



DIRITTO DEL LAVORO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E COMMERCIO

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

MATERIALE DIDATTICO

Prof. F. Bacchini

Aggiornato a cura di A. D'Amore

La cessazione del rapporto di lavoro. Il licenziamento individuale. La giusta causa, il giustificato motivo soggettivo e il giustificato motivo oggettivo. Il licenziamento discriminatorio, dettato da motivo illecito determinante, in frode alla legge ed i periodi di irrecedibilità. Forma e procedura di irrogazione del licenziamento: disciplinare ed economico. L'impugnazione. Il regime sanzionatorio. La tutela reale e indennitaria. Il contratto a tutele crescenti. La disciplina delle dimissioni. Il licenziamento collettivo.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause estintive:

- recesso del lavoratore (dimissioni) o del datore di lavoro (licenziamento);
- accordo delle parti (mutuo consenso);
- scadenza del termine (contratto a tempo determinato);
- morte del lavoratore;
- altre specifiche cause previste dalla legge (es. mancato rientro in azienda del prestatore dopo la reintegrazione).

Si discute se l'impossibilità sopravvenuta della prestazione o la forza maggiore configurino cause estintive autonome o rientrino nel giustificato motivo di licenziamento in relazione a situazioni riguardanti:

- ✓ sia l'impresa (es. fenomeni naturali quali inondazioni, terremoti, incendi o fenomeni giuridici quale la requisizione amministrativa dell'azienda);
- ✓ che il lavoratore (es. carcerazione del lavoratore, inidoneità assoluta alla mansione di lavoro).

RECESSO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Art. 2118 c.c. – 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 [dalle norme corporative oggi dai contratti collettivi], dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro».

- ❖ Secondo un approccio puramente liberistico ed egualitario il codice civile disciplina il recesso senza distinzione fra le parti del contratto di lavoro subordinato e senza prevedere alcuna motivazione all'esercizio di tale diritto (c.d. recesso *ad nutum*).

RECESSO DAL CONTRATTO PER GIUSTA CAUSA

Art. 2119 c.c. – 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.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda».

- ❖ La giusta causa ricorre allorché siano commessi fatti di particolare gravità i quali, valutati soggettivamente e oggettivamente, siano tali da configurare una grave ed irrimediabile negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e della fiducia insita nello stesso. Non viene integrata esclusivamente da comportamenti costituenti notevoli inadempienze contrattuali, bensì è ravvisabile anche in fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto e diversi dall'inadempimento, purché idonei a produrre effetti riflessi nell'ambiente di lavoro ed a far venire meno la fiducia che impronta di sé il rapporto (contratto "*intuitus personae*").

PREAVVISO (PERIODO E INDENNITA')

Art. 2121 c.c.

Il preavviso è un termine legale sospensivo dell'efficacia del recesso la cui durata è stabilita dai CCNL (in ragione di inquadramento e anzianità di servizio).

Il preavviso è l'unico vincolo per il recedente.

La *ratio* è quella di consentire al datore di lavoro, in caso di dimissioni, di sostituire il lavoratore e al lavoratore, in caso di licenziamento, la ricerca di altra occupazione.

L'obbligo di preavviso viene meno in caso di recesso per giusta causa che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Durante il periodo di preavviso il rapporto di lavoro continua a tutti gli effetti.

- ❖ Il preavviso di licenziamento comporta la prosecuzione del rapporto di lavoro e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine di preavviso previsto dal contratto solo nell'ipotesi in cui il lavoratore continui nella prestazione della sua attività, mentre si verifica l'immediata interruzione del rapporto quando intervenga fra le parti un accordo in proposito, come nell'ipotesi di accettazione da parte del lavoratore dell'indennità sostitutiva del preavviso.

PREAVVISO (INDENNITA')

Art. 2218, co. 2, c.c.

L'importo dell'indennità sostitutiva di preavviso equivale alla retribuzione che sarebbe spettata durante il periodo di preavviso: deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

IL LICENZIAMENTO

- ❑ L'insostenibilità sociale dell'approccio liberistico insito nella disciplina degli artt. 2118 e 2119 c.c. (giudicata costituzionalmente legittima dalla Consulta), imperniata sulla pretesa e presunta uguaglianza formale fra le parti e sulla conseguente assenza di motivazione all'esercizio del loro diritto di recesso dal contratto di lavoro subordinato, conseguenza dell'evidente disuguaglianza sostanziale fra la posizione socio-economica del lavoratore e quella del datore di lavoro, porta la dottrina, soprattutto mediante l'applicazione dell'art. 1345 c.c. sul motivo illecito, ad introdurre l'ipotesi di un divieto di licenziamento immotivato.
- ❑ Il superamento della libera recedibilità codicistica avviene, in un primo momento, a livello sindacale attraverso vari accordi interconfederali (gli ultimi due del 1965) relativi sia ai licenziamenti individuali che collettivi con i quali venivano introdotti alcuni limiti al potere di licenziamento.
- ❑ Finalmente, nel 1966, con la L. n. 604, il legislatore sancisce l'illegittimità del licenziamento non sorretto da "giusta causa" o da "giustificato motivo", imponendo così un limite causale al potere di recesso datoriale che, secondo la ratio del codice civile, era sostanzialmente insindacabile e svincolato dall'obbligo di giustificazione.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO LA L. 604/1966 _1

