

ART. 18: TROPPI NE PARLANO SENZA CONOSCERLO

Troppo spesso si sente parlare di “articolo 18” senza che chi lo fa abbia ben chiaro cosa dice questa norma contenuta nella legge n. 300 del 1970 (il cosiddetto Statuto dei Lavoratori).

Quindi, qualsiasi discussione su questo articolo non può prescindere dalla sua conoscenza

L'art. 18 (Reintegrazione nel posto di lavoro) dice:

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto

comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

L'art. 18, quindi, tutela i lavoratori delle aziende con più di 15 dipendenti esclusivamente contro i licenziamenti dichiarati dal giudice inefficaci (l'esempio tipico è il licenziamento intimato verbalmente) o nulli perchè intimati senza giusta causa o giustificato motivo (ad esempio per motivi di fede politica o religiosa). In questi limitati casi e solo in questi interviene la tutela dell'art. 18 che prevede il reintegro sul posto di lavoro per il dipendente ingiustamente licenziato.

Appare quindi evidente che chi ne chiede l'abrogazione dicendo che impedisce di licenziare in caso di crisi aziendali o che vieta in maniera assoluta di licenziare nelle aziende con più di 15 dipendenti, mente e lo fa o per disinformazione o in maniera strumentale cercando di rendere legittimo il licenziamento discriminatorio.

Nella testa di costoro l'obiettivo è quindi il licenziamento libero anche, ad esempio, per motivi quali l'appartenenza ad uno schieramento politico, o la fede religiosa, piuttosto che più semplicemente l'antipatia nei confronti del lavoratore.

Niente ha a che vedere l'articolo 18 con i licenziamenti per crisi aziendale o difficoltà economiche dell'azienda che sono già previsti e regolamentati da apposita normativa.

In conclusione riteniamo quindi non solo che l'art. 18 sia più che mai attuale e che vada mantenuto ma anche che bisognerebbe estenderlo a molte categorie di lavoratori che oggi non sono tutelati contro i licenziamenti discriminatori. Pensiamo, ad esempio, ai soci lavoratori delle cooperative, ai lavoratori in ritenuta d'acconto (sono circa due milioni in Italia), agli interinali.

Gennaio 2012