

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI REGGIO CALABRIA
SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE PER LE PROFESSIONI LEGALI

II ANNO – CICLO XIII

Diritto del lavoro
dott. Antonio Salvati

La cessazione del rapporto di lavoro ed i licenziamenti

PROGRAMMA

Oggetto del corso sarà la tematica della cessazione del rapporto di lavoro nel suo complesso, non limitando quindi l'analisi alla disciplina del licenziamento.

Partendo dalla nozione e dal significato della tipicità delle cause di estinzione del rapporto lavorativo, si procederà in primo luogo allo studio delle tematiche relative alle ragioni soggettive di cessazione dello stesso, con specifico riferimento alla morte del lavoratore ed al decesso del datore di lavoro ed alle cause estintive equiparate a quest'ultimo (fallimento e procedure concorsuali).

Si proseguirà poi con lo studio della risoluzione consensuale ex art.1372 c.c., verificando se e come i principi generali in materia di mutuo consenso trovino applicazione in materia di diritto del lavoro, con specifico riferimento alla tutela della genuinità del consenso del lavoratore come contraente socialmente ed economicamente debole.

Analogo studio comparatistico viene effettuato per quanto riguarda l'impossibilità sopravvenuta della prestazione (art.1463 ss. c.c.) e la sua operatività nel diritto del lavoro, con specifico riferimento all'inidoneità sopravvenuta allo svolgimento delle mansioni ed alla carcerazione preventiva del lavoratore.

Verrà poi analizzata la tematica dell'apposizione del termine al contratto di lavoro, evidenziando le principali problematiche determinate dal sempre crescente utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato.

Si procederà poi all'analisi della disciplina delle dimissioni del lavoratore per poi approdare, da ultimo, allo studio della disciplina in materia di licenziamenti individuali (riservando, al riguardo, solo brevi cenni alla tematica dei licenziamenti collettivi).

In tale ottica, si presterà particolare attenzione all'evoluzione della disciplina in questione dalla cd. fase storica (coincidente con la tutela complessivamente approntata dalla L.604/1966 e dalla L.300/1970, con le successive modifiche ed integrazioni) al nuovo assetto di tutela avverso il licenziamento illegittimo conseguente all'entrata in vigore del cd. contratto di lavoro a tutele crescenti (L.183/2014), passando per la cd. legge Fornero (L.92/2012).

E' prevista da ultimo un'esercitazione pratica che si svolgerà con due diverse modalità.

La prima prevede la risposta ad una serie di casi pratici da analizzare in aula, senza l'ausilio di codici commentati.

Un successivo momento di approfondimento prevede che lo studente predisponga, a casa, uno schema esteso di compito scritto sulla base di apposita traccia dettata in aula.

DATE LEZIONI

Lunedì 8 febbraio 2016	Introduzione – Studio delle tematiche indicate nel programma, con correlati riferimenti giurisprudenziali
Venerdì 19 febbraio 2016	Esercitazione in aula Scelta tra questionario a risposta multipla e schema di traccia
Sabato 16 febbraio 2016	Correzione e commento questionario e traccia

INDIRIZZO EMAIL PER EVENTUALI COMUNICAZIONI

antonio.salvati@giustizia.it

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E GIURISPRUDENZIALI

- Per quanto concerne lo studio della disciplina vigente dei diversi istituti oggetto di analisi, è consigliato il ricorso ad un qualsiasi manuale universitario di Diritto del lavoro aggiornato

- Per quanto riguarda invece le tematiche di seguito esposte, si richiamano i link e le sentenze della Corte di Cassazione di seguito riportate:

Tipicità delle cause di estinzione del rapporto di lavoro	Illegittimità delle clausole di risoluzione automatica del rapporto lavorativo (Cass., 13851/2000) (<i>vedi infra</i>)
Fallimento del datore di lavoro e cessazione del rapporto lavorativo	http://www.di-elle.it/300-risposte/34-fallimento-e-procedure-concorsuali
Risoluzione del rapporto di lavoro, mutuo consenso ed effettività della volontà contrattuale	Il contrasto giurisprudenziale in atto tra Cass., 20704/2015 e Cass. 1780/2014 (<i>vedi infra</i>)
Sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e conseguenze sulla tipologia di cessazione del rapporto di lavoro	Cass., 7531/2010 (<i>vedi infra</i>)
Custodia cautelare, arresti domiciliari, condanna detentiva e cessazione del rapporto di lavoro	Cass., 15070/2008 Cass., 12721/2009 (<i>vedi infra</i>)

Sez. I, Sentenza n. 13851 del 19/10/2000 (Rv. 541059)

Presidente: Mercurio E. Estensore: Picone P. P.M. Buonajuto A. (Conf.)

