riduzione di tutela del lavoratore licenziato per motivi economici (riduzione che si è verificata a danno di dipendenti di imprese con più di 15 unità lavorative), è in parte compensata dalla previsione di una procedura preventiva di natura amministrativa che il datore di lavoro deve obbligatoriamente attivare prima di licenziare il lavoratore per tali motivi.

L'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, infatti, ha modificato l'art. 7 della legge n. 604/1966 (dove prima era prevista una procedura conciliativa attivabile dal lavoratore dopo il licenziamento), prevedendo che il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione territoriale del Lavoro, e per conoscenza al lavoratore, la sua intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore e “*indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato*”.

Si ritiene che tale procedura debba essere applicata anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro ha intenzione di procedere al licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, in quanto potrebbe essere utile per trovare un nuovo collocamento del lavoratore all'interno dell'azienda, mentre si esclude che possa valere per il caso di superamento del periodo di comporto.

Dopodiché la Direzione territoriale del Lavoro comunica entro 7 giorni, al lavoratore e al datore di lavoro il giorno della convocazione di essi dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 cpc.

Durante la procedura dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione le parti possono farsi assistere da un sindacalista, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

La procedura ha lo scopo di trovare soluzioni alternative al recesso e dura 20 giorni dal momento in cui viene comunicata la data della convocazione, salvo proroghe volute da entrambi le parti.

Se la conciliazione non riesce, e comunque trascorso il termine di 20 giorni, il datore di lavoro può procedere al licenziamento. Si ritiene che il datore possa procedere al licenziamento anche nel caso in cui la Direzione territoriale del Lavoro non proceda a fissare la convocazione entro sette giorni dalla comunicazione del datore di lavoro.

Nel caso in cui la conciliazione riesce e si è pervenuti ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il lavoratore può accedere all'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), oggi alla NASPI, Nuova prestazione di assicurazione sociale dell'impiego.

In ogni caso il comportamento tenuto dalle parti davanti alla Commissione provinciale di conciliazione verrà valutato dal giudice nel calcolo dell'indennità di cui all'art. 18, comma 7, legge n. 300/1970.

A tal proposito, si ritiene non opportuno che il datore di lavoro, nel corso della procedura conciliativa subordini l'accordo con il lavoratore alla rinuncia da parte di quest'ultimo di ogni ulteriore pretesa riguardo all'intercorso rapporto di lavoro, in quanto il mancato accordo sarà da ascrivere interamente al datore.

È importante ricordare che ai sensi dell'art. 1, comma 41, della legge n. 92/2012, prevede che nel caso di licenziamento comminato a seguito della procedura disciplinare prevista nell'art. 7 della legge n. 300/1970, o della procedura preventiva di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, il licenziamento decorre in modo retroattivo, dal momento della comunicazione dell'avvio di tali procedure, fatto salvo il periodo di preavviso, o la corrispondente indennità sostitutiva del preavviso.

Ciò significa che le prestazioni lavorative rese dal lavoratore dopo la comunicazione dell'avvio della procedura e prima del licenziamento sono da ascrivere al periodo di preavviso.

I.V TUTELA RISARCITORIA ATTENUATA (art. 18, comma 6, legge n. 300/1970).

Il comma 6 dell'art. 18 della legge n. 300/1970 ha disciplinato il caso in cui il licenziamento risulti comminato in modo irregolare per:

- inosservanza dell'art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966, ossia nel caso del licenziamento inefficace per mancata comunicazione dei motivi (a differenza del licenziamento inefficace perché non comunicato in forma scritta che è sottoposto al regime di tutela reintegratoria piena);
- vizio commesso nella procedura disciplinare ex art. 7 della legge n. 300/1970;
- vizio commesso nella procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966;

In tali casi trova applicazione il regime della risoluzione del rapporto di lavoro, con diritto del lavoratore a ricevere un'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto.

Le ipotesi di mancata comunicazione scritta dei motivi e di violazione del procedimento disciplinare, nella precedente disciplina venivano sanzionate con la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, perchè considerate, comunque, ipotesi di licenziamento ingiustificato, soprattutto alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 398 del 1994.

Ovviamente tale disposizione trova applicazione, qualora, previa apposita domanda del lavoratore, il giudice non abbia anche rilevato nella fattispecie una ingiustificatezza del licenziamento, nel qual caso trovano applicazione i diversi regimi sanzionatori previsti per il licenziamento discriminatorio/per giusta causa/giustificato motivo.

II. INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA.

Il lavoratore può scegliere di ricevere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in sostituzione della reintegra (quindi solo nei casi di accesso alla tutela reintegratoria forte o attenuata). La scelta può essere fatta entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, ovvero dall'invito del datore a riprendere servizio, se questo è anteriore.

La corresponsione dell'indennità non esclude il diritto al risarcimento del danno che sarà dovuto fino al momento:

- della scelta del lavoratore per l'indennità sostitutiva della reintegra, momento, questo, in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro (la legge n. 92/2012 ha previsto espressamente che il rapporto di lavoro si risolve al momento della scelta del lavoratore per l'indennità sostitutiva della reintegra, quindi è escluso che, dopo tale scelta del lavoratore, il datore di lavoro rimanga obbligato a versare retribuzioni a titolo di risarcimento fino a quando non avrà adempiuto all'obbligo di pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra);
- in cui, essendo decorsi 30 giorni dall'invito del datore, il lavoratore non riprende servizio, né opta per l'indennità sostitutiva della reintegra: in questo caso, infatti, il rapporto di lavoro si risolve lo stesso (in base alla nuova formulazione si esclude che il lavoratore possa aderire all'invito del datore di lavoro di riprendere servizio riservandosi di decidere poi entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza se optare per la reintegra o meno, in quanto adesso la legge prevede esplicitamente che se l'invito del datore di lavoro a riprendere servizio è precedente alla comunicazione del deposito della sentenza, il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva della reintegra solo entro trenta giorni da tale invito).

Nel caso in cui il lavoratore lascia decorrere i 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, senza aver optato per l'indennità sostitutiva della reintegra, il rapporto di lavoro non si risolve, rimanendo il lavoratore in attesa dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio. Ovviamente, nelle more, il datore è tenuto alla corresponsione del risarcimento del danno. Quando, finalmente giungerà l'invito del datore, il rapporto si risolverà se il lavoratore, entro 30 giorni, non riprenderà servizio.

III. IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO (per i licenziamenti intimati a partire dal 18/07/2012).

L'art. 6 della legge n. 604/1966, così come modificata dalla legge n. 92/2012 prevede che il lavoratore deve impugnare il licenziamento, pena decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione scritta del licenziamento, o dalla comunicazione scritta dei motivi, se non contestuali. L'impugnazione stragiudiziale può avvenire in qualsiasi forma idonea a manifestare la volontà del lavoratore di contestare la misura adottata dal datore di lavoro.

Va ricordato che la legge Fornero n. 92/2012 ha introdotto l'obbligo della motivazione contestuale al licenziamento, ossia il datore di lavoro, a pena di inefficacia del recesso, deve indicare su quali motivi il licenziamento si fonda.

Prima era previsto, invece, che il datore di lavoro si limitasse a comunicare il licenziamento per iscritto; il lavoratore entro 15 giorni dalla ricezione del licenziamento poteva chiedere la motivazione al datore di lavoro, che era tenuto a rispondere entro 7 giorni.

L'impugnazione stragiudiziale diviene inefficace se non è seguita da impugnazione giudiziale: entro i successivi 180 giorni (sono ulteriormente abbreviati i termini di 270 giorni introdotti dalla legge n. 183/2010, il cd. Collegato Lavoro) occorre depositare ricorso presso il competente Tribunale in funzione di giudice del lavoro, oppure è possibile presentare richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato (la legge n. 183/2010 ha infatti eliminato il tentativo obbligatorio di conciliazione come condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria). Se il tentativo di conciliazione o di arbitrato abbiano esito negativo, occorre presentare il ricorso entro i successivi 60 giorni.

Se i termini di decadenza per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento decorrono per il lavoratore dal giorno della comunicazione del licenziamento, gli effetti del licenziamento, invece, nei casi in cui la sua comminatoria sia preceduta dal procedimento ex art. 7 della legge n. 604/1966 o dall'art. 7 della legge n. 300/1970, decorrono retroattivamente dal momento in cui vengono intrapresi tali procedimenti (ciò secondo quanto disposto dall'art.1, comma 41, della legge n. 92/2012).