- ❑ Nella disciplina della L. n. 604/1966, accanto alle due configurazioni del “giustificato motivo soggettivo o oggettivo” viene confermata la “giusta causa” (per la quale si rinvia all’art. 2119 c.c.).
- ❑ La lettura combinata delle norme relative al recesso datoriale può essere sintetizzata come segue.
 - Licenziamento per giusta causa: legittimo e senza obbligo di preavviso.
 - Licenziamento per giustificato motivo, soggettivo («notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro») o oggettivo («ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa»): legittimo ma con obbligo di preavviso.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO LA L. 604/1966 _2

- ❑ Nel caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, l'illegittimità è così sanzionata:
 - riassunzione del lavoratore o, a scelta del datore di lavoro, pagamento di una indennità risarcitoria raggugliata ad un numero determinato di mensilità di retribuzione, variabili entro limiti predefiniti a seconda delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, del comportamento e delle condizioni delle parti (da 2,5 a 6 mensilità; elevabili a 10 con un anzianità di servizio di 10 anni ed a 14 con un anzianità di servizio di 20, ma solo per i datori di lavoro che hanno più di 15 dipendenti).

- ❑ E' nullo solo il licenziamento ritorsivo per motivo illecito (art. 4) «determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, indipendentemente dalla motivazione adottata» e conseguentemente il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO LA L. 604/1966 _3

- ❑ Il regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo di cui alla L. n. 604/1966, risulta piuttosto moderato: lascia al datore l'opzione fra riassunzione e pagamento di una limitata indennità risarcitoria, scelta, comunque, largamente prevalente e, non rappresentando un valido deterrente, consente, di fatto, di continuare a perpetuare il licenziamento immotivato dei lavoratori.
- ❑ E' per questa ragione, oltreché in conseguenza della spinta sociale riformatrice delle manifestazioni sindacali e studentesche nel c.d. «autunno caldo» del 1969, che l'art. 18 della L. n. 300 del 20 maggio 1970 (meglio nota come Statuto dei Lavoratori), prevede una nuova disciplina sanzionatoria per il licenziamento illegittimo che si differenzia rispetto a quella dell'art. 8 della L. n. 604 del 1966, in quanto finalizzata a garantire l'effettiva stabilità del posto di lavoro (c.d. tutela «reale» in antitesi a quella «obbligatoria» della Legge del 1966).

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

DOPO LO STATUTO DEI LAVORATORI _1

- ❑ L'art. 18 St. Lav. in caso di licenziamento illegittimo, ossia privo di giusta causa o giustificato motivo, prevede che il giudice ordini la reintegrazione nel posto di lavoro senza alcuna possibilità da parte del datore di optare per un risarcimento monetario alternativo.
- ❑ Oltre alla reintegrazione, l'art. 18 St. Lav. impone al datore di risarcire anche il danno subito dal lavoratore ingiustamente licenziato. Con l'ordine di reintegra, infatti, il giudice condanna il datore di lavoro a pagare una somma commisurata alla retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe avuto il diritto di percepire dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (comunque non inferiore a 5 mensilità), oltreché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.
- ❑ Fermo restando il risarcimento di cui sopra, al solo lavoratore è concessa, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, la facoltà di scegliere (c.d. diritto di opzione) la corresponsione di un'ulteriore indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto al posto della reintegrazione (art. 1, co. 4, L. n. 108/1990).

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO LO STATUTO DEI LAVORATORI _2

- ❑ La disciplina contenuta nell'art. 18 St. Lav. non si applica, però, a tutti i lavoratori subordinati, ma solo a quelli dipendenti da datori che superano determinate soglie occupazionali:
 - ✓ più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento;
 - ✓ più di 15 dipendenti e più di 5 nell'impresa agricola, nell'ambito dello stesso comune anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
 - ✓ più di 60 dipendenti.

- ❑ La disciplina dell'art. 18 St. Lav. si applica, invece, a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti, nel caso di licenziamento nullo:
 - ✓ per discriminazione;
 - ✓ per essere stato intimato nei periodi di irrecidibilità;
 - ✓ per essere stato determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 c.c.;
 - ✓ nonché di licenziamento inefficace per vizi di forma.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO LA LEGGE N. 92/2012

- ❑ La protezione garantita dalla disciplina dell'art. 18 St. Lav. alla stabilità del posto di lavoro, per la quale è stato utilizzato il concetto di *job property*, ha reso il mercato del lavoro molto rigido in uscita ed ha naturalmente contrapposto i lavoratori protetti (c.d. *insiders*), tendenzialmente inamovibili, ed i lavoratori non protetti (c.d. *outsiders*) sui quali si è sempre scaricata tutta la flessibilità occupazionale necessaria alle aziende che ha finito per essere rappresentata dalle assunzioni con contratti di lavoro temporanei, in affitto e dalla collaborazione autonoma variamente intesa.
- ❑ Il superamento del dogma della reintegrazione nel posto di lavoro a fronte del licenziamento ingiustificato, e la sua sostituzione, ad esclusione delle ipotesi più gravi di licenziamento illegittimo discriminatorio o altrimenti nullo, con un generalizzato ricorso ad un risarcimento economico, è stato, dopo molti anni di discussioni politiche, sindacali ed dottrinali, parzialmente realizzato dalla L. n. 92/2012.
- ❑ La c.d. «Riforma Fornero» riscrive quasi interamente la disciplina dell'art. 18 St. Lav. in senso più flessibile, prevedendo che, anche a fronte di un licenziamento illegittimo, la sanzione possa essere solo risarcitoria e non obbligatoriamente reintegratoria.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DOPO IL D.LGS. N. 23/2015

- Un ulteriore e deciso passo avanti nella sostituzione della c.d. *property rule* (la sanzione reintegratoria) con la c.d. *liability rule* (sanzione indennitaria) per il licenziamento illegittimo si registra con la particolare disciplina del recesso datoriale del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, pezzo forte della riforma che ha preso il nome di Jobs Act.