Poste Italiane SpA (*Bellini*) contro Cagnina (*Ricci ed altro*)

(Cassa con rinvio, Trib. Verona, 20 maggio 1998).

126 POSTE E RADIOTELECOMUNICAZIONI PUBBLICHE - 004 PERSONALE

POSTE E RADIOTELECOMUNICAZIONI PUBBLICHE - ORDINAMENTO AMMINISTRATIVO - PERSONALE - Clausola collettiva prevedente la risoluzione automatica del rapporto al compimento della massima anzianità contributiva - Illegittimità - Fondamento - Avvenuta cessazione di fatto del rapporto - Conseguenze - Disciplina ex art. 18 Statuto lavoratori - Inapplicabilità.

Con riferimento al rapporto lavorativo "contrattualizzato" dei dipendenti postali, soggetto alla disciplina di diritto comune, senza deroghe al codice civile ed alle leggi che regolano il lavoro subordinato nell'impresa, deve ritenersi inammissibile e illegittima la clausola contrattuale, contenuta nell'accordo integrativo del contratto collettivo 26 novembre 1994, di risoluzione automatica del rapporto al raggiungimento della massima anzianità contributiva, non essendo consentito ad un contratto collettivo di diritto comune di regolare un rapporto di lavoro subordinato privato a tempo indeterminato in maniera da snaturarne il tipo legale mediante la previsione della sua cessazione automatica, senza bisogno di recesso, al verificarsi di un evento, sia esso considerato come scadenza di un termine o come avveramento di una condizione risolutiva, anche perché, ove l'effetto estintivo fosse riconducibile ad un elemento accidentale del contratto, verrebbe meno la possibilità per il giudice di operare qualunque controllo sulla giustificazione dell'estinzione del rapporto per volontà delle parti, eccettuati soltanto i casi di nullità, ex art. 1418 cod. civ., dell'elemento accidentale. Nella suddetta ipotesi, peraltro, ove il rapporto sia di fatto cessato per effetto della illegittima clausola di risoluzione, il diritto del lavoratore al ripristino scaturisce dall'applicazione non già della disciplina del licenziamento illegittimo, ex art. 18 Statuto dei lavoratori, ma di quella comune in materia di responsabilità contrattuale.

Sez. L, Sentenza n. [20704](#) del 14/10/2015 (Rv. 637519)

Presidente: Stile P. Estensore: Nobile V. Relatore: Nobile V. P.M. Giacalone G. (Diff.)

Poste Italiane Spa (*Pessi*) contro Gozzi (*Lalli*)

(Rigetta, App. Firenze, 20/02/2009)

103 LAVORO - 293 PER MUTUO CONSENSO DIMISSIONI

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO - ESTINZIONE DEL RAPPORTO - PER MUTUO CONSENSO DIMISSIONI - Scadenza del termine apposto illegittimamente - Risoluzione del rapporto per mutuo consenso - Condizioni - Manifestazione consensuale di volontà, anche tacita - Necessità - Atteggiamento remissivo del lavoratore - Insufficienza.

Nel giudizio instaurato per la dichiarazione di nullità del termine apposto ad un contratto di lavoro a tempo determinato, affinché possa configurarsi la risoluzione del rapporto per mutuo consenso, che costituisce pur sempre una manifestazione di volontà negoziale, anche se tacita, è necessaria una chiara e certa volontà consensuale di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo, mentre non è sufficiente un atteggiamento meramente remissivo del lavoratore, che non può essere inteso come acquiescenza se finalizzato a favorire una nuova chiamata o addirittura una possibile stabilizzazione.

Sez. L, Sentenza n. [1780](#) del28/01/2014 (Rv. 629857)

Presidente: Lamorgese A. Estensore: Nobile V. Relatore: Nobile V. P.M. Servello G.
(Diff.)

