I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

ARTT. 2118, 2119 c.c.,
l.n. 604,1966, art. 18
l.n. 300/1970
l.n. 108/1990;
l.n. 92/2012;
d.lg. N. 23/2015

LICENZIAMENTO O RECESSO

IL CODICE CIVILE

- Recesso con preavviso
- Recesso per giusta causa

LA DISCIPLINA POSTCOSTITUZIONALE:

- Licenziamento
- Dimissioni – L.n.92/2012 forma vincolata dimissioni e una speciale procedura di conferma
- L.n. 604/1966; art. 18 l.n. 300/1970; l.n. 108/1990; l.n. 92/2012; d.lg.vo n. 23/2015

2118 RECESSO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità.

[… indennità sostitutiva…]

2119. RECESSO PER GIUSTA CAUSA

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. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente

Applicabilità del 2118 - Recesso *ad nutum*

- Dirigenti (art. 10 l. 604/66)
- Lavoratori in prova (art. 10 l. 604/66)
- Lavoratori domestici (art. 4 l. 108/90)
- Lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici (art. 4 l. 108/90
- Sportivi professionisti

Per tutti gli altri lavoratori a tempo indeterminato occorre un g.m. o una g.c.

In mancanza il licenziamento è annullabile

MOTIVI DI LICENZIAMENTO

- Giustificato motivo soggettivo
  (l. 604/1966)

- Giustificato motivo oggettivo
  (l. 604/1966)

- Giusta causa
  (art. 2119 c.c.)

Giustificato motivo (art. 3 l.n. 604/1966)

SOGGETTIVO
Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali

OGGETTIVO
Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa = extrema ratio

Procedura del giustificato motivo oggettivo

- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposta da un datore di lavoro, nell'area della stabilità reale, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore
- Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni della ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
- Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un competente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro

- La procedura, durante la quale le parti procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo

- Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque decorso il termine previsto, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore

- Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di lavoro

- Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e della proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria.

Giusta causa (art. 2119 c.c.)

- Non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, non c'è diritto al preavviso
- Gravissimo inadempimento
- Perdita dell'affidamento del creditore nell'esattezza dei successivi adempimenti

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

- Ogni volta che il licenziamento è discriminatorio, esso è **NULLO** : la conseguenza è che, in ogni caso, si provvede alla reintegrazione nel posto di lavoro
- E' discriminatorio il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, affiliazione o attività sindacale, partecipazione a scioperi, o per la razza, il colore, la nazionalità, la lingua o il sesso, handicap, età, orientamento sessuale, ritorsione verso azione in giudizio.
- Problematica organizzazioni di tendenza

FORMA RICHIESTA

- Forma scritta nell'area della tutela obbligatoria e reale e per i dirigenti
- La mancanza di forma rende il licenziamento **INEFFICACE** = equiparato a quello NULLO; il licenziamento privo di forma è rinnovabile ma con efficacia *ex nunc*
- Motivi devono essere indicati contestualmente alla comunicazione del licenziamento (cristallizzazione della motivazione del licenziamento).

Licenziamento disciplinare

- Si applicano le garanzie dell'art. 7 S.L. a tutti i licenziamenti disciplinari, ovvero motivati da un comportamento inadempiente del lavoratore
- Gli obblighi procedurali dell'art. 7 si cumulano con i requisiti formali normalmente richiesti dalla l. n. 604/1966
- Conseguenze mancata applicazione art. 7 = licenziamento inefficace (vd. oltre)
- Nell'area della libera recedibilità si applicano solo i c. 2 e 3 dell'art. 7.

Impugnazione

- Termine di decadenza di 60 gg. dalla comunicazione del licenziamento
- Impugnazione anche stragiudiziale, anche da parte del sindacato
- Il termine si applica ai licenziamenti annullabili e nulli; ma non ai licenziamenti orali (inefficaci)
- Al d.l. spetta l'onere della prova del g.m. o della g.c.; onere prova discriminazione o del motivo illecito sono a carico del lavoratore.
- La disciplina delle impugnazioni è stata estesa dalla legge Fornero anche ai licenziamenti collettivi.

