**I modi di estinzione del rapporto di lavoro**

1) Morte del lavoratore (irrilevante è invece quella del datore di lavoro: spersonalizzazione dell’imprenditore e continuità dell’impresa - art. 2112 c.c.).

2) Scadenza del termine nel rapporto a tempo determinato.

3) Impossibilità sopravvenuta per vis major o factum principis- 1256 e 1463 c.c.

4) Risoluzione consensuale e dimissioni:

* Per tutti i lavoratori trova applicazione l’art. 26 dlgs n.151/2015 secondo cui devono avvenire, a pena di inefficacia, o con modalità telematica e con possibilità di revoca entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo; o nelle sedi protette.
* Per le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e per entrambi i genitori entro i tre anni di vita del bambino, ai sensi dell’art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001, è necessaria la convalida, a pena di nullità, presso l’Ispettorato del lavoro.

5) Licenziamento individuale e collettivo.

**I licenziamenti individuali**

Dal principio di libera recedibilità (artt. 2118 c.c., recesso ad nutum con preavviso, e 2119, recesso per giusta causa senza obbligo di preavviso) alla regola basica della giustificazione del recesso da parte del datore di lavoro (fondamento negli artt. 3, comma2, 4 e 35 Cost).

La legge n. 604 del 1966

Ambito di applicazione: datori di lavoro con più di 35 dipendenti.

Nozione di giustificato motivo soggettivo e oggettivo e reinterpretazione della nozione di giusta causa.

In prosieguo di tempo il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo prenderà nome di licenziamento disciplinare con obbligo di applicazione dell’art. 7 dello Statuto dei lavoratori; il licenziamento per giustificato motivo oggettivo verrà denominato licenziamento economico e apparentato ai licenziamenti collettivi.

Tipologie di invalidità:

1. inefficacia (ricondotta alla nullità): violazione dell’obbligo della comunicazione in forma scritta e dell’indicazione dei motivi (a richiesta e, dopo la l. n. 92/2012, contestualmente all’atto di recesso);
2. nullità: licenziamento discriminatorio (art. 4 l. n.604/1966 e 15 st. lav.);
3. annullabilità e tutela obbligatoria: licenziamento ingiustificato (privo di g.c. e di g.m.): il datore di lavoro evita la riassunzione pagando un’indennità.

Altre ipotesi di nullità:

1. Licenziamento a causa di matrimonio (l. n. 7/1963).
2. Licenziamento della lavoratrice madre (l. n. 1204/1971) e durante i congedi parentali (l. n. 53/2000), ipotesi poi confluite nel t.u. sulla maternità e paternità d. lgs. n. 151/2001).
3. Licenziamento per motivo illecito determinante (1345 c.c. es. licenziamento per ritorsione) e in frode alla legge (es. prima del trasferimento d’azienda seguito dall’immediata riassunzione del cessionario per aggirare l’art. 2112 c.c.).

Conseguenze della nullità: si applica la regola generale prevista dal codice civile (art. 1418) e quindi il recesso è da considerarsi come mai avvenuto.

La rivoluzione copernicana dell’art. 18 st. lav.

Ambito di applicazione: fino alla l. n.108/1990 più di 15 dipendenti nell’unità produttiva di imprese.

Per tutte le ipotesi di invalidità: reintegrazione nel posto di lavoro (o tutela reale) e risarcimento del danno dalla data del licenziamento fino all’effettiva reintegra,commisurato all’ultima retribuzione di fatto percepita dal lavoratore.

Le fibrillazioni del sistema determinate dalla coesistenza di tre regimi (recesso ad nutum, tutela obbligatoria e tutela reale) e l’intervento della l. n. 108/1990.

1. La tutela obbligatoria è estesa ai dipendenti da datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti nell’unità produttiva dove il lavoratore presta servizio o meno di 60 complessivamente (quindi anche ai lavoratori delle piccole e piccolissime imprese, presso professionisti e famiglie). Fanno eccezione 4 categorie di lavoratori per i quali soltanto resta in vigore il recesso ad nutum: dirigenti, lavoratori domestici, lavoratori in prova, lavoratori che abbiano maturato l’età pensionabile e il diritto alla pensione.
2. Viene modificato l’art. 18 st. lav.:

a.l’ambito di applicazione riguarda tutti i datori di lavoro (e non più solo imprenditori) che occupino più di 15 nell’unità produttiva (o in più unità produttive in ambito comunale) o comunque più di 60 complessivamente;

b. è introdotta la possibilità per il lavoratore di optare in sostituzione della reintegrazione per un’indennità sostitutiva pari a 15 mensilità entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall’invito del datore di lavoro a riprendere servizio;

c. il licenziamento discriminatorio è sanzionato con l’applicazione dell’art. 18 per tutti i lavoratori;

d. alle organizzazioni di tendenza (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), qualunque siano le dimensioni non si applica l’art. 18 ma sempre la tutela obbligatoria.