Poste Italiane Spa (*Fiorillo*) contro Ranieri (*Russo*)

(Cassa con rinvio, App. Roma, 14/09/2007)

103 LAVORO - 231 A TEMPO DETERMINATO - IN GENERE

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO - DURATA DEL RAPPORTO - A TEMPO DETERMINATO - IN GENERE -Scadenza del termine apposto illegittimamente - Risoluzione del rapporto per mutuo consenso - Configurabilità - Condizioni - Accertamento della volontà, anche tacita, di porre fine al rapporto - Necessità - Fondamento.

Nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo, essendo il solo decorso del tempo o la semplice inerzia del lavoratore, successiva alla scadenza del termine, insufficienti a ritenere sussistente la risoluzione per mutuo consenso, costituente pur sempre una manifestazione negoziale, che, seppur tacita, non può essere configurata su un piano esclusivamente oggettivo, in conseguenza della mera cessazione della funzionalità di fatto del rapporto di lavoro.

Sez. L, Sentenza n. [15070](#)del06/06/2008 (Rv. 603624)

Presidente: Sciarelli G. Estensore: Toffoli S. Relatore: Toffoli S. P.M. Fuzio R.
(Conf.)

Maccaroni (*Guancioli*) contro Aeroporti Roma Spa (*Rinaldi Baccelli*)

(Rigetta, App. Roma, 13 Luglio 2005)

103 LAVORO - 289 REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO (TUTELA REALE)

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO - ESTINZIONE DEL RAPPORTO - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE - REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO (TUTELA REALE) -Diritto del lavoratore sottoposto a custodia cautelare o

ad arresti domiciliari alla reintegrazione nel posto di lavoro - Presupposti - Licenziamento intimato esclusivamente in ragione dello stato di detenzione - Necessità - Deduzione per la prima volta in appello - Inammissibilità - Fondamento - Fattispecie.

100 IMPUGNAZIONI CIVILI - 024 NUOVE - IN GENERE

IMPUGNAZIONI CIVILI - APPELLO - DOMANDE - NUOVE - IN GENERE -In genere.

L'art. 102 bis disp. att. cod. proc. pen., nel prevedere che chi sia stato sottoposto alla misura della custodia cautelare in carcere ovvero a quella degli arresti domiciliari ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro qualora venga pronunciata in suo favore sentenza di assoluzione, di proscioglimento o di non luogo a procedere ovvero venga disposto provvedimento di archiviazione, presuppone che il licenziamento sia stato determinato dallo stretto rapporto di causalità con la detenzione, e cioè che il recesso del datore di lavoro sia fondato esclusivamente sul fattore obiettivo dello "status custodiae" del prestatore d'opera. Ne consegue che la domanda fondata sulla citata disposizione ha ad oggetto fatti costitutivi diversi rispetto all'impugnativa del licenziamento per fatti disciplinari o per impossibilità sopravvenuta ed è inammissibile se proposta per la prima volta in appello, né può dare titolo alla reintegrazione nel posto di lavoro ove il licenziamento risulti in via autonoma giustificato sulla base di elementi ulteriori rispetto alla mera assenza del lavoratore determinata da provvedimento cautelare. (Nella specie, la S.C. ha rigettato il ricorso evidenziando che la sentenza impugnata aveva accertato che il licenziamento era stato intimato al lavoratore sottoposto alla misura della custodia in carcere sia per motivi disciplinari, sia per l'impossibilità sopravvenuta della prestazione non dipendente dallo stato cautelare ma dalla mancanza del tesserino aeroportuale abilitativo all'accesso).

Sez. L, Sentenza n. 7531 del 29/03/2010 (Rv. 612878)

Presidente: Roselli F. Estensore: Picone P. Relatore: Picone P. P.M. Matera M. (Conf.)

Meridiana Spa (Pulsoni ed altro) contro Rulli (Murru ed altro)

(Cassa con rinvio, App. Sassari, 12/01/2006)

103 LAVORO - 302 DI PREAVVISO

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO - INDENNITÀ - DI FINE RAPPORTO DI LAVORO - DI PREAVVISO - Inidoneità fisica del lavoratore - Licenziamento - Riconducibilità al giustificato motivo oggettivo - Condizioni - Limiti - Impossibilità di svolgere mansioni alternative - Causa di immediata risoluzione del rapporto - Istituto del

preavviso - Applicabilità - Esclusione - Pilota dichiarato permanentemente inidoneo al volo - Possibilità di prestazione alternativa - Esclusione - Conseguenze - Fattispecie.

