

La cessazione del rapporto di lavoro

Le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro

Le ipotesi di cessazione

Il rapporto di lavoro può estinguersi per una pluralità di cause:

- **recesso del datore di lavoro (licenziamento) ovvero del lavoratore (dimissioni): il recesso è atto unilaterale recettizio, vale a dire che per produrre effetto deve essere portato a conoscenza del destinatario**

Le ipotesi di cessazione

- **scadenza del termine:** nei contratti di lavoro a tempo determinato, il sopraggiungere della “scadenza finale” comporta automaticamente l’estinzione del rapporto, senza necessità di alcuna manifestazione di volontà
- **morte del lavoratore:** la cessazione del rapporto di lavoro è strettamente connessa con il “carattere personale” della prestazione dedotta in contratto

Le ipotesi di cessazione

- **risoluzione consensuale:** l'estinzione del rapporto per “mutuo consenso” si realizza quando entrambe le parti, datore di lavoro e prestatore, si accordano per porre fine al rapporto di lavoro. Oggi per questa modalità è previsto un atto di convalida

Le ipotesi di cessazione

- **impossibilità sopravvenuta della prestazione e forza maggiore:** si tratta di circostanze che possono riguardare sia il datore di lavoro (fenomeni naturali, *factum principis*..) sia il lavoratore (assoluta inidoneità al lavoro..). L'opinione prevalente ritiene che tali ipotesi rilevino come cause estintive nei limiti in cui vengano a configurare un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Le ipotesi di cessazione

- cause indicate specificamente dalla legge:
mancato rientro in servizio del lavoratore a seguito di provvedimento di reintegra, cessazione automatica del pubblico dipendente condannato alla pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici...

Il preavviso

Il preavviso

- A tutela della parte che subisce il recesso, è previsto per il recedente **l'obbligo del preavviso**, con conseguente differimento della effettiva cessazione del rapporto di lavoro.
- Il periodo di preavviso decorre generalmente dal momento in cui la controparte viene a conoscenza del recesso o è posta in condizione di venirne a conoscenza

Il preavviso

- La durata del preavviso è demandata dal codice civile ai **contratti collettivi**, che normalmente la differenziano in relazione alla **qualifica** ed all'**anzianità aziendale** del lavoratore
- L'obbligo del preavviso viene meno in caso di recesso per giusta causa, dal momento che questa *“non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto”*

Indennità sostitutiva del preavviso

- In mancanza di preavviso, la parte recedente deve corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (cd. **indennità sostitutiva del preavviso**)

Le dimissioni

Le dimissioni

- Il lavoratore può recedere dal **contratto a tempo indeterminato in qualsiasi momento**, senza obbligo di fornire alcuna motivazione.
- Salva la ricorrenza di una giusta causa, il lavoratore deve rispettare l'**obbligo di preavviso**.
- Il recesso ante tempus dal **contratto a tempo determinato** può avvenire solo se sussiste una **giusta causa**

La convalida delle dimissioni

- L'**efficacia** delle dimissioni (e della risoluzione consensuale) è **sospensivamente condizionata alla convalida** dell'atto stesso.
- La convalida deve essere effettuata presso la Direzione Territoriale del lavoro, o il Centro per l'impiego territorialmente competente ovvero presso altra sede individuata dai ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La convalida delle dimissioni

- Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto il 3 agosto 2012 un **Accordo Interconfederale** in cui hanno previsto che la convalida possa essere validamente effettuata anche **in sede sindacale**, secondo le disposizioni del codice di procedura civile.
- Resta comunque ferma la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare ulteriori sedi rispetto a quelle **previste dall'Accordo**.

La sottoscrizione della dichiarazione

- In alternativa alla convalida, il lavoratore **può sottoscrivere un'apposita dichiarazione** apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inoltrata dal datore di lavoro al Centro per l'impiego.

L'invito del datore di lavoro

- Se il lavoratore non vi provvede, il datore di lavoro deve entro 30 giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale invitarlo per iscritto a presentarsi nelle sedi previste per la convalida o ad effettuare la sottoscrizione.
- In mancanza di invito, le dimissioni e la risoluzione consensuale si considerano definitivamente prive di effetto.

L'invito del datore di lavoro

- Il rapporto si intende invece risolto qualora entro sette giorni dalla ricezione dell'invito il lavoratore:
 - ✓ non provvede alla convalida ovvero alla sottoscrizione
 - ✓ non revoca le dimissioni o la risoluzione consensuale

La revoca delle dimissioni

- In caso di revoca, dal giorno successivo alla comunicazione della stessa il rapporto torna ad avere “corso normale”, ma per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca il lavoratore non matura alcun diritto retributivo

Le dimissioni per giusta causa

La giusta causa

- In presenza di giusta causa, ossia “*una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto*”, il lavoratore può dimettersi



- ✓ prima della scadenza nel contratto a tempo determinato
- ✓ senza preavviso nel contratto a tempo

La giusta causa

- Rilevano **gravi inadempimenti** del datore di lavoro che ledono irreparabilmente la fiducia del lavoratore nella successiva regolare esecuzione del contratto



La giurisprudenza ha ravvisato la giusta causa di dimissioni p.e. nei casi di mancato pagamento della retribuzione, molestie...