- Fatta salva la previsione della reintegrazione, da applicarsi laddove il licenziamento leda diritti fondamentali della persona (il diritto alla libertà, alla dignità e onorabilità personale e quindi la discriminazione ed in poche altre situazioni di nullità), in tutti gli altri casi di illegittimità la nuova disciplina prevede che la sanzione sia esclusivamente indennitaria per un importo, originariamente predeterminato e crescente con l'anzianità di servizio, ma ormai, dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018, anch'esso affidato alla valutazione discrezionale del giudice. Sarà, comunque, l'analisi relativa ai costi e benefici del recesso a rappresentare il "filtro automatico" delle scelte gestionali dell'imprenditore in relazione alla sua forza lavoro.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE NEI DOCUMENTI DELL'UNIONE EUROPEA

- ❑ La previsione di una normativa che tuteli il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo è contenuta anche nei documenti fondamentali dell'Unione Europea.
- ❑ L'art. 24 della Carta sociale europea, sancisce il diritto ad una tutela in caso di licenziamento e recita: *«Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le parti si impegnano a riconoscere: a) Il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio; b) Il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione. A tal fine, le parti si impegnano a garantire che un lavoratore, il quale ritenga di essere stato oggetto di una misura di licenziamento senza un valido motivo, possa avere un diritto di ricorso contro questa misura davanti ad un organo imparziale».*
- ❑ L'art. II-90 della Costituzione per l'Europa, rubricato «Tutela in caso di licenziamento ingiustificato», sancisce che: *«Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali».*

LA FORMA DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Art. 2 della L. n. 604/1966

(così come modificato da ultimo dalla L. n. 92/2012)

Il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

La comunicazione per iscritto del licenziamento deve obbligatoriamente contenere la specificazione dei motivi (giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo) che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta e della specificazione dei motivi è inefficace, vale a dire non produce effetti.

L'inefficacia del licenziamento privo dei vincoli di forma e si applica anche ai dirigenti.

L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Art. 6 della L. n. 604/1966

(così come modificato da ultimo dalla l. n. 92/2012)

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, nel caso in cui non sia contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

La L. n. 92/2012, modificando il co. 2 dell'art. 6, fissa in 180 giorni il termine (la L. n. 183/2010 ne aveva previsto uno più lungo di 270) entro il quale il lavoratore, pena l'inefficacia della suddetta impugnazione, deve depositare nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro il ricorso giudiziale ovvero comunicare al datore di lavoro la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Nel caso in cui la richiesta di conciliazione o arbitrato sia rifiutata o non sia raggiunto l'accordo necessario al loro espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato, sempre a pena di decadenza, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

C.D. «TUTELA OBBLIGATORIA»

IL REGIME SANZIONATORIO NELLA L. 604/1966

Art. 8 L. n. 604/1966 (così come sostituito dall'art. 2, L. n. 108/1990)

I datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti (5 per le imprese agricole) o fino a 15 dipendenti nell'ambito dello stesso comune, anche se l'unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti (sempre 5 per le imprese agricole) e in ogni caso quelli che occupano fino di 60 dipendenti, nonché, a prescindere da dal numero di dipendenti, le organizzazioni di tendenza (datori di lavoro non imprenditori che, senza fini di lucro, svolgono specifiche attività politiche, sindacali, culturali, di istruzione o di religione e o di culto), quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, sono tenuti a:

- ✓ riassumere il lavoratore (costituzione di un nuovo rapporto di lavoro e perdita di tutti i diritti acquisiti in precedenza dal lavoratore);
- ✓ in alternativa alla riassunzione, risarcire il danno subito dal lavoratore versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 mensilità ad 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 a 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 lavoratori).

C.D. «TUTELA REALE»

IL REGIME SANZIONATORIO NELLA L. 300/1970

Art. 18 L. n. 300/1970 (così come modificato dalla L. n. 92/2012)

La riforma del 2012 pone fine all'unicità della tutela reintegratoria dei lavoratori così come originariamente sancita dall'art. 18 St. Lav.

Distinguendo fra le diverse ipotesi di illegittimità del licenziamento oggettivo o soggettivo nonché a seconda della gravità della violazione, la novella prevede nei casi più gravi di mancanza della giusta causa o del giustificato motivo la reintegra, mentre, nelle situazioni meno gravi e, per così dire, fisiologiche, soltanto un'indennità risarcitoria.

Le nuove disposizioni innovano, inoltre, il regime sanzionatorio nei casi di licenziamento inefficace.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E NULLO _1

Nei casi di →

- ❑ licenziamento discriminatorio, vale a dire intimato per motivi di credo politico o fede religiosa, di appartenenza ad un sindacato e di partecipazione ad attività sindacali, nonché per ragioni razziali, di lingua, di sesso, di handicap, di età o di orientamento sessuale o convinzioni personali;
- ❑ licenziamento nullo intimato durante i periodi di irrecedibilità (matrimonio, gravidanza/puerperio, fruizione del congedo di paternità, domanda o congedo parentale o per malattia del figlio, adozione, affidamento) o intimato per un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. o riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge (es. licenziamento in frode alla legge).

