



LA RISOLUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

I licenziamenti
Le dimissioni
Il recesso

a cura di
Valerio Gastaldello
USR CISL VENETO

INDICE

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

MOTIVI DEL LICENZIAMENTO

Giusta Causa	.pag.	5
Giustificato motivo	.pag.	5
Giustificato motivo oggettivo	.pag.	5
Giustificato motivo soggettivo	.pag.	6

VIZI DEL LICENZIAMENTO

Inefficace	.pag.	6
Illegittimo	.pag.	7
Nulla	.pag.	9

FATTISPECIE DI LICENZIAMENTI

Discriminatorio	.pag.	11
Disciplinare	.pag.	12
A causa di matrimonio	.pag.	13
Durante la gravidanza/maternità	.pag.	13
Durante la malattia	.pag.	14
A causa di inabilità da infortunio/malattia professionale	.pag.	14
A causa di tossicodipendenza	.pag.	15

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

TIPOLOGIE

Per riduzione del personale e cessazione dell'attività	.pag.	16
--	-------	----

COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO E RICHIESTA DEI MOTIVI

MODALITÀ

Licenziamento per motivo oggettivo	.pag.	20
Licenziamento disciplinare per giusta causa e giustificato motivo soggettivo	.pag.	20

ONERE DELLA PROVA

DISTRIBUZIONE DELL'ONERE

Esistenza del licenziamento	.pag.	21
Esistenza del motivo	.pag.	21
Esistenza dei motivi di discriminazione	.pag.	21
Requisiti dimensionali	.pag.	22

IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

RILEVANZA

Per illegittimità	.pag.	23
Per nullità	.pag.	23

LE DIMISSIONI

FATTISPECIE

Dimissioni con preavviso	.pag.	24
Dimissioni per giusta causa	.pag.	24

ANNULLAMENTO

Per vizi della volontà	.pag.	25
----------------------------------	-------	----

RISOLUZIONE NEI RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI

Contratto a tempo determinato	.pag.	26
Apprendistato	.pag.	26
Contratto di inserimento	.pag.	26
Lavoro ripartito	.pag.	27

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO NEL RAPPORTO DI LAVORO PARASUBORDINATO E AUTONOMO

ATTIVITÀ LAVORATIVE

Lavoro a programma/progetto	.pag.	28
Lavoro occasionale	.pag.	28
Lavoro in associazione in partecipazione	.pag.	29

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 é 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 preavviso 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

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.

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

TIPOLOGIE

Per riduzione del personale e per cessazione dell'attività

Art. 24 l. 223/1991 - Norme in materia di riduzione del personale

1. Le disposizioni di cui all'art. 4 (*), commi da 2 a 12 e 15 bis, e all'art. 5 (**), commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

1-bis. Le disposizioni di cui all'art. 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15 bis, e all'art. 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. I lavoratori licenziati vengono iscritti nella lista di cui all'art. 6, comma 1, senza diritto all'indennità di cui all'art. 7. Ai lavoratori licenziati ai sensi del presente comma non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 8, commi 2 e 4 e 25, comma 9.

1-ter. La disposizione di cui all'art. 5, comma 3, ultimo periodo, non si applica al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

1-quater. Nei casi previsti dall'art. 5, comma 3, al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applicano le disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

2. Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1-bis si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

(*)

Art. 4, l. 223/91 (Procedura per la dichiarazione di mobilità)

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'art. 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, pos-

sono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire, a propria difesa, la mancata trasmissione da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

(**)

Art. 5 (Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese)

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro :

a) carichi di famiglia;

b) anzianità;

c) esigenze tecnico – produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'art. 9, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n.79.

3. Il recesso di cui all'art. 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'art. 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'art. 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art. 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'art. 9, comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro.

COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO E RICHIESTA DEI MOTIVI

MODALITÀ

Licenziamento per motivo oggettivo

Art. 2, l. 604/1966

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti.

Licenziamento disciplinare per giusta causa e giustificato motivo soggettivo

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.

ONERE DELLA PROVA

DISTRIBUZIONE DELL'ONERE

Esistenza del licenziamento

Art. 2697 Codice Civile - Onere della prova

1. Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento.
2. Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda.

La prova dell'esistenza del licenziamento, perciò, spetta al lavoratore.

Esistenza del motivo

Art. 5, l. 604/1966

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Esistenza dei motivi di discriminazioni

Art. 2697 Codice Civile - Onere della prova

1. Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento.
2. Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda.

La prova dell'esistenza di un motivo discriminatorio, dunque, spetta al lavoratore.

Requisiti dimensionali

Sentenza n. 141 del 10/1/2006 (Cassazione - Sezioni Unite)

Risolvendo un contrasto di Giurisprudenza, le Sezioni Unite hanno affermato che spetta al datore de lavoro provare che la tutela reale (art. 17, l. 300/70) non è applicabile a causa delle ridotte capacità dell'azienda.