Il preavviso

- Il lavoratore che si dimette per giusta causa non solo non è tenuto a dare il preavviso, ma **ha diritto** a ricevere dal datore di lavoro un'indennità equivalente a quella di mancato preavviso

Le fonti in materia di licenziamento

Dal codice civile del 1865...

- Nell'ambito della piena autonomia riconosciuta alle parti del rapporto di lavoro, l'unico limite discendeva dal principio secondo cui nessuno poteva impegnarsi a prestare la propria opera presso terzi, “*se non a tempo o per una determinata impresa*”.

… al codice civile del 1942 …

- Ai sensi della disciplina codicistica (artt. 2118 e 2119) , sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, *salvo l'obbligo del preavviso* , ma senza alcun obbligo di motivazione.

... attraverso la contrattazione ...

- A parziale superamento del regime della libera recedibilità, la regola di giustificazione necessaria del licenziamento è stata dapprima introdotta dall'autonomia collettiva (Accordo interconfederale del 1947 per l'industria, rinnovato nel 1950 e nel 1965)

… alla Legge 604/1966 …

- Con la legge n. 604 del 15 luglio 1966 è stata introdotta la **prima disciplina legislativa vincolistica** sul recesso del datore di lavoro



illegittimità del licenziamento non sorretto “da giusta causa” o da “giustificato motivo”

… alla Legge 300/1970 …

- L'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300), prevedendo il passaggio da un regime di stabilità “obbligatoria” ad un regime di stabilità “reale” nelle imprese che superano **determinate soglie occupazionali**, ha previsto la **reintegrazione del lavoratore** in caso di inefficacia, annullamento o nullità del licenziamento

… alla Legge 108/1990 …

- La Legge 11 maggio 1990 n. 108, innovando la Legge n. 604/1966 e modificando l'articolo 18 della Legge n. 300/1970, ha ridisegnato i **confini della stabilità reale e di quella obbligatoria** e ha confinato ad un numero esiguo di ipotesi i casi di recesso *ad nutum*

… alla Legge 92/2012 …

- La Legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero), senza incidere sulle fattispecie di giusta causa e giustificato motivo, ha profondamente rivisto il regime sanzionatorio dei licenziamenti “illegittimi” , differenziandolo in ragione della gravità della violazione accertata e della motivazione.

Principi generali

- necessità di adeguata motivazione (giusta causa o giustificato motivo)
- libera recedibilità solo in ipotesi marginali, espressamente escluse dal campo di applicazione della normativa vincolistica
- divieto di licenziamento nei casi in cui sull'interesse del datore di lavoro prevale quello del lavoratore alla conservazione del posto
- nullità del licenziamento intimato per motivi illeciti

Il licenziamento “ad nutum”

Licenziamento ad nutum

- Il datore di lavoro recede senza alcuna motivazione e in assenza di formalità (“*con un semplice cenno del capo*”)
- L’unico limite all’intimazione del licenziamento è il rispetto del termine di preavviso, fatta salva l’operatività della giusta causa
- Il licenziamento è nullo se intimato per motivi discriminatori

Lavoratori soggetti alla libera recedibilità

- **dirigenti**, per i quali però il contratto collettivo prevede l'obbligo della forma scritta e la necessità che il licenziamento sia sorretto da “giustificatezza” (da valutare secondo buona fede e correttezza ovvero da individuare nell'assenza di comportamenti pretestuosi da parte del datore di lavoro)
- **lavoratori in prova**, per tutta la durata della stessa e fino ad un massimo di sei mesi

Lavoratori soggetti alla libera recedibilità

- lavoratori domestici
- apprendisti al termine del periodo di formazione
- atleti professionisti lavoratori subordinati
- lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo

Il giustificato motivo soggettivo

Il giustificato motivo soggettivo consiste in “*un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*”.

– art. 3 legge 604/1966 –

Giustificato motivo soggettivo vs giusta causa

Il giustificato motivo soggettivo si differenzia dalla giusta causa per:

- la minore gravità del comportamento tale da consentire la prosecuzione del rapporto (differenza “quantitativa”)
- la necessaria attinenza del comportamento illecito al rapporto di lavoro in essere (differenza “qualitativa”)

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il giustificato motivo oggettivo

Il giustificato motivo oggettivo ricorre quando il licenziamento è determinato “*da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*”.