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E NULLO _2

Il giudice:

- ✓ ordina al datore, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro (si applica anche ai dirigenti);
- ✓ condanna il datore al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.
- ✓ condanna il datore, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO _1

La novella opera una serie di distinzioni a seconda del tipo di illegittimità accertata dal giudice.

- Se viene accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa dichiarati dal datore per insussistenza del fatto contestato ovvero perché lo stesso rientra tra le condotte punibili con una sanzione disciplinare conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari adottabili, il giudice:
 - ✓ annulla il licenziamento;
 - ✓ condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro;
 - ✓ condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione dedotto *l'aliunde perceptum*, nonché *l'aliunde percipiendum*; l'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità.
 - ✓ condanna il datore al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO _2

- Nelle altre ipotesi in cui viene accertata la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il giudice:
 - ✓ dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
 - ✓ condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore, e tenuto conto del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere in capo al giudice di fornire specifica motivazione a tale riguardo.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO _1

La novella opera una serie di distinzioni a seconda del tipo di illegittimità accertata dal giudice.

- Nel caso di accertata manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice può annullare il licenziamento e condannare il datore di lavoro:
 - ✓ alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;
 - ✓ al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso sino a un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto;
 - ✓ al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO _2

- In tutte le altre ipotesi di non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo, diverse dalla manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice:
 - ✓ dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;
 - ✓ condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto a seconda dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività, del comportamento e le condizioni delle parti, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione, del comportamento delle parti durante la procedura conciliativa attivata obbligatoriamente prima della comunicazione del licenziamento (art. 7, l. n. 604/1966).

- ❖ Se, nel corso del giudizio, in base alla domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulta determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le tutele precedentemente richiamate.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO _3

Ipotesi ulteriori →

Licenziamenti riconducibili alla persona del lavoratore non motivati da sue inadempienze e, quindi, rientranti nel giustificato motivo oggettivo:

- licenziamento per inidoneità fisica o psichica;
- licenziamento a causa di malattia per superamento del periodo di comporta.

Se il licenziamento viene intimato in violazione delle disposizioni a tutela dello stato e delle condizioni di salute del lavoratore o a causa delle stesse, viene annullato dal giudice, il quale:

- ✓ condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro o, se il lavoratore non rientra in servizio entro 30 giorni, al pagamento dell'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;
- ✓ condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione dedotto *l'aliunde perceptum* e *l'aliunde percipiendum*; l'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- ✓ condanna il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO INEFFICACE

In caso di licenziamento dichiarato inefficace, perché intimato in forma orale, si applica la tutela reale dell'art. 18 St. Lav. quale che sia il numero dei lavoratori occupati.

In caso di inefficacia del licenziamento per:

- ✓ violazione del requisito di motivazione;
- ✓ violazione della procedura in caso di licenziamento disciplinare;
- ✓ violazione della procedura conciliativa per il licenziamento economico;

il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro, con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore, tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, dandone specifica motivazione.

LA REVOCA DEL LICENZIAMENTO

La revoca del licenziamento dopo la L. n. 92/2012

La riforma 2012 disciplina espressamente la revoca del licenziamento effettuata dal datore di lavoro entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione da parte del lavoratore.

In tal caso il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dall'art. 18 St. Lav.

La revoca soggiace ad alcuni requisiti:

- ✓ non è sufficiente il mero invito rivolto al lavoratore di riprendere servizio, essendo necessario che il datore dichiari di essere disposto a rimuovere tutte le conseguenze pregiudizievoli derivanti dal licenziamento;
- ✓ non è necessaria la forma scritta.

LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO PER GMO _1

La procedura di comunicazione preventiva del licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle imprese con i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 St. Lav.

La L. n. 92/2012, per deflazionare il contenzioso giurisdizionale, ha introdotto una nuova procedura conciliativa che il datore di lavoro deve obbligatoriamente attivare prima di comunicare al lavoratore il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

- Il datore di lavoro deve inviare alla Direzione territoriale del lavoro del luogo (DTL) dove il lavoratore presta la sua opera una comunicazione, da trasmettere per conoscenza allo stesso lavoratore, nella quale dichiara la sua intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo con la quale indica i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- Nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, la DTL trasmette la convocazione sia al datore di lavoro che al lavoratore, per un incontro innanzi alla commissione provinciale di conciliazione, nel quale le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO PER GMO _2

- Durante lo svolgimento della procedura le parti, con la partecipazione attiva della commissione, esaminano anche soluzioni conservative alternative al recesso.
- La procedura deve concludersi entro 20 giorni dalla trasmissione della comunicazione di convocazione dell'incontro salvo che le parti, concordemente, non intendano proseguire la discussione per il raggiungimento di un accordo.
- Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di NASPI e può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia per il lavoro per favorirne la ricollocazione.
- Se la conciliazione ha esito negativo e, in ogni modo, decorso il termine di 7 giorni per la trasmissione della convocazione da parte della DTL, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- Il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato.

LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO PER GMO _3

La procedura di conciliazione obbligatoria del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è stata integrata dalla L. n. 99/2013, la quale ha stabilito che essa non si applica in caso di:

- ✓ licenziamento per superamento del periodo di comporta *ex art.* 2110 c.c.;
- ✓ licenziamento per cambio di appalto, laddove una norma di natura contrattuale prevede l'assorbimento dei lavoratori da parte dell'impresa subentrante;
- ✓ licenziamento in edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa.

LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO PER GC E GMS

In caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo la procedura da seguire è quella di cui all'art. 7 L. n. 300/1970 (procedimento disciplinare).

IL RITO SPECIALE «FORNERO»

La riforma del 2012 ha introdotto un nuovo rito speciale per le controversie di impugnazione dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dal nuovo testo dell'art. 18 St. Lav. (ricorso *ex art.* 1, co. 48, L. n. 92/2012).

Tale rito si applica ai licenziamenti ingiustificati ed inefficaci di lavoratori occupati in aziende con più di 15 o più di 60 dipendenti nonché ai licenziamenti discriminatori o altrimenti nulli e orali all'infuori del numero dei lavoratori occupati.

Il rito di primo grado è suddiviso in due fasi:

- ✓ una prima fase necessaria, di natura urgente, che si conclude con un'ordinanza del giudice, di accoglimento o rigetto della domanda del lavoratore;
- ✓ una seconda fase eventuale che consegue all'opposizione proposta contro la predetta ordinanza ed è assimilabile al giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro.

La competenza è riservata al Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Tutte le altre controversie in tema di licenziamento rientrano nell'ambito di applicazione del rito ordinario del processo del lavoro (ricorso *ex art.* 414 c.p.c.).

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI _1

- ❑ Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti: di nuovo c'è solo la disciplina del licenziamento
- ❑ Il D.lgs. n. 23/2015, emanato in attuazione della legge delega n. 183/2014, c.d. Jobs Act, disciplina il contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti, stipulabile, a partire dal 7 marzo 2015, solo con i lavoratori appartenenti alle categorie di quadri, impiegati ed operai.
- ❑ Si tratta di un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il quale è stabilita, solamente, una nuova disciplina sanzionatoria per il licenziamento illegittimo, diversa sia da quella dell'art. 18 St. Lav., sia da quella dell'art. 8 della L. n. 604/1966.

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI _2

□ Le ipotesi di reintegrazione

- Il licenziamento discriminatorio, quello per motivo illecito determinante (ad es. per ritorsione); quello in frode alla legge; quello per irrecidibilità in determinati periodi (comporto, matrimonio della lavoratrice, astensione per gravidanza, puerperio, adozione, ecc.) è nullo ed il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e ad ottenere il risarcimento del danno subito, ossia tutte le mensilità (minimo 5) non pagate dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione (dedotto l'*aliunde perceptum*), commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.
- La stessa disciplina di cui sopra si applica al licenziamento inefficace perchè intimato in forma orale o a quello che difetta della giustificazione consistente nella disabilità (inabilità e inidoneità) fisica o psichica del lavoratore.
- Il licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo può essere annullato e comportare la reintegrazione ed il risarcimento del danno (non superiore a 12 mensilità, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*) solo nel caso in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (restando estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento rispetto alla contestazione).
- In tutte le ipotesi di reintegra il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione (l'ultima di riferimento per il TFR).

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI _3

□ L'indennità risarcitoria

- In tutti gli altri casi di illegittimità del licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, soggettivo ed oggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al pagamento di un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a 2 mensilità di retribuzione (l'ultima di riferimento per il TFR) per ogni anno di servizio (minimo 6, massimo 36 post modifica c.d. «Decreto Dignità»).
- Con la sentenza n. 194/2018 La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il comma 1 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015 nella parte in cui prevede la determinazione rigida e fissa dell'indennità risarcitoria per il licenziamento ingiustificato secondo il calcolo di cui sopra; il giudice pertanto dovrà comunque quantificare la misura del risarcimento tenendo conto, oltre dell'anzianità di servizio, anche degli altri parametri individuati dalla normativa sul licenziamento (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).
- Nel caso in cui il licenziamento sia motivato ma privo solo dei requisiti formali e procedurali previsti dalla legge (art. 2, co. 2, L. n. 604/1966 e art. 7, St. Lav.) 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 1 mensilità di retribuzione (sempre l'ultima di riferimento per il TFR) per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 .
- Sempreché, ovviamente, il licenziamento non sia giudicato nullo o annullabile come abbiamo visto nei casi sopra analizzati.

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI _4

❑ Revoca del licenziamento

Entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione, il licenziamento può essere revocato dal datore di lavoro. In questo caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, come se il licenziamento non fosse mai avvenuto.

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca del licenziamento e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal decreto.

❑ Offerta di conciliazione

Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), il datore di lavoro può offrire al lavoratore, in sede protetta (sindacale, amministrativa, giudiziaria, e certificazione dei rapporti di lavoro), mediante consegna di un assegno circolare, un importo esentasse e non assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari 1 mensilità di retribuzione (sempre l'ultima di riferimento per il TFR) per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27.

Se il lavoratore accetta l'assegno rinuncia alla impugnazione anche se l'ha già proposta e il rapporto si estingue alla data del licenziamento.

Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario e non a quello agevolato.

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI _5

❑ Piccole imprese

Nel caso in cui il datore di lavoro, successivamente al 7 marzo 2015, assumendo lavoratori a tempo indeterminato a tutele crescenti, integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18, co. 8 e 9, St. Lav. (16 lav. nell'unità produttiva o 61 nell'intero territorio nazionale), il nuovo regime del licenziamento illegittimo si applicherà anche ai lavoratori assunti precedentemente (passaggio dalla tutela obbligatoria alla nuova tutela).

