

Articolo 18: cosa cambia

Articolo 18 al centro del dibattito.

In base al [disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro approvato dal Consiglio dei ministri del 23 marzo 2012](#), gli interventi sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori riguardano i licenziamenti nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Non c'è nessuna modifica sui discriminatori, mentre i cambiamenti riguardano i licenziamenti economici e disciplinari. I primi (definiti per "motivi oggettivi") non prevederanno mai la possibilità di reintegro, ma daranno vita a una procedura di conciliazione ed eventualmente un indennizzo economico.

I secondi ("motivi soggettivi") daranno al giudice il compito di valutare la situazione e applicare il reintegro o l'indennizzo. I motivi oggettivi validi riconosciuti dalla normativa e dalla giurisprudenza sono, ad esempio: soppressione della mansione cui era addetto il lavoratore; cancellazione del reparto o dell'ufficio in cui lavora il dipendente; introduzione di macchinari che fanno risparmiare sul lavoro umano; esternalizzazione; crisi o difficoltà aziendale; chiusura dell'attività.

L'articolo si applica solo alle aziende con più di 15 dipendenti, com'è già oggi. Per il momento rimarranno fuori i dipendenti pubblici (che sono oltre 4 milioni).

Licenziamento individuale per motivi economici

Oggi

Il licenziamento individuale per motivi economici, riconosciuti come validi, è già previsto e non dà diritto né al reintegro né all'indennizzo.

Questo tipo di licenziamenti prevederà una procedura di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, dopo la quale al dipendente rimarrà la possibilità di ricorrere in tribunale

Con la riforma

Non cambia nulla

Licenziamento individuale per motivi economici fino a 4 dipendenti nell'arco di 120 giorni

Oggi

Se invece il giudice ritiene non valido il motivo economico addotto dall'azienda, può decidere il reintegro del lavoratore. Sarà il dipendente, nel caso, a scegliere in alternativa l'indennizzo.

Con la riforma

Se invece il giudice ritiene non valido il motivo economico addotto dall'azienda, potrà decidere solo per l'indennizzo economico, che sarà tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, dell'anzianità del lavoratore e del comportamento delle parti.

Oggi

Se il motivo economico è addotto per mascherare un licenziamento disciplinare o discriminatorio, si ricade nelle due ipotesi qui di seguito.

Con la riforma

Il giudice non è chiamato a valutare il tipo di licenziamento, ma se dovesse valutare l'inesistenza dei motivi economici, scatterà l'indennizzo tra le 15 e le 27 mensilità

Licenziamento per motivi disciplinari

Oggi

Se il giudice riconosce validi motivi disciplinari, non scatta né il reintegro né l'indennizzo

Con la riforma

Non cambia nulla

Oggi

Come per i licenziamenti per motivo economico, il giudice che ritiene non valido il motivo disciplinare addotto dall'azienda, può decidere il reintegro del lavoratore. Sarà il dipendente, nel caso, a scegliere in alternativa l'indennizzo.

Con la riforma

Il giudice avrà di fronte due alternative:

1. se il fatto imputato al lavoratore non è stato commesso o se non è un motivo previsto dai contratti di settore, e allora deciderà per il reintegro, in aggiunta al pagamento della retribuzione per tutto il periodo tra il licenziamento e il reintegro stesso.
2. in tutti gli altri casi di motivo ingiustificato ci sarà l'indennizzo, che lo stesso giudice stabilirà tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, dell'anzianità del lavoratore e del comportamento delle parti.

Licenziamento individuale per motivi discriminatori

Oggi

Se il giudice non riconosce la discriminazione, il licenziamento resta valido

Con la riforma

Non cambia nulla

Oggi

Il lavoratore può impugnare il licenziamento e deve dimostrare davanti al giudice che è stato discriminatorio. Se il giudice ritiene fondato il ricorso, annulla il licenziamento e reintegra il lavoratore

Con la riforma

Non cambia nulla

[Scarica il documento del Governo sull'articolo 18.](#)

Va precisato che l'articolo 18 rappresenta solo una parte di un disegno assai più ampio che prevede la riforma del mercato del lavoro. Novità importanti sono infatti la stretta sulle tipologie contrattuali flessibili a maggior rischio di precarietà, con paletti anti-abusi, e un nuovo assetto degli ammortizzatori sociali, con l'arrivo di una nuova assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), che prende il posto delle attuali indennità di disoccupazione.

L'iter normativo è appena iniziato con il varo della riforma del mercato del lavoro nel Consiglio dei ministri del 22 marzo 2012. Si prevedono modifiche e interventi aggiuntivi dalle Camere in vista della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

In allegato: il documento del Governo sull'articolo 18