

Il licenziamento individuale: intimazione

Novembre 2013

Licenziamento individuale: nozione

Atto con il quale il datore di lavoro manifesta unilateralmente la volontà di recedere dal contratto di lavoro subordinato

Licenziamento individuale: effetti

Si producono ex art. 1334 C.C. dal momento in cui l'atto viene a conoscenza del lavoratore

Licenziamento individuale: tipologie generali

1. ad nutum



con preavviso

2. per giustificato
motivo



con preavviso

3. per giusta causa



senza preavviso
(in tronco)

Licenziamento individuale: ad nutum/2

Applicabile solo a:

- ✓ domestici (art. 4 legge 108/90);
- ✓ dirigenti (art. 10 legge 604/66) però interviene il ccnl;
- ✓ atleti professionisti;
- ✓ lavoratori ultrasessantacinquenni in possesso dei requisiti pensionistici e non aventi optato per la prosecuzione del rapporto (art. 4 legge 108/90);
- ✓ apprendisti al termine del tirocinio (art. 19 legge 25/55);

Licenziamento individuale: ad nutum/3

Perciò

- ✓ non è richiesta la forma scritta (tranne dirigenti ex art. 2 C.1 L. 108/90);
- ✓ non è necessaria la motivazione (tranne dirigenti per ccnl);
- ✓ non vi sono conseguenze risarcitorie oltre l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Va comunque rammentato che i primi 3 commi (affissione, contestazione, diritto di difesa) dell'art. 7 legge 300/70 operano anche in tutte queste ipotesi (Corte Cost. 427/89) tranne il caso dei domestici (Corte Cost. 193/95) e, da ultimo, secondo la Cassazione a Sezioni Unite (29/5/95 n. 6041) dei dirigenti.

Il licenziamento per giusta causa: fonti normative e nozione legale

- ✓ R.D.Lgs. 13/11/24 n. 1825 (impiego privato)
- ✓ Art. 9 - comma 3 "una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto"
- ✓ R.D. 16/03/42 n. 262
- ✓ Codice civile
- ✓ Art. 2119
- ✓ Legge 15/7/66 n. 604 art. 1
- ✓ Ccnl

Il licenziamento per giusta causa: nozione giurisprudenziale

Cass. 23/2/83 n. 1340 "irreparabile lesione dell'elemento fiduciario, che rappresenta il presupposto fondamentale per la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore"

Il licenziamento per giusta causa: nozione giurisprudenziale/2

In pratica...

- ✓ fatti legati alla specifica prestazione dedotta in contratto - gravissimo inadempimento agli obblighi contrattuali
- ✓ fatti estranei alla specifica prestazione dedotta in contratto ma idonei a far cessare la fiducia nella correttezza e professionalità del lavoratore (es. reati non nell'esercizio delle mansioni) - sufficiente pregiudizio potenziale (Cass. 17/06/91 n. 6814)

Il licenziamento per giusta causa: parametri essenziali della valutazione di merito

- ✓ Natura e qualità del rapporto;
- ✓ posizione delle parti;
- ✓ grado di "fiducia" richiesto dalle mansioni svolte;
- ✓ circostanze del fatto ed intenzionalità

in buona sostanza

Si può licenziare per giusta causa solo quando qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (c.d. "extrema ratio")

Il licenziamento per giusta causa: casistica Art. 10 lett. B CCNL Metameccanici

Tra le altre:

- ✓ Grave insubordinazione ai superiori;
- ✓ Danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- ✓ Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- ✓ Rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Il licenziamento per giusta causa

Importante

L'elencazione dei ccnl di fatti costituenti ipotesi "tipiche" di licenziamento senza preavviso non è vincolante per il giudice, che dovrà in ogni caso accertare la conformità alla nozione legale di giusta causa di:

✓ Definizioni contrattuali

+

✓ Comportamento concreto tenuto dal lavoratore

+

✓ Reale entità della mancanza

(Cass. 4/07/89 n. 3194)

Il licenziamento per giustificato motivo: fonti normative

- ✓ Art. 2118 C.C.
- ✓ Legge 15/07/66 n. 604 art. 3
- ✓ Ccnl

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo

Art. 3 notevole inadempimento agli
obblighi contrattuali

Qualsiasi comportamento del lavoratore che sotto
il profilo della correttezza, diligenza ed esatto
adempimento degli obblighi contrattuali sia
ritenuto "notevolmente" insufficiente

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/2

In pratica...