Nel caso in cui il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui sopra, per gli assunti con il contratto a tutele crescenti (dopo il 7 marzo 2015), non si applica la disciplina del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, privo del fatto materiale contestato e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, co.1, dall'art. 4, co. 1 e dall'art. 6, co. 1, è dimezzato, non potendo, in ogni caso, superare il limite di 6 mensilità.

❑ Rito "Fornero"

Al ricorso giurisdizionale contro il licenziamento illegittimo nel contratto a tutele crescenti non si applica, per espressa previsione normativa (art. 11), il rito speciale per le controversie in materia di licenziamento introdotto dalla L. n. 92/2012, il c.d. «rito Fornero», bensì l'ordinario processo del lavoro (trattasi di probabile eccesso di delega e di incostituzionalità dell'art. 11).

LE DIMISSIONI

DIMISSIONI

- ❑ Nei contratti di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore che intenda dimettersi:
 - deve rispettare l'obbligo del preavviso (l'entità del periodo di preavviso è determinata dai CCNL);
 - non ha l'obbligo di dare preavviso e ha diritto all'indennità "sostitutiva di preavviso" qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

- ❑ Nei contratti di lavoro a tempo determinato, il lavoratore può dimettersi prima della scadenza del termine solo nel caso in cui si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.
 - ❖ La giusta causa si deve concretamente manifestare in circostanze che si presentino con caratteristiche di obiettiva gravità, non solo valutate soggettivamente gravi dal lavoratore, ma tali da rendere incompatibile la permanenza del lavoratore nel posto occupato (es. reiterato mancato pagamento della retribuzione o di voci retributive).

PROCEDURA DIMISSIONI

Art. 26 D.lgs. n. 151/2015

La nuova disciplina delle dimissioni

- Le dimissioni (e la risoluzione consensuale) sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del lavoro competente (modalità individuate dal D.M. 15 dicembre 2015).
- Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni (e la risoluzione consensuale) con le medesime modalità.
- La trasmissione dei moduli può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione.
- Le modalità indicate non si applicano se le dimissioni (o la risoluzione consensuale) intervengono nelle c.d. sedi protette (art. 2113 c.c.) o di fronte alle commissioni di certificazione (art. 76 D.lgs. n. 276/2003).

La nuova disciplina prevede, dunque, che la lettera di dimissioni vada obbligatoriamente presentata in modalità telematica, utilizzando appositi moduli che sono messi a disposizione sul sito del ministero del lavoro, certificati, numerati e datati: un sistema che da una parte rende impossibile la firma di un qualsiasi foglio di dimissioni con una data non corretta, dall'altra semplifica la procedura che era stata introdotta dalla Riforma del lavoro del 2012 (prevedeva un complesso sistema di convalida delle dimissioni presso le direzioni territoriali del lavoro).

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

❑ Art. 11, co. 2, L. n. 604/1966

Esclusione dalla disciplina del licenziamento individuale dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale.

❑ L. n. 223/1991

Disciplina dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale e delle procedure di mobilità dei lavoratori (recepimento della Direttiva n. 75/129/CEE).

Due sono le fattispecie di licenziamento collettivo:

- per riduzione di personale;
- per messa in mobilità.

TIPOLOGIE

Art. 24 L. 223/1991

Licenziamento collettivo «per riduzione di personale»: esuberanti dovuti a riduzione o trasformazione di attività (anche nell'ipotesi di c.d. «licenziamento tecnologico», ossia licenziamento quale conseguenza di innovazioni o ammodernamenti tecnologici senza contrazione di strutture o attività) o lavoro o cessazione di attività, in seguito ai quali il datore prenda la decisione di procedere alla riduzione del personale.

Perché si applichi la disciplina di cui all'art. 24 l'imprenditore (con più di 15 dipendenti) deve avere l'intenzione di licenziare almeno 5 lavoratori in un arco temporale di 120 giorni nella medesima provincia.

Art. 4 L. 223/1991

Licenziamento collettivo «per messa in mobilità»: esuberanti manifestatisi a causa di un processo di trasformazione o di crisi aziendale per il quale sia stato concesso l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, nel caso in cui l'impresa ritenga, durante o alla fine della stessa, di non poter garantire il reimpiego dei lavoratori eccedenti sospesi o di non poter ricorrere a misure alternative.

In questo caso non è previsto, diversamente dall'altra tipologia, alcun limite numerico, temporale e territoriale.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER RIDUZIONE DI PERSONALE

□ Presupposti

- impresa e privati datori di lavoro non imprenditori, con più di 15 dipendenti (si calcolano anche i dirigenti, vedi L. n. 161/2014);
- intenzione di effettuare almeno 5 licenziamenti in 120 giorni (compresi i dirigenti);
- i licenziamenti devono avvenire nella medesima unità produttiva o nell'ambito di più unità produttive della stessa Provincia;
- i licenziamenti devono essere conseguenza della riduzione del personale o della trasformazione di attività o lavoro, ovvero della cessazione dell'attività.

Nella riduzione o trasformazione di attività rientrano *«tutte le ragioni connesse con lo svolgimento ed il funzionamento della produzione con gli assetti organizzativi, con l'introduzione di nuove tecnologie, comprese anche le ragioni economiche comportanti eccedenze strutturali di manodopera»* (Cir. Min. Lav. n. 62/1996).

