

# **LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

2 aprile 2014

Prof. Francesco Rotondi

# LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La forma più comune di estinzione del rapporto di lavoro subordinato, è costituita dal potere di recesso del datore di lavoro e del lavoratore denominati, rispettivamente, **licenziamento** e **dimissioni**.

**Sono entrambi negozi unilaterali recettizi e, dunque, efficaci nel momento in cui il destinatario ne viene a conoscenza.**

Ulteriore ipotesi di estinzione del rapporto di lavoro è poi costituita dalla **risoluzione consensuale** ossia la cessazione del rapporto per “mutuo consenso”.

# IL LICENZIAMENTO

# LE FONTI – EVOLUZIONE NORMATIVA

Il licenziamento individuale è disciplinato dalle seguenti fonti:

➤ **Codice civile:**

- art. 2118 c.c. -> licenziamento con preavviso
- art. 2119 c.c. -> licenziamento per giusta causa

➤ **L. 604/1966** che ha introdotto:

- il principio di necessaria giustificazione del licenziamento
- l'obbligo di forma scritta
- la nozione di giustificato motivo (soggettivo ed oggettivo)
- la sanzione per l'ipotesi di licenziamento privo di giustificato motivo o di giusta causa
- l'ipotesi di licenziamento discriminatorio.

➤ **L. 300/1970 – art. 18** che ha introdotto la sanzione della reintegra nel caso di licenziamento illegittimo

➤ **L. 108/1990** che è intervenuta sull'ambito di applicazione delle tutele obbligatoria e reale e nuove ipotesi di licenziamento discriminatorio.

➤ **L. 92/2012** che ha modificato la precedente versione dell'art. 18 L. 300/1970

# IL LICENZIAMENTO

Ipotesi di licenziamento:

- **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE** (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo)
- **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – NOZIONE DI GIUSTA CAUSA

## RECESSO PER GIUSTA CAUSA

### (ART 2119 C.C.)

*“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. (...)”.*



### CHE COS'È LA GIUSTA CAUSA?

**Tesi minoritaria:** è costituita esclusivamente da un inadempimento del lavoratore (es. assenza ingiustificata, inosservanza del divieto di fumo in locali dove si trova materiale infiammabile).

**Tesi maggioritaria:** è costituita non solo da un inadempimento del lavoratore ma anche da qualsiasi fatto o atto che, pur non essendo attinente all'esecuzione della prestazione lavorativa, è tuttavia idoneo a far venir meno la fiducia tra le parti (sotto detto ultimo profilo, si pensi al conducente di autobus ligio ai propri doveri ma che sia un consumatore abituale di sostanze stupefacenti; lavoratore che compia un furto fuori dall'azienda).

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – NOZIONE DI GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

## RECESSO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO (Art. 3 L. 604/1966)

“ *Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (...)*”



### **CHE COS'È IL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO?**

È un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (es. scarso rendimento del lavoratore)

→ La differenza tra giusta causa e giustificato motivo è costituita dalla diversa intensità dell'inadempimento e dal grado di colpa del lavoratore.

→ Sia nell'ipotesi di giusta causa che di giustificato motivo soggettivo l'onere della prova circa la loro sussistenza è a carico del datore di lavoro

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE



**CHE DIFFERENZA C' È TRA GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO?**

La differenza tra giusta causa e giustificato motivo è costituita dalla diversa intensità dell'inadempimento e dal grado di colpa del lavoratore.



In ragione di ciò, il licenziamento per giusta causa ha effetto immediato mentre il licenziamento per giustificato motivo soggettivo ha effetto decorso il termine di preavviso contrattualmente previsto (contratto individuale o, più comunemente, CCNL), in relazione al quale il datore di lavoro può decidere, di converso, di corrispondere la relativa indennità sostitutiva.

## **MA PER ENTRAMBE LE IPOTESI**

- Prima dell'intimazione del licenziamento è necessario esperire la procedura di cui all'art. 7 L. 604/1966 (sul punto si rimanda alla lezione IV)
- Sia nell'ipotesi di giusta causa che di giustificato motivo soggettivo l'onere della prova circa la loro sussistenza è a carico del datore di lavoro.



# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO - SANZIONI


## ART. 18, c. 4 e 5 L. 300/1970 come modificati dalla L. 92/2012

*c. 4: “ Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro, di cui al primo comma e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso, la misura dell’indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.(...).*


*c. 5: Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità onnicomprensiva determinata da un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”.*

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO

Nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa e/o per giustificato motivo soggettivo il giudice potrà alternativamente:



Annullare il licenziamento  
e  
reintegrare il lavoratore  
+  
indennizzo sino a 12  
mensilità



Liquidare un indennizzo tra  
12 e 24 mensilità (senza  
annullare il recesso)

# 1. LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO

## 1^ ipotesi

Il giudice reintegra il lavoratore + condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra (con detrazione dell'*aliunde perceptum e percipiendum*) per un massimo di 12 mesi + contributi, unicamente nelle ipotesi di :

i) *“insussistenza”* del fatto contestato

ovvero

ii) *perché il fatto rientra* tra le condotte punibili con una sanzione conservativa *“sulla base delle previsioni dei ccnl ovvero dei codici disciplinari”* (sproporzione *“tabellata”* della sanzione)

**Ma cosa significa “insussistenza del fatto contestato”?**

**Si intende il fatto materiale o giuridico?**

**In molti casi dipenderà dalla qualificazione giuridica che ne darà il giudice del lavoro**

## 2. LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO

### 2^ Ipotesi

Solo indennizzo 12/24 mensilità (NO REINTEGRA)



*(...) nelle altre ipotesi in cui (il giudice) accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo (ferma restando la sussistenza del fatto contestato)*

**Ma quali sono le “altre ipotesi” di licenziamento disciplinare ingiustificato?**

# LE “ALTRE IPOTESI” DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO

ad esempio, “*le altre ipotesi*” potrebbero essere:

- a)** il fatto sussiste ma difetta il principio di proporzionalità fra fatto contestato e sanzione del licenziamento;
- b)** violazione dell’art. 4 l. 300/70

NB. In ogni caso il fatto contestato al lavoratore deve essere “sussistente”, altrimenti si ricade nell’ipotesi precedente (in cui il Giudice dispone la reintegrazione del lavoratore)

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: ALCUNI ESEMPI TRATTI DALLA REALTÀ...

1. FURTO
2. ASSENZA INGIUSTIFICATA
3. ASSENTEISMO (FALSO CERTIFICATO MEDICO)
4. ABBANDONO (*INGIUSTIFICATO*) DEL POSTO DI LAVORO
4. RITARDO SUL LAVORO
5. VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI NON CONCORRENZA
6. PERMANENZA NON AUTORIZZATA NEI LOCALI AZIENDALI
7. INSUBORDINAZIONE (ALLE DIRETTIVE AZIENDALI)
8. VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI DILIGENZA E/O SCARSO RENDIMENTO

# FATTO MATERIALE O FATTO GIURIDICO?

## UNA INTERESSANTE PRONUNCIA

### ORDINANZA TRIB. BOLOGNA 15 OTTOBRE 2012

#### (licenziamento illegittimo: art. 18, IV c. Stat. Lav.)

**CASO:** dipendente licenziato per giusta causa per aver risposto via e-mail al proprio superiore gerarchico (in merito ad una *deadline* già fissata): *“Parlare di pianificazione nel Gruppo è come parlare di psicologia con un maiale, nessuno ha il minimo sentore di cosa voglia dire pianificare una minima attività in questa azienda. Pertanto, se Dio vuole, per martedì 24.7.12 avrai tutto ciò che serve”*

Giudice **ha ordinato la reintegrazione** di un lavoratore che era stato licenziato, dopo l'entrata in vigore della Riforma Fornero, sulla base di un'asserita **giusta causa ed ha applicato il comma 4 del nuovo art. 18**, secondo cui «il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi (...) della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per *insussistenza del fatto contestato* ovvero *perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa* sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma (...)».

**N.B.** La pronuncia fa discutere perché, nel valutare la «insussistenza del fatto contestato», il Giudice ha accolto la tesi in base alla quale la norma in questione, parlando di fatto, farebbe necessariamente riferimento al c.d. “fatto giuridico” inteso nell’unicum della sua componente oggettiva e della sua componente soggettiva in sostanza sostenendo l'interpretazione che vigeva per il precedente art. 18 l. 300/70. (confermata dalla **Corte App. Bologna 11 aprile 2013 n. 604**)

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INEFFICACE - SANZIONI

## ART. 18, c. 6 L. 300/1970 come modificato dalla L. 92/2012

*c. 6: Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennita' risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravita' della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi e' anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo*



# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INEFFICACE - SANZIONI

ART. 18, c. 6 L. 300/1970 come modificato dalla L. 92/2012

 Se:

- violazione del requisito di motivazione del licenziamento di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604
- violazione della procedura di cui all'articolo 7 L. 300/1970 (i.e. procedimento disciplinare)



indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (NO CONTRIBUTI, NO DETRAZIONE ALIUNDE PERCEPTUM)

**MA**

se vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso si applicano, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

# LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

(Art. 3 L. 604/1966)

*“ Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato (...) da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*

# IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

## 1^ Ipotesi

L'art. 18 comma 7 rimanda alle sanzioni di cui ai commi 4 e 5 per le seguenti ipotesi:

**Licenziamento “economico” ingiustificato “*per manifesta ‘insussistenza’ del fatto posto a base del licenziamento*”**



Il giudice “*può*” reintegrare il lavoratore + condanna al pagamento di una indennità risarcitoria massima di 12 mesi (detratto aliunde perceptum e percipiendum) + contributi (ex 4° comma)

## 2^ Ipotesi

**nelle altre ipotesi” in cui il (il Giudice) accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo”** (sempre che il fatto non sia “manifestamente infondato”)



Il giudice liquiderà un indennizzo tra 12/24 mensilità (ex 5° comma)

# IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

## LA PREVISIONE DI UNA CONCILIAZIONE PREVENTIVA (ART. 7 L. N. 604/1966)

- Il licenziamento economico deve essere preceduto da una fase di conciliazione preventiva
- Il datore di lavoro deve comunicare, preventivamente alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) del luogo dove il lavoratore presta la sua opera e, per conoscenza allo stesso lavoratore, la propria intenzione di voler *recedere* dal rapporto di lavoro per motivi economici
- La comunicazione deve contenere i motivi che rendono necessario il recesso e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione professionale del lavoratore

# LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

## LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVENTIVA

- La DTL deve convocare le parti, avanti la Commissione istituita ex art. 410 c.p.c., entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, per procedere all'esame e verificare possibili soluzioni alternative al recesso
- Le parti possono farsi assistere da un avvocato, da un rappresentante delle OO.SS. o da un consulente del lavoro
- Entro 20 giorni deve concludersi la procedura conciliativa; non si tratta di termine perentorio e quindi con l'accordo delle parti il termine potrà essere ampliato
- In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni

**segue**

# IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

## LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVENTIVA



Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione del rapporto è prevista l'applicazione del nuovo ammortizzatore previsto dalla riforma (ASPI). Il lavoratore può essere altresì affidato a un'agenzia che ne tenti il ricollocamento (outplacement).

Se la conciliazione ha esito negativo e, comunque, se la DTL non convoca le parti entro il termine di 7 giorni dalla richiesta, il datore di lavoro potrà procedere a comunicare il recesso.



In sede di giudizio, il giudice poi valuterà il comportamento complessivo tenuto dalle parti così come desumibile dal verbale di mancata conciliazione.

# LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVENTIVA

*In quali ipotesi NON deve essere esperita?*

## **Art. 7, comma 4, D.L. 76/2013 CONV. IN. L. 99/2013**

1. In caso di licenziamento per superamento periodo di comporta ex art. 2110 c.c. (cfr. norma di interpretazione autentica D.L.n. 76 del 28/6/2013);
2. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 34, L. 92/2012:
  - ✓ Licenziamenti effettuati in occasione di cambi d'appalto, ai quali siano seguite assunzioni presso altri datori di lavoro;
  - ✓ Interruzioni di rapporti a tempo indeterminato nel settore edile per completamento delle fasi lavorative e chiusura del cantiere.

# LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVENTIVA

## ATTENZIONE:

- Il tentativo di conciliazione è **OBBLIGATORIO**: l'omissione determina **INEFFICACIA** del licenziamento intimato;

↳ è un vizio formale → Art. 18, comma 6 (indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità)

- La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal Giudice ai sensi dell'articolo 116 c.p.c (Art. 7, comma 6, L. 604/1966 come modificata dall'Art. 7, comma 4, D.L. 76/2013)
- Il comportamento tenuto dalle parti in sede di conciliazione, come desumibile dal verbale redatto, è valutato dal Giudice (Art. 7, comma 8, L. 604/1966):



## NOTA BENE:

Le disposizioni dal comma 4 al 7 dell'art. 18 L. 300/1970 si applicano solo al datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze:

- ✓ più di 15 dipendenti nello stesso stabilimento/ufficio o nello stesso comune
- ✓ complessivamente più di 60 dipendenti

### **Negli altri casi si applica la “tutela obbligatoria” di cui all’art. 8 L. 604/1966:**

*“Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro”.*



indennità di un importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione (importo determinato sulla base delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, del comportamento e delle condizioni delle parti) maggiorata sino a 10 se il dipendente ha un'anzianità superiore a 10 anni; fino a 14 se il dipendente ha un'anzianità superiore a 20 anni

## NOTA BENE:

✓ **EFFICACIA DEL LICENZIAMENTO** Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 L. n. 300/70 oppure all'esito del procedimento di cui all'art. 7 L. n. 604/66 così come modificato, produce effetto **dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato**, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

È fatto salvo, in ogni caso, **l'effetto sospensivo disposto dalle norme del TU in materia di tutela della maternità e della paternità** di cui al D.L.s. n. 151/2001.

Gli effetti rimangono **altresì sospesi** in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

✓ possibilità di **REVOCA** del licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo → il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità con il pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate.

# IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

Il ruolo apicale del dirigente determina una differenziazione rispetto alle tutele riservate ai lavoratori subordinati.

In particolare ai dirigenti continua ad applicarsi la disciplina codicistica



In caso di licenziamento ingiustificato non è prevista la reintegra

## MA

i contratti collettivi applicabili ai dirigenti prevedono, per il caso di licenziamento ingiustificato, la corresponsione della c.d. INDENNITÀ SUPPLEMENTARE ossia una somma di denaro conteggiata prendendo come importo unitario la mensilità utile ai fini del preavviso da moltiplicarsi per il numero di mesi determinati sulla base dell'anzianità di servizio e all'età del dirigente.

**N.B.:** come per i lavoratori subordinati:

-nel caso di licenziamento disciplinare occorre seguire la procedura di cui all'art. 7 L. 300/1970,

- uguali tutele per licenziamento nullo e discriminatorio (segue).

# LE “PATOLOGIE” DEL LICENZIAMENTO: LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E NULLO ART. 18, C. 1 L. 300/70

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento, perché:

- a) fondato su ragioni di credo politico o fede religiosa, sull'appartenenza ad un sindacato e sulla partecipazione ad attività sindacali - art. 4 L. 15 luglio 1966, n. 604;
- b) determinato da motivazioni di natura politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali - art. 15 della L. n. 300/1970, come integrata tenendo conto delle disposizioni dei D.Lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003;
- c) intimato tra la richiesta di pubblicazione del matrimonio sino ad un anno dalla celebrazione dello stesso (art. 35 del D.Lgs. n.198/2006), ovvero nel periodo di tutela previsto dalla legge per la lavoratrice madre o comunque derivante dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale (art. 54, commi 1, 6 e 9 del D.Lgs. n. 151/2001);
- d) riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante (art. 1345 c.c.);
- e) dichiarato inefficace in quanto intimato in forma orale



Reintegrazione cd. piena + retribuzioni *medio tempore* maturate + versamento  
contributi

**NO REQUISITO DIMENSIONALE**

# LICENZIAMENTO NULLO



## Per ragioni discriminatorie

ex art. Art 4 L. 604/66; art. 15 L. 300/70



matrimonio

maternità (art. 54 D.Lgs. 151/2001)

razza, credo politico o religioso, sesso, lingua,  
appartenenza ad un sindacato .... Motivo illecito...



# EFFETTI DELLA REINTEGRA DEL LAVORATORE (NEL CASO DI LICENZIAMENTO NULLO E/O DISCRIMINATORIO)

- a) Il giudice fissa una indennità corrispondente alle retribuzioni maturate sino alla data della reintegrazione, con il limite minimo di 5 mensilità della retribuzione globale + contributi con detrazione dell'*aliunde perceptum*
- b) Come in passato, il lavoratore può optare per una ulteriore indennità di 15 mensilità sostitutiva della reintegrazione

# CASI CONCRETI:

## ORDINANZA TRIB. DI BOLOGNA 19 novembre 2012

### (licenziamento discriminatorio: nullità)

Una lavoratrice, dipendente part-time da oltre venti anni, alla quale, in **occasione della chiusura di un punto vendita svolto dalla società sotto il marchio e con l'insegna (...)**, era stata proposta l'assunzione presso un nuovo esercizio, a condizione che accettasse le condizioni di lavoro praticate agli altri dipendenti (rapporto di lavoro a tempo pieno, con tutti i sabato e le domeniche lavorati). La lavoratrice veniva licenziata il 25 luglio 2012 (senza che venisse esperito il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 l. 604/1966). Impugnato il licenziamento con la nuova legge Fornero, la lavoratrice lamentava la **violazione dell'art. 5 d. lgs. 61/200 a tutela del lavoro part-time**, secondo cui il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno (e viceversa) non costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento: conseguentemente **chiedeva la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 St. lav. , prevista per i licenziamenti discriminatori e per quelli determinati da "motivo illecito"**.

La fortuna della dipendente, per la quale non era agevole dimostrare una sospetta discriminazione in ragione della sua età, è stata quella di potere invece provare (perché riconosciuto nei documenti e negli stessi atti di causa) che – come accertato nell'ordinanza del Tribunale di Bologna, v'è stato *"il tentativo di esercitare, in coincidenza con la chiusura di un punto vendita, una coazione sulla lavoratrice per ottenere l'accettazione di condizioni di lavoro deteriori"*.

Pertanto, il Giudice bolognese ha accolto integralmente il ricorso, dando atto che **"la manifesta violazione di tale norma integra il motivo illecito nonché il carattere esclusivamente ritorsivo (e come tale discriminatorio) e, quindi, la nullità del licenziamento intimato, che rende applicabile a favore della ricorrente la tutela reintegratoria prevista dal novellato art. 18 St. lav. avverso il licenziamento discriminatorio nonché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 cod. civ.**

## **CASI CONCRETI: ORDINANZA TRIB. MILANO 24 DICEMBRE 2012 (licenziamento discriminatorio: nullità)**

*“(...) Se questo è il quadro probatorio emerso dall’istruttoria, alla **oggettiva insussistenza degli addebiti mossi al lavoratore** (salvo l’allontanamento dal posto di lavoro non certo ingiustificato ma dettato dall’infortunio occorso) non può che discenderne, anche per la censurabile condotta della società, la fondatezza di quanto allegato dal lavoratore circa la **natura sostanzialmente ritorsiva del licenziamento.** (...).*

*Per quanto sia pacifico in causa che ... occupi alle proprie dipendenze meno di 15 lavoratori e sia quindi soggetta alla c.d tutela obbligatoria, l’art. 3 L. 108/90 espressamente prevede che il **licenziamento determinato da ragioni discriminatorie (vuoi ai sensi dell’art. 4 L. 604/66 vuoi ai sensi dell’art. 15 L. 300/70) è da considerarsi nullo e comporta, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze di cui all’art. 18 S.I. Pertanto, ... deve essere condannata alla immediata reintegra di ... nel posto di lavoro, con lo stesso inquadramento e le medesime mansioni o mansioni equivalenti. (...)**”.*



## **CASI CONCRETI: ORDINANZA TRIB. MILANO 13 FEBBRAIO 2013 (licenziamento orale: nullità)**

*“(...) Alla luce di quanto esposto pertanto, rilevato che il ricorrente ha dimostrato l’intervenuta cessazione del rapporto alla data del suo rientro dalle ferie e l’assoluta inefficacia delle dimissioni, da lui mai sottoscritte, trasmesse dall’azienda al Centro per l’Impiego e che nessuna prova è stata fornita dal datore di lavoro che ha preferito restare contumace, deve **ritenersi fondata la tesi del ricorrente di essere stato licenziato oralmente.***

*Va quindi **dichiarata la nullità del recesso e, ai sensi, dell’art. 18 Stat. lav. così come modificato dalla legge 92/2012, la società, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, va condannata a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e corrispondere un’indennità risarcitoria pari all’ultima retribuzione globale di fatto determinata in €. 2.201,65 dalla data di licenziamento sino alla riammissione in servizio oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo (...).***

# **DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE**

# DIMISSIONI

- atto unilaterale recettizio con cui il lavoratore manifesta la propria volontà di cessare il rapporto di lavoro.
- libertà di forma
- sussiste il solo obbligo di preavviso (ex art. 2118 c.c.) salvo l'ipotesi di giusta causa (ex art. 2119 c.c.)