Di conseguenza, la prova dei requisiti dimensionali spetta all'azienda.

IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

RILEVANZA

Per illegittimità

Art. 6, l. 604/1966

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, 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.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Per nullità

Art. 4, l. 604/1966 - art. 15 e 18, l. 300/1970 - art. 1418 c.c.

Può essere impugnato senza alcun limite di tempo, secondo le regole generali civilistiche.

DIMISSIONI

FATTISPECIE

Dimissioni con preavviso

Art. 2118, Codice Civile - “Recesso dal contratto a tempo indeterminato”

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, 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.

Dimissioni per 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.

ANNULLAMENTO

Per vizi della volontà

Art. 1427, 1441 e 1442 Codice Civile

Art. 1427 Codice Civile

Il contraente, il cui consenso fu dato per errore, estorto con violenza o carpito con dolo, può chiedere l'annullamento del contratto secondo le disposizioni seguenti.

Art. 1441 Codice Civile

L'annullamento del contratto può essere domandato solo dalla parte nel cui interesse è stabilito dalla legge.

Art. 1442 Codice Civile

L'azione di annullamento si prescrive in cinque anni.

Quando l'incapacità dipende da vizio del consenso o da incapacità legale, il termine decorre dal giorno in cui è cessata la violenza, è stato scoperto l'errore o il dolo, è cessato lo stato di interdizione o di inabilitazione, ovvero il minore ha raggiunto la maggiore età.

Negli altri casi il termine decorre dal giorno della conclusione del contratto.

L'annullabilità può essere opposta dalla parte convenuta per l'esecuzione del contratto, anche se è prescritta l'azione per farla valere.

RISOLUZIONE NEI RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI

Contratto a tempo determinato

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.

Apprendistato

Art. 19 l. 25/1955, art. 2119 Codice Civile

Art. 19 l. 25/1955

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

Contratto di Inserimento

Art. 58 D. Lgs. 276/2003 Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Lavoro Ripartito

Art. 41 commi 5 e 6 e art. 43 D. Lgs. 276/2003

Art. 41 Definizione e vincolo di solidarietà

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati e' disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 43 Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL LAVORO PARASUBORDINATO E AUTONOMO

ATTIVITÀ LAVORATIVE

Lavoro a progetto

Art. 67 D. Lgs. 276/2003

I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Lavoro occasionale

Art. 61, comma 2, D. Lgs. 276/2003 - art. 2222 Codice Civile - art. 2228 c.c. - art. 2230 Codice Civile - art. 2337 Codice Civile

Art. 2222 Codice Civile - Contratto d'opera

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (1351 c.c.) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV (1655 c.c. e seguenti).

Art. 2227 Codice Civile - Recesso unilaterale dal contratto

Il committente può recedere dal contratto, ancorché sia iniziata l'esecuzione dell'opera, tenendo indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno (1671).

Art. 2230 Codice Civile - Prestazione d'opera intellettuale

Il contratto che ha per oggetto una prestazione di opera intellettuale è regolato dalle norme seguenti e, in quanto compatibili con queste e con la natura del rapporto, dalle disposizioni del Capo precedente.

Sono salve le disposizioni delle leggi speciali.

Art. 2237 Codice Civile - Recesso

Il cliente può recedere dal contratto, rimborsando al prestatore d'opera le spese sostenute e pagando il compenso per l'opera svolta.

Il prestatore d'opera può recedere dal contratto per giusta causa. In tal caso egli ha diritto al rimborso delle spese fatte e al compenso per l'opera svolta, da determinarsi con riguardo al risultato utile che ne sia derivato al cliente.

Il recesso del prestatore d'opera deve essere esercitato in modo da evitare pregiudizio al cliente.

Lavoro in associazione in partecipazione

Art. 2549 Codice Civile ()*

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

(*) Nel titolo VII del Libro Quinto del Codice Civile “ Dell'associazione in Partecipazione” non sono contenute norme specifiche riguardanti la risoluzione, pertanto il rapporto contrattuale potrebbe cessare ; per decorrenza dei termini fissati dalle parti; per perdite gravi da non consentire la prosecuzione dell'esercizio; per inadempimento contrattuale.

Questo manuale, così strutturato, può essere di aiuto nel lavoro di ricerca delle fonti in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro. Il riferimento puntuale alle fonti, che spesso viene dato per scontato, aiuta, in verità, a meglio comprendere e tutelare le proprie ragioni con argomentazioni più puntuali.

Valerio Gastaldello
Coordinatore Regionale Ufficio Vertenze/Legale - Cisl Veneto

Dicembre 2005