IV. RITO SPECIALE DEL LAVORO (cd. Rito Fornero).

L'art. 1, commi 47-68, della legge n. 92/2012 ha introdotto un rito speciale a cognizione sommaria per l'impugnazione dei licenziamenti di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970; il che significa che, apparentemente, tale rito non troverebbe applicazione quando il lavoratore intende impugnare il licenziamento comminatogli da un datore di lavoro con meno di 16 dipendenti, a meno che il vizio che inficia la sanzione espulsiva non sia una ragione discriminatoria.

Tuttavia, occorre precisare che il comma 48 prevede che “con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi”. Di conseguenza, è possibile che il lavoratore chieda al giudice di rilevare i vizi del licenziamento a norma dell'art. 18 della legge n. 300/70, ed in via subordinata, di applicare il regime di tutela obbligatoria di cui all'art. 8 della legge n. 604/1966, qualora dall'istruttoria emergesse che il datore di lavoro ha meno di 16 dipendenti occupati: la domanda, sebbene diversa, infatti, si fonderebbe sul medesimo fatto costitutivo della principale, solo in questo modo si eviterebbe di costringere il lavoro ad introdurre un nuovo giudizio ai sensi dell'art. 414 cpc, per ottenere la tutela obbligatoria di cui all'art. 8 della legge n. 604/1966.

Inoltre questo rito trova applicazione qualora, insieme all'impugnativa di licenziamento si pongono anche questioni di qualificazione del rapporto di lavoro.

Il ricorso, che deve essere depositato in cancelleria, entro 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento, deve essere redatto senza le formalità (e quindi senza le decadenze) di cui all'art. 414 cpc, bensì ai sensi dell'art. 125 cpc.

Il giudice deve fissare l'udienza di comparizione delle parti **non oltre 40 giorni dopo** il deposito del ricorso. Inoltre il giudice fissa un termine **non inferiore a 25 giorni prima** dell'udienza per notificare il decreto di fissazione dell'udienza ed il ricorso al resistente. Quest'ultimo può costituirsi fino a **5 giorni prima** dell'udienza.

All'udienza vengono sentite le parti, omessa ogni formalità, e si procede all'assunzione delle prove che vengono considerate **indispensabili**.

Al termine dell'istruttoria, il giudice provvede con ordinanza (di accoglimento o di rigetto) immediatamente esecutiva (e la cui esecutività non può essere sospesa se non nella sentenza che decide l'eventuale giudizio di opposizione).

Contro l'ordinanza (di accoglimento o di rigetto) può essere presentata opposizione con ricorso di cui all'art. 414 cpc, **entro 30 giorni a pena di decadenza** dalla notificazione del provvedimento o dalla comunicazione se anteriore.

Il giudice, con decreto fissa l'udienza di discussione **non oltre 60 giorni dopo** il deposito del ricorso. Tra la data della notifica e quella dell'udienza devono decorrere **almeno 30**

giorni. L'opposto può costituirsi **fino a 10 giorni prima** dell'udienza depositando la memoria difensiva con le decadenze di cui all'art. 416 cpc.

Anche in tale udienza, omessa ogni formalità, vengono sentite le parti e si procede all'ammissione delle prove **ammissibili e rilevanti**. Il giudice concede un termine per note difensive da depositare almeno 10 giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza di accoglimento o di rigetto dell'opposizione deve essere depositata in cancelleria, completa dei motivi, entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione dell'ipoteca giuduziale.

Contro la sentenza, è possibile proporre reclamo alla corte d'appello, a pena di decadenza entro 30 giorni dalla sua comunicazione o notifica se anteriore.

La corte d'appello fissa con decreto l'udienza e i termini sono 60 – 30 – 10.

Sono ammessi nuovi mezzi di prova solo se il collegio li ritiene indispensabili, o se le parti non li hanno potuti presentare nel primo giudizio, per causa a loro non imputabile.

Nel corso dell'udienza si può decidere sulla sospensione dell'efficacia della sentenza se sussistono gravi motivi.

Anche in questo giudizio possono essere depositate note difensive, e la sentenza viene depositata entro 10 giorni dalla udienza di discussione.

Contro tale sentenza è possibile presentare ricorso in Cassazione entro 60 giorni dalla comunicazione o notifica del provvedimento, altrimenti decorrono i normali 6 mesi. Sull'eventuale sospensione dell'efficacia esecutiva della sentenza, in pendenza del ricorso, decide la corte d'appello.

La cassazione fissa l'udienza non oltre 6 mesi dal deposito del ricorso.