La riforma Fornero - l. n. 92/2012

L’art. 18 (ridenominato «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo») è modificato con la sostituzione alla generale reintegrazione di quattro regimi sanzionatori:

1. Reintegrazione piena, come nel vecchio art. 18: ma solo per le ipotesi di licenziamento discriminatorio, orale o altrimenti viziato da nullità (art. 18, comma1).
2. Reintegrazione attenuata, secondo cui al mantenimento della reintegrazione si accompagna il risarcimento del danno fino ad un massimo di 12 mensilità. Essa trova applicazione: a) nel caso di licenziamento disciplinare (difetto di g.c. o g.m.s) solo quando il fatto contestato non sussiste o rientra tra le condotte per le quali il codice disciplinare contenuto nei contratti collettivi prevede una sanzione conservativa (art. 18, comma 4); b) nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo: sempre nei casi di (licenziamento illegittimo per) inidoneità fisica o psichica del lavoratore e per presunto superamento del periodo di comporto per malattia; se è di tipo gestionale il giudice può disporre la reintegrazione quando sia manifestamente insussistente il fatto (c.d. fatto gestionale) posto alla base del licenziamento (art. 18, comma 7). Il testo di quest’ultima disposizione, che riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo gestionale, risulta modificato a seguito di due sentenze della Corte costituzionale. Con la prima (sentenza del 4.2.2021, n. 59), la Corte ha ritenuto incostituzionale, per violazione dell’art. 3 Cost., la norma nella parte in cui lascia al giudice la possibilità di scelta tra reintegrazione e risarcimento. Con la seconda (sentenza del 19.5.2022, n. 125) ha ritenuto irragionevole il requisito della manifesta insussistenza del fatto. A seguito di queste sentenze si perviene alla piena parificazione delle ipotesi di licenziamento disciplinare e gestionale in ordine all’applicazione della reintegrazione attenuata.
3. Indennità risarcitoria piena, da 12 a 24 mensilità (in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti) in tutte le altre ipotesi di licenziamento ingiustificato per carenza di g.c. o di g.m.
4. Indennità risarcitoria ridotta, per vizi formali e procedurali (art. 18, comma 6): dà luogo al risarcimento da 6 a 12 mensilità in relazione alla gravità dei vizi ( es mancanza di motivazione, violazione procedura art. 7 st. lav.; violazione procedura art. 7 della l. n. 604/1966 riesumata dalla legge Fornero per i licenziamenti per g.m.o).

La tutela per il licenziamento illegittimo applicabile ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015. Il c.d. contratto a tutele crescenti (art. 1, comma 7, lett c, l. n. 183/2014 e d.lgs. n. 23/2015)

Campo di applicazione (art. 1, art. 9, comma2):

1. Operai, impiegati e quadri assunti dopo il 6 marzo 2015;

2. Operai impiegati e quadri assunti prima del 7 marzo 2015 da datori di lavoro che erano soggetti alla tutela obbligatoria e che a seguito di assunzioni avvenute dal 7 marzo 2015 raggiungono la soglia per l’applicazione della tutela reale;

3. lavoratori con contratto a termine e di apprendistato il cui rapporto si converta dopo l’entrata in vigore della nuova disciplina;

4. equiparazione delle organizzazioni di tendenza a tutti gli altri datori di lavoro.

Regime sanzionatorio

1. Reintegrazione piena (art. 2):

per il licenziamento in forma orale, discriminatorio,nullo ma solo in quanto ‹‹riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge›› (si discute, ma si propende per il sì, se possa ricomprendersi l’ipotesi di nullità virtuale e quella relativa al motivo illecito determinante), e per accertato difetto di giustificazione del «motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore››. Differenza: la retribuzione sulla cui base viene commisurata l’indennità risarcitoria non è più l’ultima retribuzione globale di fatto, ma l’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

1. Reintegrazione attenuata (art. 3, comma2):

solo per il licenziamento disciplinare e non per quello economico, in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (scompare il rinvio ai codici disciplinari).

1. Tutela indennitaria forte o standardard (art. 3, comma 1):

In tutti i casi di assenza di g.c. o g.m. (sia soggettivo che oggettivo) l’indennità è indicata in due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio con un minimo di 6 e un massimo di 36 (cosi aumentate dal d.l. n. 87/2018 (c.d. decreto dignità, conv. nella l. n. 96/18).