103 LAVORO - 008 IN MATERIA DI NAVIGAZIONE MARITTIMA ED AEREA - IN GENERE

LAVORO - IN MATERIA DI NAVIGAZIONE MARITTIMA ED AEREA - IN GENERE - Inidoneità fisica del lavoratore - Licenziamento - Riconducibilità al giustificato motivo oggettivo - Condizioni - Limiti - Impossibilità di svolgere mansioni alternative - Causa di immediata risoluzione del rapporto - Istituto del preavviso - Applicabilità - Esclusione - Pilota dichiarato permanentemente inidoneo al volo - Possibilità di prestazione alternativa - Esclusione - Conseguenze - Fattispecie.

In tema di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni assegnate, il licenziamento disposto dal datore di lavoro va ricondotto, ove il lavoratore possa essere astrattamente impiegato in mansioni diverse, al giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, con diritto al termine e all'indennità di preavviso, diversamente dall'ipotesi in cui la prestazione sia divenuta totalmente e definitivamente impossibile, senza possibilità di svolgere mansioni alternative, nel qual caso va ravvisata una causa di risoluzione del rapporto che non ne consente la prosecuzione, neppure provvisoria ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ed esclusa l'applicabilità dell'istituto del preavviso. Ne consegue, con riguardo allo speciale rapporto di lavoro dei piloti, che in caso di inidoneità permanente al volo resta preclusa al datore di lavoro la possibilità di disporre l'esecuzione di una prestazione lavorativa diversa - prevedendo il contratto collettivo di settore (art. 11), a favore del pilota dichiarato inidoneo, solamente un diritto di preferenza per le "nuove" assunzioni del personale di terra - con conseguente immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza attribuzione, in mancanza di un diverso riconoscimento nel contratto collettivo, dell'indennità di preavviso. (Nella specie, la S.C., in applicazione dell'anzidetto principio, ha cassato con rinvio la decisione impugnata, dovendosi accertare se, nel caso concreto, il contratto collettivo attribuisse l'indennità di mancato preavviso anche nell'ipotesi di risoluzione del rapporto per inidoneità permanente al volo).

Sez. L, Sentenza n. 12721 del 01/06/2009 (Rv. 608794)

Presidente: De Luca M. Estensore: Cuoco P. Relatore: Cuoco P. P.M. Riello L. (Conf.)

General Construction Spa (Tomasino ed altro) contro Ucciero (Ferrara ed altro)

(Rigetta, App. Napoli, 11/03/2005)

103 LAVORO - 289 REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO (TUTELA REALE)

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO - ESTINZIONE DEL RAPPORTO - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE - REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO (TUTELA REALE) - Stato di detenzione del lavoratore per fatti estranei al rapporto di lavoro - Sopravvenuta temporanea impossibilità della prestazione - Conseguenze - Licenziamento del lavoratore - Configurabilità - Limiti - Valutazione dell'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente detenuto - Necessità - Criteri - Fattispecie.

Lo stato di detenzione del lavoratore per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ma integra gli estremi della sopravvenuta temporanea impossibilità della prestazione, e giustifica il licenziamento solo ove, in base ad un giudizio "ex ante" - che tenga conto delle dimensioni dell'impresa, del tipo di organizzazione tecnico-produttiva in essa attuato, della natura ed importanza delle mansioni del lavoratore detenuto, nonché del già maturato periodo di sua assenza, della ragionevolmente prevedibile ulteriore durata della sua carcerazione, della possibilità di affidare temporaneamente ad altri le sue mansioni senza necessità di nuove assunzioni e, più in generale, di ogni altra circostanza rilevante ai fini della determinazione della misura della tollerabilità dell'assenza - costituisca un giustificato motivo oggettivo di recesso, non persistendo l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente detenuto. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto insussistenti gli estremi del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, in considerazione dell'assenza della specifica dimostrazione, non fornita dal datore di lavoro onerato, della intollerabilità dell'assenza del dipendente in relazione all'organizzazione aziendale ed alla sostituibilità del lavoratore).

Sulla disciplina del cd. contratto di lavoro a tutele crescenti:

<http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2015/03/07/contratto-a-tutele-crescenti-e-licenziamento-cosa-cambia>