Tutti quei comportamenti che per la loro minore gravità rispetto alla "giusta causa", pur legittimando il licenziamento consentono la prosecuzione del rapporto per il periodo del preavviso

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/3

N.B. valgono le considerazioni già svolte per la giusta causa per quanto concerne i requisiti di proporzionalità della sanzione ed immutabilità dei motivi, mentre con riferimento all'immediatezza il concetto è meno rigoroso, essendo sufficiente "una certa tempestività" (Pret. Milano 10/10/86). Anche qui il giudice non è vincolato dalla "tipizzazione" delle fattispecie attuata dai ccnl (Cass. 29/05/91 n. 6079)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo/4

Importante

Non rilevano, a differenza della giusta causa, i comportamenti/fatti extralavorativi (Pret. Tolmezzo 9/05/85).

L'onere della prova è a carico del datore di lavoro (come nella giusta causa).

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo soggettivo Art. 10 lett. A - CCNL Metalmeccanici

Casistica, tra le altre:

- ✓ Insubordinazione ai superiori;
- ✓ Sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- ✓ Assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi o assenze ripetute tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- ✓ Rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione.

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo

Legge 15/07/66 n. 604

Art. 3 "determinato... da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa"

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/2

Cioè...

- ✓ impiego delle energie lavorative e dei mezzi strumentali;
- ✓ programmazione e divisione del lavoro;
- ✓ elementi di carattere personale della prestazione, come inidoneità fisica sopravvenuta o prolungata assenza per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore (regolare funzionamento dell'organizzazione)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/3

Requisiti essenziali

Prova a carico
del datore, di

→ fondatezza dei motivi adottati

→ nesso di relazione causale
tra quesiti e il licenziamento

→ impossibilità di adibire ad
altre mansioni equivalenti
(c.d. "repechage") specie nel
caso di "soppressione del
posto" (Cass. 23/11/90 n. 1312)

Il licenziamento per giustificato motivo: giustificato motivo oggettivo/4

N.B. La scelta imprenditoriale è insindacabile sotto il profilo della congruità ed opportunità, mentre lo è sotto il profilo dell'effettività (Cass. 30/03/94 n. 3128)

La (nuova) procedura articolo 7
legge 15 luglio 1996, n.604
giustificato motivo oggettivo

Art.1, comma 40 legge 28.6.2012, n.92

Sostituisce l'articolo 7 della 604

- ✓ Ferma la procedura dell'articolo 7 della legge 300/70 per il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, viene introdotta una procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal datore di lavoro con requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo comma, della legge 300/70.
- ✓ Il licenziamento deve essere preceduto da una comunicazione del datore di lavoro alla DTL e, per conoscenza, al lavoratore.

La preventiva comunicazione alla DTL

Il datore deve

- ✓ Dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- ✓ Indicare i motivi del licenziamento medesimo;
- ✓ Indicare le eventuali misure di "assistenza alla ricollocazione del lavoratore".

La procedura presso la DTL

- ✓ Entro 7 gg dalla ricezione della comunicazione le parti vengono convocate davanti alla Commissione Provinciale di conciliazione (410 cpc);
- ✓ Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza oppure da un componente della rappresentanza dei lavoratori, da un avvocato o da un consulente del lavoro;
- ✓ Per legittimo documentato impedimento è prevista una sospensione massima di 15 gg.
- ✓ La procedura, salva diversa intesa fra le parti, si conclude comunque, entro 20 gg "dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione"

L'esito della procedura presso la DTL

- ✓ Il comportamento delle parti è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 comma settimo e per l'applicazione degli artt. 91 e 92 del cpc.
- ✓ Se la **conciliazione prevede la risoluzione consensuale** si applicano le norme sull'ASPI (e medio tempore ?) ed eventualmente l'affidamento ad un'Agenzia per la ricollocazione ;

Gli effetti del licenziamento ad esito della procedura presso la DTL (art.1, comma 41)

- ✓ Il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione di avvio della procedura, salvo il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva;
- ✓ E' fatto salvo "l'effetto sospensivo" disposto dal TU di tutela della maternità e della paternità (dlgs. 151/2001) e per infortunio professionale;
- ✓ Il lavoro svolto durante la procedura si considera "come preavviso lavorato".

L'intimazione del licenziamento ad esito della procedura presso la DTL (art.1, comma 37)

- ✓ La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato (viene sostituito l'art. 2, comma 2 della legge 604/66);
- ✓ Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 (forma scritta) e 2 (indicazione dei motivi) è inefficace;
- ✓ Per i dirigenti solo obbligo di forma scritta (comma 4, art. 2 legge 604/66).

L'inefficacia e la tutela risarcitoria "depotenziata" (art.18, comma 6)

- ✓ "Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, della legge 604/66 o della violazione della procedura dell'art. 7 della legge 604/66 (dell'art. 7 legge 300) si applica la tutela risarcitoria **omnicomprensiva** ma "depotenziata";
- ✓ Minimo 6 massimo 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ...