Sono sottratti dalla disciplina i licenziamenti plurimi (entro i limiti di cui sopra) per giustificato motivo oggettivo.

LA PROCEDURA

La procedura di riduzione del personale consta di una fase sindacale e di una fase amministrativa ed è articolata come segue:

1. Il datore di lavoro versa il contributo d'ingresso.
2. Fase sindacale:
 - il datore di lavoro comunica alle RSA la propria intenzione di effettuare una riduzione del personale e di collocare i lavoratori eccedenti in mobilità;
 - ricevuta la comunicazione, le RSA possono richiedere un esame congiunto della situazione con il datore di lavoro, al fine di trovare un accordo che preveda soluzioni alternative;
3. Fase amministrativa:
 - terminata la fase sindacale, il datore di lavoro comunica alla Direzione del lavoro competente l'esito dell'esame congiunto e i motivi dell'eventuale mancato accordo;
 - qualora l'esame congiunto non sia stato effettuato o abbia dato esito negativo, la Direzione può convocare le parti e tentare di trovare un accordo;
 - se neppure nella fase amministrativa vengono trovate soluzioni alternative alla messa in mobilità, il datore procede al licenziamento dei lavoratori in esubero.
4. Criteri di scelta.
5. Atto di recesso.

FASE SINDACALE _1

❑ LA COMUNICAZIONE INIZIALE

Destinatari:

la comunicazione del datore di lavoro deve essere effettuata per iscritto alle RSA e alle rispettive associazioni di categoria;

in mancanza delle RSA la comunicazione deve essere inoltrata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Tempistica:

la comunicazione va effettuata entro 7 giorni dalla data del versamento del contributo d'ingresso.

Sanatoria dei vizi:

le eventuali carenze della comunicazione di apertura della procedura possono essere sanate durante le consultazioni sindacali sfociate in un accordo sindacale: è, quindi, espressamente prevista l'efficacia sanante dell'accordo sindacale (modifica apportata dalla L. n. 92/2012).

FASE SINDACALE _2

Contenuto:

- motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali il datore di lavoro ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare la messa in mobilità;
- numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in esubero nonché del personale abitualmente impiegato;
- tempi di attuazione del programma di collocazione in mobilità;
- eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale;
- metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva;
- in allegato, copia della ricevuta del versamento all'INPS del contributo d'ingresso.

L'informativa deve possedere quel minimo di concretezza che consenta alle RSA/RSU di conoscere preventivamente la specifica situazione aziendale, al fine di poter svolgere con cognizione di causa le loro rispettive funzioni nella conduzione delle trattative/consultazioni.

FASE SINDACALE _3

L'ESAME CONGIUNTO SINDACATI-DATORE DI LAVORO

Significato: sorge un vero e proprio obbligo a trattare, il quale implica una negoziazione orientata al raggiungimento di un accordo, senza che peraltro vi sia l'obbligo di raggiungere un determinato risultato (l'accordo stesso).

Scopo dell'esame: valutare le cause degli esuberi ed eventualmente prevedere un diverso utilizzo dei lavoratori interessati.

Tempistica: le RSA e le rispettive associazioni possono chiedere, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un esame congiunto con il datore;
la procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione del datore di lavoro.

Eventuale accordo: assegnazioni a mansioni diverse, anche in deroga al divieto di mutare le mansioni stesse; temporaneo distacco o comando dei lavoratori presso altre imprese; ricorso a CIGS e/o a contratti di solidarietà.

FASE AMMINISTRATIVA

L'ESAME PRESSO LA DIREZIONE DEL LAVORO

L'organo competente ha il potere di convocare le parti quando l'esame congiunto ha dato esito negativo o non è stato effettuato perché non richiesto dalle associazioni sindacali.

Alla fine della procedura sindacale, il datore di lavoro deve comunicare l'esito della consultazione ed i motivi dell'eventuale mancato accordo:

- alla DTL, se l'eccedenza strutturale di personale riguarda unità produttive ubicate nella medesima provincia;
- all'Amministrazione regionale, se le unità produttive interessate si trovano in diverse province della stessa regione;
- alla Direzione generale del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità aziendali in più regioni.

L'esame deve esaurirsi entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'esito della consultazione da parte dell'impresa.

I CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI IN ESUBERO

CRITERI DI SCELTA

I criteri da adottare nella scelta dei lavoratori da collocare in mobilità si differenziano a seconda che sia stato raggiunto o meno un accordo sindacale

☐ Accordo sindacale

I criteri vengono concordati con i sindacati sulla base delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative:

- l'accordo può prevedere criteri di scelta astratti o indicare concretamente i singoli lavoratori da porre in mobilità;
- l'accordo sindacale può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori, direttamente o attraverso le associazioni che li rappresentano, senza necessità di un'approvazione unanime;
- l'accordo sindacale ha efficacia nei confronti di tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti al sindacato stipulante.

☐ Mancanza di accordo sindacale

Sono previsti dalla legge precisi criteri da rispettare in concorso tra di loro:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

L'ATTO DI RECESSO

❑ Comunicazione ai lavoratori

I lavoratori individuati come eccedenti devono essere licenziati mediante atto di recesso comunicato in forma scritta, con il rispetto dei termini di preavviso; i motivi del recesso non devono obbligatoriamente essere comunicati ai lavoratori (di solito si fa riferimento alla procedura).