Impugnazione

- L'impugnazione è inefficace se non è eseguita, entro il successivo termine di centottanta giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro, o della comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo o conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricordo
- Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricordo al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

Un rito speciale
Art. 1 co. 47-68 l.92/2012

- Per i licenziamenti nell'ambito dell'art. 18 s.l., <<anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro>>

- L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricordo. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricordo e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente

- Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili e provvede con **ordinanza** immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda

- = valutazione sommaria dei fatti e acquisizione sommaria delle prove

- L'ordinanza è impugnabile con ricorso in opposizione innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento entro 30 gg dalla notifica del provvedimento

- Non è detto che questa decongestioni i giudici ; poteva sfruttarsi meglio l'art. 700 c.p.c. (procedura d'urgenza)

Apparato sanzionatorio
Vizi formali

- Quando manca la forma scritta – licenziamento inefficace – reintegra ex art. 18
- Lic comunicato per iscritto ma privo di motivazione –il rapporto di lavoro è risolto dalla data del licenziamento – pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva **minimo 6 max 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto

Apparato salnzionatorio : Tutela obbligatoria ex art. 8 l.n. 604/1966

- Area esclusa dalla tutela reale: datori di lavoro fino a 15 (5 se agricoli) dipendenti per unità produttiva o nel comune; datori fino a 60 dipendenti comunque considerati.
- Tutte le organizzazioni di tendenza (art. 4 l.n. 108/1990)
- Riferita alle sole ipotesi di illegittimità del licenziamento derivante dalla mancata giustificazione lic. annullabile.
- Riassunzione entro tre giorni; in alternativa indennità variabile tra 2,5 e 6 mensilità. (Si può arrivare a 14 mensilità in relazione all'anzianità e alla dimensione dell'impresa)
- Il licenziamento resta <u>valido</u>, per questo si chiama ''tutela obbligatoria'' o '' tutela debole''.

Apparato sanzionatorio : Tutela reale ex art. 18 St.lav.

- Si applica ai datori di lavoro con più di 15 (5 se agricoli) dipendenti per unità produttiva o nel comune; con i datori con più di 60 dipendenti comunque considerati.
- Reintegrazione + risarcimento (retribuzione dal licenziamento all'effettiva reintegrazione – comunque non meno di 5 mensilità)
- In alternativa all'effettiva reintegrazione, il lavoratore può chiedere 15 mensilità
- Si applica l'art. 18 in tutti i casi di licenziamento discriminatorio e di mancanza forma scritta

Tutela differenziata ex Riforma Fornero 2012

(licenziamento nullo o inefficace)

- Licenziamento nullo (motivo illecito determinante; per esempio) e inefficace perché comunicato oralmente

- Licenziamento discriminatorio, licenziamento per causa di matrimonio, licenziamento lav. madre (nullità)

=

Tutela reintegratoria piena quale che sia la dimensione dell'azienda e anche per i dirigenti

g.m. sogg./ g.c.
(licenziamento annullabile)
Tutela reale attenuata

- Insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa (sulla base delle previsioni dei contratti collettivi/codici disciplinari) = licenziamento ANNULLABILE

↓

- Reintegrazione nel posto di lavoro
- Pagamento di un'indennità risarcitoria dedotto percepito/percepibile
- Misura max dodici mensilità della retribuzione globale di fatto

(Licenziamento annullabile) Tutela reale attenuata

- Difetto di giustificazione del licenziamento intimato per g. motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero in violazione dell'articolo 2110 co.2 (mancato superamento periodo di comporto)
- Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (giudice può –non deve– applicare il regime attenuato)

↓

- Reintegrazione nel posto di lavoro
- Pagamento di un'indennità risarcitoria dedotto percepito/percepibile
- Misura max dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

G.m. sogg- g.c.-g.m. ogg. (licenziamento annullabile) Tutela risarcitoria forte

- Nelle altre ipotesi diverse da quelle precedenti in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto g.m. sogg., della g.c. o del g.m. ogg.