– art. 3 legge 604/1966 –

Il giustificato motivo oggettivo

Può rappresentare la conseguenza:

- di una libera scelta del datore di lavoro finalizzata ad un nuovo e diverso assetto dell'organizzazione aziendale o del processo produttivo
- del verificarsi di fatti attinenti alla sfera del lavoratore che si ripercuotono sul contesto aziendale

Le condizioni di legittimità

- effettività delle esigenze aziendali
- nesso causale con il licenziamento
- inutilizzabilità del lavoratore su “posizioni alternative”

La nuova procedura articolo 7
legge 15 luglio 1966 n. 604
per giustificato motivo oggettivo

La procedura in sintesi

comunicazione preventiva a DTL e lavoratore



convocazione delle parti entro 7 giorni



conclusione della procedura entro 20 giorni



risoluzione consensuale o licenziamento

L'obbligo della procedura

- Il datore di lavoro con i **requisiti dimensionali** di cui all'art. 18, ottavo comma, della Legge 300/1970 che intenda procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo **deve darne preventiva comunicazione** alla Direzione Territoriale del Lavoro e, per conoscenza, al lavoratore

- art. 7 Legge 604/66 come modificato dall'art. 1

comma 40 Legge Diritto d'impresa: politiche e gestione del rapporto di lavoro 92/2012 -

La preventiva comunicazione

- Il datore di lavoro deve:
 - ✓ dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo
 - ✓ indicare i motivi del licenziamento
 - ✓ indicare le eventuali misure di “assistenza alla ricollocazione del lavoratore”

La procedura presso la DTL

- La DTL entro 7 giorni dalla comunicazione convoca le parti (che possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza oppure da un componente della rappresentanza dei lavoratori, da un avvocato o da un consulente del lavoro)
- La procedura, salvo diversa intesa tra le parti e ferma restando la possibilità di sospensione per un massimo di 15 giorni nel caso di legittimo documentato impedimento, si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione

La procedura presso la DTL

- La DTL entro 7 giorni dalla comunicazione convoca le parti (che possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza oppure da un componente della rappresentanza dei lavoratori, da un avvocato o da un consulente del lavoro)
- La procedura, salvo diversa intesa tra le parti e ferma restando la possibilità di sospensione per un massimo di 15 giorni nel caso di legittimo documentato impedimento, si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione

L'esito della procedura

La conciliazione ha esito **positivo**



- ✓ risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
- ✓ diritto del lavoratore alla percezione dell'ASpI
- ✓ eventuale affidamento del lavoratore ad un'agenzia per la ricollocazione

L'esito della procedura

La conciliazione ha esito **negativo** ovvero è **decorso vanamente il termine di 7 giorni** per la trasmissione della convocazione da parte della

DTL



- ✓ il datore di lavoro può intimare il licenziamento al lavoratore

Gli effetti del licenziamento ad esito della procedura presso la DTL

- il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione di avvio della procedura, salvo il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva
- il lavoro svolto durante la procedura si considera “preavviso lavorato”

Il licenziamento per giusta causa

La giusta causa

- Ciascuna delle parti può recedere dal contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine ovvero, **senza preavviso**, dal contratto a tempo indeterminato “*qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*”

- art. 2119 cod.civ. -

La giusta causa nella giurisprudenza

- La giusta causa di concretizza in una “irreparabile lesione dell’elemento fiduciario, che rappresenta il presupposto fondamentale per la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore”

La giusta causa nella giurisprudenza

- La giusta causa è ravvisabile pertanto:
 - ✓ non solo in un **gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali**
 - ✓ ma anche in **fatti estranei** alla specifica prestazione dedotta in contratto, ma **idonei a far venire meno la fiducia nella correttezza e professionalità del lavoratore**

La giusta causa: nozione “elastica” e valutazione di merito

- Ai fini della sussistenza della giusta causa non è sufficiente una valutazione “in astratto”, ma occorre valutare in concreto:
 - ✓ la natura e la qualità del rapporto
 - ✓ la posizione delle parti
 - ✓ il grado di fiducia connesso alla struttura dell’impresa o alla qualifica rivestita
 - ✓ le circostanze del fatto e l’intensità dell’elemento intenzionale

La giusta causa: nozione “elastica” e valutazione di merito

- Resta invece ininfluente l'effettivo danno o pregiudizio subito dal datore di lavoro, essendo sufficiente il “pregiudizio potenziale”

La giusta causa: nozione “elastica” e valutazione di merito

- L'orientamento prevalente in giurisprudenza è nel senso che “il ricorso al licenziamento, sanzione massima e definitivamente espulsiva, si giustifica solo a fronte di illeciti di proporzionata gravità e non a fatti sia pure deplorabili ma che, oltre ad arrecare un danno patrimoniale di tenue entità, rivestano carattere eccezionale e non siano destinati verosimilmente a ripetersi”