La motivazione e la gradualità (art.1, comma 42, art.18 comma 6)

- ✓ Il giudice ha un **onere di specifica motivazione** in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale ;
- ✓ A meno che il giudice, **sulla base della domanda del lavoratore**, accerti che vi sia anche un difetto di giustificazione del licenziamento nel qual caso si applica la tutela del comma 4, 5 e 7 dell'art.18.

Anche un difetto di giustificazione ... (art.18 comma 6)

- ✓ Nella fase di confronto con il Ministro Fornero si profilò l'ipotesi che i licenziamenti "economici" , per i quali in quella fase si prevedeva la sola tutela risarcitoria, potessero "celare" licenziamenti per diverse motivazioni.
- ✓ Di qui la previsione esplicita del comma 6 che, tuttavia, subordina l'accertamento del giudice sul difetto di giustificazione, alla domanda del lavoratore che, ovviamente, vi sarà sempre.

Licenziamento disciplinare

Sanzioni conservative

Non incidenti sulla continuazione del rapporto di lavoro (comma 4)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro: inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

Sanzioni conservative/2

Pertanto non è possibile il trasferimento del lavoratore o il cambiamento di mansioni come "sanzione" disciplinare vera e propria, mentre è lecito in casi particolari pervenire al c.d.

"licenziamento disciplinare", cioè alla risoluzione del rapporto (che ovviamente esula dal campo delle sanzioni conservative, come pure la "sospensione cautelare" che spesso lo precede").

Il licenziamento disciplinare

Nozione

Non era previsto dalla legge, anzi vedasi art. 7 comma 3 Statuto dei Lavoratori

Però

Corte Costituzionale 30/11/82 n. 204 "sono illegittimi i primi tre commi dell'art. 7 se interpretati nel senso che siano inapplicabili espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro"

Perciò

La procedura dei primi tre commi si applica a tutti i licenziamenti definibili come disciplinari

Il licenziamento disciplinare/2

Ma quali sono?



Tesi formulistica o
contrattualistica

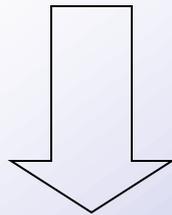
Tesi ontologica



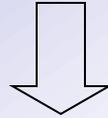
Solo quello considerato
esplicitamente dal ccnl



Qualunque recesso intimato
per ragioni connesse al
comportamento dal lavoratore



Il licenziamento disciplinare/3



Risolve

Cass. S.U. 01/06/87 n. 4823 "ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile, a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore, licenziamento per colpa che copre l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento) e, in parte, quella del licenziamento per giusta causa"

Il licenziamento disciplinare/4

In sostanza

Quando il licenziamento ha natura disciplinare, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati in azienda, non è sufficiente la comunicazione in forma scritta, ivi compresi i motivi (contestuali o successivi) ma è necessario applicare la speciale procedura ex art. 7 legge 300/70, e cioè...

Il licenziamento disciplinare/5

1. Affissione del codice disciplinare (comma 1) → eccezione: Cass. 17/11/94 n. 9719 (lesione coscienza sociale e vivere civile)
2. Contestazione scritta (ivi compresa recidiva se elemento costitutivo della fattispecie)
3. Pausa di riflessione/ → comma 2
termine a difesa (5 giorni)
con eventuale
assistenza sindacale → commi 3 e 5
4. Adozione del provvedimento decorso il predetto termine e nei tempi previsti dal ccnl

Il licenziamento disciplinare/6

N.B. Secondo Cass. S.U. 29/05/95 n. 6041 non si applica ai dirigenti (pare in contrasto con Corte Cost. 427/89 e con Cass. 17/03/93 n. 3146).

Secondo Corte Cost. 193/95 neppure ai domestici.

Più recentemente Cass. S.U. 26/04/94 n. 3965 dice che "il licenziamento intimato a motivo di una colpevole condotta del prestatore di lavoro ha natura ontologicamente disciplinare"

Poi

Corte Cost. 25/07/89 n. 427 "illegittimità dei commi 2 e 3 dell'art. 7 nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato dall'imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti"

Sanzioni

Secondo Cass. S.U. 18/05/94 n. 4844 l'inosservanza della procedura rende il recesso solo ingiustificato e non nullo

Di conseguenza

a) in area di tutela reale → art. 18 L. 300/70
(reintegrazione + risarcimento danno)

qui l'atto è inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro

Sanzioni/2

- b) in area di tutela obbligatoria → art. 8 L. 604/66
(riassunzione / indennità risarcitoria)

- c) in area di libera re cedibilità → artt. 2118, 2119 C.C.
(pagamento del preavviso anche se era stato intimato per giusta causa)

nei casi b) e c) l'atto risolve il rapporto di lavoro

Precedentemente si era affermata la nullità in tutti e tre i casi