## RISOLUZIONE CONSENSUALE

Il contratto di lavoro, come ogni contratto, può essere sciolto “per mutuo consenso”.

Le parti, in altri termini, come sono libere di accordarsi per costituire o regolare un rapporto giuridico, possono anche, di comune accordo, volerne l'estinzione (art. 1321 c.c.)

# LA PROCEDURA DI CONVALIDA

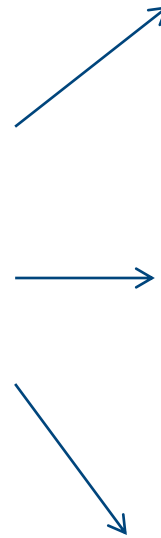
Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012

- Il datore di lavoro deve invitare il lavoratore a procedere alla convalida o alla sottoscrizione entro il termine di 7 giorni dalla ricezione dell'invito
- L'invito si intende validamente comunicato se consegnato a mani e sottoscritto per ricevuta o recapitato al domicilio
- All'invito deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione dell'avvenuta cessazione

# LA PROCEDURA DI CONVALIDA

Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012

- **L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata:**



1. alla convalida effettuata presso la DTL, Centro per l'Impiego; sede individuata da CCNL
2. alla sottoscrizione di apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della Comunicazione Obbligatoria
3. all'inerzia del lavoratore nei 7 giorni successivi alla ricezione dell'invito da parte del datore di lavoro

# LA PROCEDURA DI CONVALIDA

Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012

## OPZIONI PER IL LAVORATORE

- Entro 7 giorni effettuare la convalida in DTL o sottoscrivere la ricevuta della trasmissione e consegnarla al datore
- Non fare niente
- Entro 7 giorni **REVOCARE** le dimissioni o la volontà espressa in nell'ambito della risoluzione consensuale

# LA PROCEDURA DI CONVALIDA

Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012

## OPZIONI PER IL LAVORATORE

- Se il lavoratore non aderisce all'invito né revoca le dimissioni o la risoluzione consensuale nel termine di sette giorni il rapporto di lavoro si intende **RISOLTO** per il verificarsi della condizione sospensiva
- Se il datore di lavoro, in mancanza di convalida o sottoscrizione, non trasmette l'invito entro 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni/la risoluzione sono **PRIVE DI EFFETTO**

# **LA PROCEDURA DI CONVALIDA**

**Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012**

## **DIMISSIONI CON PREAVVISO**

- I cinque giorni per effettuare la comunicazione al centro per l'impiego decorrono dalla data effettiva di cessazione del rapporto. E' comunque possibile effettuare la comunicazione già al momento della ricezione della lettera di dimissioni con preavviso (Circ. Min. Lav. del 12 ottobre 2012).
- In tal caso, al ricevimento della lettera di dimissioni, si risponde con lettera scritta che confermi la data di cessazione al termine del preavviso, effettuando contestualmente l'invito a sottoscrivere la ricevuta della comunicazione obbligatoria.



# **LA PROCEDURA DI CONVALIDA**

**Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012**

## **DIMISSIONI SENZA PREAVVISO**

- A) Nella lettera con cui il datore di lavoro prende atto delle dimissioni verrà contestualmente inserito l'invito ad effettuare la convalida o la sottoscrizione della ricevuta nei termini previsti
  
- B) I pagamenti previsti nell'accordo di risoluzione saranno condizionati alla convalida o sottoscrizione della ricevuta

# **LA PROCEDURA DI CONVALIDA**

## **Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012**

### **RISOLUZIONE CONSENSUALE**

Qualora la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga in sede sindacale non è necessaria la convalida.

**La sottoscrizione dell'accordo in sede sindacale vale già come convalida.**

# SANZIONI

- L'abuso del foglio firmato in bianco per simulare dimissioni o risoluzione consensuale è punito con una sanzione amministrativa da **€ 5.000 a € 30.000**

# LA PROCEDURA DI CONVALIDA

Art 4, comma 17 e ss L. 92/2012

## NORME A TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITÀ

- In gravidanza e nei primi **tre** anni di vita del bambino, la richiesta di dimissioni o risoluzione consensuale dev'essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro
- In mancanza di convalida dimissione/risoluzione è priva di effetto
- La disposizione si applica alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che abbiano fruito del congedo di paternità

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**