Il licenziamento disciplinare

Il licenziamento disciplinare

- E' il licenziamento volto a sanzionare un comportamento doloso o colposo del lavoratore, costituente violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro
- L'adozione del provvedimento espulsivo deve necessariamente essere preceduta dalla contestazione dei fatti addebitati e dall'eventuale audizione a difesa del dipendente

Il licenziamento disciplinare

- Alla luce dell'impostazione cd. ontologica assunta dalla giurisprudenza, il licenziamento disciplinare, in quanto correlato ad un comportamento imputabile a titolo di colpa al lavoratore, ed essendo irrilevante la sua qualificazione in termini disciplinari nella specifica disciplina del rapporto, copre totalmente l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e quasi interamente quella del licenziamento per giusta causa

I “periodi di irrecedibilità” e i divieti di licenziamento

I divieti

In tutti i rapporti di lavoro vigono alcuni specifici **divieti** di licenziamento.



- il licenziamento intimato in violazione di tali divieti è nullo
- il divieto non opera se il licenziamento è intimato per giusta causa
- l'onere della prova circa la sussistenza della situazione di divieto è in capo al lavoratore

Ambito di applicazione dei divieti

- **matrimonio della lavoratrice:** dal momento delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso
- **maternità:** dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino
- **fruizione dei congedi previsti dalla legge:** causato dalla richiesta o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore

Ambito di applicazione dei divieti

- **incarichi sindacali:** fino ad un anno dalla cessazione dell'incarico di rappresentante sindacale aziendale (salvo nulla osta del sindacato)
- **incarichi di pubbliche funzioni**
- **richiamo alle armi:** per tutto il periodo di richiamo e fino a tre mesi dopo la ripresa dell'occupazione
- **partecipazione a sciopero**

Ambito di applicazione dei divieti

- **malattia e infortunio:** nel periodo di sospensione del rapporto con diritto alla conservazione del posto (cd. **periodo di comporta**) il datore di lavoro non può esercitare l'“*ordinaria*” facoltà di recesso, fatta ovviamente salva la giusta causa. Secondo dottrina e giurisprudenza dominanti il licenziamento intimato durante il periodo di comporta è inefficace.

Il licenziamento discriminatorio

- L'art. 3 della Legge 108/1990 sancisce l'invalidità del recesso per motivi discriminatori ai sensi dell'art. 4 della legge 604/1966 e dell'art. 15 legge 300/1970.
- La discriminazione è tipica e tassativa
- La sanzione prevista è la nullità e la tutela offerta è quella reale, a prescindere dalla
Diritto d'impresa: politiche e gestione del rapporto di lavoro
dimensione occupazionale del datore di lavoro

Il licenziamento discriminatorio

- E' vietato il licenziamento determinato da ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, etniche, nazionali, di lingua, di sesso, di infezione HIV (art. 4 legge 604/66, art. 15 legge 300/70, art. 13 legge 903/77, art. 3 legge 108/90, art. 5 legge 135/90, art. 43 d.lgs. 286/98)
- Non basta però provare l'ingiustificatezza del licenziamento per provare la discriminazione

Il licenziamento per motivo illecito determinante e in frode alla legge

- E' vietato il licenziamento intimato **esclusivamente per un motivo illecito**, ossia contrario a norme imperative, all'ordine pubblico e al buon costume, ovvero **diretto ad eludere una norma imperativa di legge**

L'intimazione del licenziamento

Forma

- Il licenziamento deve essere comunicato **in forma scritta** e deve necessariamente contenere l'**indicazione dei motivi** che lo hanno determinato
- Il licenziamento produce effetto dal momento in cui perviene a conoscenza del lavoratore ovvero dal momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, salva la prova dell'impossibilità incolpevole di effettiva conoscenza.

L'impugnazione del licenziamento

Procedura

- Il lavoratore che intenda far valere l'illegittimità del licenziamento deve impugnarlo “a pena di decadenza entro 60 giorni dalla sua comunicazione in forma scritta”.
- L'impugnazione può essere fatta con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, purché idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di “contestare” il recesso

Procedura

- Entro i successivi 180 giorni il lavoratore deve:
 - ✓ depositare il ricorso giudiziale ovvero
 - ✓ comunicare alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato

- Se il datore di lavoro rifiuta la conciliazione o l'arbitrato o non è raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il lavoratore deve depositare il ricorso giudiziale entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

La revoca del licenziamento

La revoca

- Il datore di lavoro può revocare il recesso **entro 15 giorni** dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore.
- Con la revoca del licenziamento il lavoratore ha diritto:
 - ✓ al “ripristino” del rapporto di lavoro (con efficacia *ex tunc*, cioè dalla data del recesso)
 - ✓ alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento a quello della revoca