↓

- Validità del licenziamento con indennizzo tra 12 e 24 mensilità
- In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni attività economica, del comportamento e delle condizione delle parti, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art.7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Altre ipotesi di licenziamento inefficace
Tutela risarcitoria debole

- Mancata motivazione del licenziamento (art.2 l.n. 604/1966)
- Omissione procedura licenziamento disciplinare ex art. 7 l.n. 300/1970
- Violazione nuova procedura obbligatoria per licenziamento per g.m. ogg. Ex art.7 l.n. 604/1966

↓

Risoluzione rapporto + indennità risarcitoria tra le 6 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

JOBS ACT

L. 10-12-2014 n.183

- Deleghe al Governo in matria di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Contratto a tutele crescenti

Si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato **dopo l'entrata in vigore del decreto** per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi .

Per i lavoratori assunti **prima dell'entrata in vigore del decreto** restano valide le norme precedenti)

Tutela reale forte

- **Per i licenziamenti discriminatori e nulli intimati in forma orale** resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come già previsto, per tutti i lavoratori.

*Tale disciplina trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Licenziamenti disciplinari

Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo nei casi in cui sia accertata l'**insussistenza** del fatto materiale contestato.

↓

Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro.

In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto .

Tutela risarcitoria

- Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i licenziamenti ingiustificati, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice
- La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

Altre ipotesi di licenziamento inefficace

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n.300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamenti di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle altre tutele.

Piccole imprese

Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale.

Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità

Conciliazione facoltativa incentivata

Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata.

In questo caso il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità. **Con l'accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.**

La nuova disciplina si applica
anche ai sindacati ed ai partiti politici.

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

- Licenziamenti in corso di programma di risanamento/razionalizzazione dell'impresa = procedura di mobilità – art. 4 l. n. 223/1991

- Art. 24 l.n. 223/1991 licenziamento per riduzione di personale

Art. 4 l.n. 223/1991 Mobilità

- Impresa in Cigs che non riesce a reimpiegare tutti i lavoratori
- Irrilevanza del numero dei lavoratori coinvolti.

Procedura di mobilità

- Obbligo di informazione ai sindacati e alla pubblica autorità.
- Eventuale esame congiunto.
- Eventuale mediazione degli organi pubblici
- Ricerca di soluzioni alternative alla mobilità (deroga art. 2103 c.c, piani sociali)

Art. 4 l.n. 223/1991
Mobilità: licenziamenti

- Anche in assenza di accordo collettivo l'imprenditore può procedere al collocamento in mobilità, licenziando i lavoratori eccedenti
- Criteri di scelta dei lavoratori (esigenze tecnico produttive ed organizzative + carico familiare + anzianità)
- Comunicazione in forma scritta del licenziamento ai lavoratori – obbligo preavviso
- Inefficacia licenziamenti intimati senza forma scritta o senza rispettare la procedura – annullabilità licenziamenti intimati in violazione dei criteri di scelta→ applicazione reintegrazione ex art. 18 S.L. – termine impugnazione 60 gg (no termine per mancanza forma scritta)

Art. 24 l.n. 223/1991
Licenziamento per riduzione personale

- Impresa con più di 15 dipendenti
- Riduzione o trasformazione di attività o di lavoro
- 5 licenziamenti in un arco di 120 gg in un'unica unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito provinciale
- Cessazione attività
- Si applicano le norme dettate per la mobilità (art. 4 l. n. 223/1991)

Jobs act

Licenziamenti collettivi

- Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4 co.12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5 co.1) si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità)

- In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali