

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

MOTIVI DEL LICENZIAMENTO

Giusta causa

Art. 2119 Codice Civile - 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.

Giustificato motivo

Art. 3 legge 604/66

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Giustificato motivo oggettivo

Le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento possono determinare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo in quanto il recesso sia causato da fatti oggettivi, a prescindere dalla condotta tenuta dal lavoratore, e a lui non imputabili sul piano della colpevolezza.

Giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo con obbligo di pre-avviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, spesso ricollegato a violazioni dei doveri di diligenza o obbedienza.

VIZI DEL LICENZIAMENTO

Inefficace

Art. 2 l. 604/1966.

Il licenziamento è inefficace quando è affetto da un vizio di forma e/o procedura (art. 2 l. 604/1966).

Vizio di forma	Mancanza della forma scritta (art. 2, l. 604/1966)
Vizio di procedura	Mancata o intempestiva comunicazione motivi o indicazione generica (art. 2, l. 604/1966) Violazione della procedura disciplinare (art. 7, l. 300/1970)

Conseguenze del licenziamento inefficace	
Area tutela obbligatoria (*)	Nullità/Art. 8, l. 604/1966
Area tutela reale (**)	Art. 18, l. 300/1970

(*)

TUTELA OBBLIGATORIA (art. 2, l. 108/1990, art. 8, l. 604/1966)

Si applica a tutti i datori di lavoro che occupano:

- fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o nello stesso comune (5 per le imprese agricole);
- fino (e non oltre) 60 dipendenti complessivamente, cui non sia applicabile il regime di tutela reale.

Il lavoratore ha diritto alla riassunzione ovvero alla corresponsione di una somma compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

(**)

TUTELA REALE (art. 18, l. 300/1970)

Si applica ai datori di lavoro che occupano:

- oltre 15 dipendenti nell'unità produttiva o nello stesso comune (più di 5 per le imprese agricole);
- oltre 60 dipendenti complessivamente.

Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro ovvero, a sua scelta, alla corresponsione di una somma pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre al diritto ad un risarcimento non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Illegittimo

Art. 2, l. 108/1990 - art. 8, l. 604/1966 - art. 1, l. 108/1990 - art. 18, l. 300/1970.

Il licenziamento è illegittimo e annullabile laddove sia adottato in assenza di giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 1 l. 604/1966) o di giustificato motivo (art. 3 l. 604/1966).

Conseguenze del licenziamento illegittimo	
Area tutela obbligatoria	Art. 8, l. 604/1966 (*)
Area tutela reale	Art. 18, l. 300/1970 (**)

(*)

Art. 8 Legge 604/1966 (1)

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed 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 ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

.....

(1) Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 3, L. 11 maggio 1990, n. 108.

()**

Art. 18 Legge 300/1970 (1)

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

.....

(1) I primi 5 commi hanno così sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art.1 Legge 108/1990

Nulla

Art. 15, l. 300/1970 - art. 4, l. 604/1966 - art. 3, l. 108/1990 - art. 1, l. 7/1963 - art. 54 D. Lgs 151/2001

Art. 15, l. 300/1970

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 4, l. 604/1966

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 3, l. 108/1990 Licenziamento discriminatorio

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Conseguenze del licenziamento discriminatorio	
Area tutela obbligatoria	Art. 18, l. 300/1970
Area tutela reale	Art. 18, l. 300/1970

Art. 1, l. 7/1963

Sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Art. 54, D. Lgs. 151/2001

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

Conseguenze del licenziamento nullo per maternità	
Area tutela obbligatoria	Nullità
Area tutela reale	Art. 18 l. 300/1970

FATTISPECIE DI LICENZIAMENTO

Discriminatorio

Art. 4, l. 604/1966 - art. 1, l. 300/1970 - art. 3, l. 108/1990

Art. 4, l. 604/1966

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 15, l. 300/1970 – Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 3, l. 108/1990 Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Disciplinare

Art. 7, l. 300/1970 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 2106 Codice Civile - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti(*) può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative).

(*)

Art. 2104 Codice Civile - Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (e da quello superiore della produzione nazionale). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 Codice Civile - Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

A causa di matrimonio

Art. 1, l. 7/1963

Sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Il datore di lavoro può legittimamente intimare il licenziamento in detto periodo solo se prova che esso è stato determinato da:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo che intercorre tra la richiesta di pubblicazioni ed un anno dalla celebrazione del matrimonio, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro (art. 1, comma 4 e art. 2 comma 4).

Durante la gravidanza/maternità

Art. 54, D. Lgs. 151/2001

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per la scadenza del termine;
- d) esito negativo della prova.

Durante la malattia

Art. 2110 Codice Civile - Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio

In caso d'infortunio, di malattia (...) l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità.

A causa di inabilità da infortunio/malattia professionale

Art. 1, comma 7, l. 68/1999 - art. 4 comma 4 l. 68/1999 - art. 2118 comma 2 c.c.

Art. 1, comma 7, l. 68/1999

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Art. 4, comma 4 l. 68/1999

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione

a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

Art. 2110 Codice Civile

In caso d'infortunio, di malattia (...) l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità.

A causa della tossicodipendenza

Art 1 D.P.R. 309/1990

I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali previste dalla legge, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro (con conseguente divieto di licenziamento) per il tempo necessario alla durata del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.