❑ Comunicazione alla DTL e ai sindacati

Il datore di lavoro è obbligato a trasmettere, contestualmente al recesso, tutte le notizie sull'attuazione dei licenziamenti alla DTL, alla Commissione regionale competente e ai sindacati di categoria. In tale comunicazione, per ciascun lavoratore, vanno specificati il nome, il luogo di residenza, la qualifica, il livello di inquadramento, l'età, il carico familiare e le concrete modalità di applicazione dei criteri di scelta nei singoli casi.

Ai fini di cui sopra, non è necessario acquisire il consenso degli interessati né un'autorizzazione del Garante per la privacy.

- ❖ Modifica apportata dalla L. n. 92/2012 : è stata eliminata la contestualità per l'invio della comunicazione alla DTL e ai sindacati, prevedendo, invece, il termine di 7 giorni dall'intimazione del recesso individuale a ciascun lavoratore coinvolto nella procedura.

VIZI E CONSEGUENZE _1

- Inefficacia: non rispetto della procedura
- Annullabilità: non rispetto dei criteri di scelta

Impugnazione entro 60 giorni dalla comunicazione con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà di impugnare il licenziamento; la relativa azione avanti al Giudice deve essere proposta nei 180 giorni successivi (novità introdotta dalla L. n. 92/2012).

Art. 5, co. 3, L. 223/1991: in caso di licenziamento dichiarato inefficace o annullato, si applica l'art. 18 St. Lav. che stabilisce l'obbligo di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno dell'illegittimo licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro (c.d. «tutela reale»).

A seguito della L. n. 92/2012:

- ✓ per le violazioni formali, concernenti le comunicazioni di apertura e chiusura della procedura, si applica solo la tutela risarcitoria con la condanna del datore di lavoro al pagamento, a favore del lavoratore, di un'indennità in misura variabile da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- ✓ qualora manchi la forma scritta (licenziamento orale) è stata mantenuta la tutela reale;
- ✓ per le violazioni dei criteri di scelta è stata mantenuta la tutela reale.

VIZI E CONSEGUENZE _2

Contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti

La disciplina (speciale) dei licenziamenti collettivi per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tutele crescenti è contenuta all'art. 10 del D.lgs. n. 23/2015.

Nel caso in cui il licenziamento venga intimato senza l'osservanza della forma scritta (inefficace), si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 2, ossia la reintegrazione.

Laddove, invece, il licenziamento venga intimato in violazione delle procedure richiamate all'art. 4, co. 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, co. 1, L. n. 223/1991, si applica il regime sanzionatorio previsto all'art. 3, co. 1, ossia il pagamento dell'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24.

- DIVIETO DI LICENZIAMENTO
- Il decreto Ristori ha prorogato fino al 31 gennaio 2021 il divieto dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. In caso di sua inosservanza, gli ispettori del lavoro possono emettere una disposizione, concedendo al datore di lavoro un termine per revocare il licenziamento. Datore di lavoro e lavoratore possono comunque raggiungere un accordo finalizzato all'accettazione del provvedimento di licenziamento. Il Decreto Legge n. 137/2020 (c.d. **Decreto "Ristori"**) ha quindi prorogato alcune disposizioni emergenziali già previste dal "Decreto Agosto" (convertito in Legge n. 126/2020) in materia di lavoro oltre ad una serie di aiuti economici per le imprese ed un ulteriore **prolungamento e rifinanziamento) dei trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori.**
- In base a questa disposizione, fino al 31 gennaio 2021 , **continuava ad essere vietato:**
- **iniziare procedure di licenziamento collettivo** (salvo in caso di immediata riassunzione per cambio appalto);
- **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** *"ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966"* (sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso ex art. 7 della medesima Legge).

- In conformità a quanto già previsto dal Decreto Agosto, i licenziamenti collettivi e/o individuali per giustificato motivo oggettivo continuavano ad essere **eccezionalmente consentiti** solamente nei seguenti casi:
- licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva** dell'attività d'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (in assenza di cessione di un complesso di beni o attività che possa essere qualificato come trasferimento d'azienda o ramo di essa);
- i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione;
- i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori che abbiano **aderito ad accordi collettivi aziendali di incentivazione alla risoluzione dei rapporti di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. È previsto l'accesso alla NASpI anche qualora tali accordi prevedano la risoluzione consensuale del rapporto.
- I licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo soggettivo restano estranei all'ambito di applicazione del divieto.

- Nuova proroga per il blocco licenziamenti, con ulteriori settimane aggiuntive fino al 31 dicembre 2021, per tutti i lavoratori di terziario, artigianato, piccole imprese e tre comparti industriali: tessile, abbigliamento e pelletteria. È stato il Decreto Fiscale 2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 ottobre a disporre la nuova proroga della Cassa integrazione Covid fino al 31 dicembre 2021, producendo, di fatto, il blocco dei licenziamenti in tutte le aziende che richiedono la Cig, dopo aver utilizzato tutte le settimane a loro disposizione. Fino al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro potranno utilizzare ancora la cassa Covid (senza contributi addizionali): per un massimo di 13 settimane per le piccole imprese del terziario, commercio e artigiani, per un massimo di 9 settimane nei comparti tessile-abbigliamento-pelletteria. Utilizzando l'ammortizzatore sociale le aziende non potranno, naturalmente, licenziare (a meno di accordi collettivi con i sindacati, o nei casi di cessazione dell'attività e fallimento).
- **AD ECCEZIONE DI QUESTI CASI IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO NON SUSSISTE PIU'**