A seguito di Corte cost., 8.11.2018, n. 194, la misura, determinata in ragione dell’anzianità di servizio, può essere aumentata secondo i parametri indicati dalla legge n. 604/1966 e dall’art. 18 st. lav. (v. punto 4).

1. Indennità in misura ridotta (art. 4):

Vizi formali e procedurali, la cui violazione comparta la condanna ad un’indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio, e comunque non inferiore a due e non superiore a 12. Con la sentenza 16.7.2020, n. 150 la Corte cost. ha statuito che anche per questi casi va applicato il correttivo al mero criterio dell’anzianità di servizio secondo i parametri di cui sopra: gravità delle violazioni formali e procedurali (art. 18, sesto comma, dello statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge n. 92 del 2012), numero degli occupati, dimensioni dell’impresa, comportamento e condizioni delle parti (art. 8 della legge n. 604 del 1966).

Piccole imprese sotto la soglia di applicazione dell’art. 18 st. lav.(art. 9)

Della reintegrazione si applica soltanto quella piena e le tutele indennitarie sono ridotte alla metà. Il criterio di determinazione segue i parametri indicati dalla sentenza della Corte cost. n. 194/2018 (e 150/2020).

Offerta di conciliazione (art. 6)

Nuova procedura conciliativa ad iniziativa del datore di lavoro avviata entro i termini di impugnazione del licenziamento davanti alla sedi protette mediante offerta con deposito di assegno circolare di un importo, esente da irpef e da contribuzione previdenziale, pari ad una mensilità della retribuzione per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, non inferiore a tre e non superiore a 27.

**Le eccedenze di personale:**

temporanee: a) in cui può operare la cassa integrazione guadagni ordinaria (per eventi transitori e situazioni temporanee di mercato); e b) quella straordinaria (per riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratti di solidarietà)

definitive: licenziamenti collettivi

**I Licenziamenti collettivi**

*Ratio*: dalla tutela del singolo licenziato alla tutela dell’interesse collettivo alla conservazione dei livelli occupazionali in una logica di contemperamento con la libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.).

*Excursus* storico:

1. Assenza di specifica disciplina di legge e regolamentazione solo con gli accordi interconfederali dell’industria (1947, 1950, 1965). Problemi applicativi: che si intende per licenziamento collettivo e come si distingue dall’individuale plurimo, qual è il ruolo della procedura, quale sanzione si applica;
2. la direttiva del Consiglio n. 75/129: sua in attuazione e condanna dell’Italia da parte della CGCE nel 1985;
3. L’emanazione della legge n. 223/1991 e le successive modifiche per ottemperare alle nuove previsioni comunitarie (direttive 92/56 e 98/59) e alle sentenze della CGUE (estensione ai datori di lavoro non imprenditori e ai dirigenti).

La disciplina vigente

Le due ipotesi:

1. Licenziamenti collettivi per riduzione di personale:art. 24, l. n. 223/1991

Nozione: datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intenda procedere ad almeno 5 licenziamenti nell’arco di 120 giorni, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione, in un’unica unità produttiva o in più unità produttive ubicate nella medesima provincia. Sono ricompresi anche i licenziamenti per cessazione totale e definitiva dell’attività.

1. Licenziamenti da effettuarsi durante l’attuazione del programma di cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) quando l’impresa ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego dei lavoratori sospesi: art. 4, l. n. 223/1991. Si prescinde dal numero dei dipendenti da licenziare e dagli altri presupposti di cui al punto 1.

Procedura sindacale (comune ad entrambe le ipotesi):

1. Obbligo a carico del datore di lavoro di comunicazione preventiva alle r.s.a. e alle rispettive associazioni sindacati di categoria (in mancanza di r.s.a. alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale). Contenuto: indicazione dei motivi, del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali dei lavoratori da licenziare, nonché delle eventuali misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti. Copia va inviata all’Inps (con la ricevuta dei versamenti per le anticipazioni) e all’ufficio provinciale del lavoro (UPLMO);
2. Entro 7 giorni i sindacati di cui sopra possono fare richiesta di esame congiunto sulle cause dell’eccedenza, sul possibile diverso utilizzo del personale anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di rapporti di lavoro;
3. Se non si è raggiunto l’accordo entro 40 giorni, un ulteriore tentativo viene fatto dal direttore dell’UPLMO entro 30 giorni;
4. Se il numero dei lavoratori da licenziare è inferiore a 10 i termini di 40 e 30 giorni sono ridotti della metà;
5. Raggiunto l’accordo, o comunque esaurita la procedura, il datore di lavoro può licenziare, comunicando a ciascun lavoratore il recesso nel rispetto dei termini di preavviso. Entro 7 giorni va comunicato all’UPLMO l’elenco dei licenziati con l’indicazione di vari dati;
6. L’accordo sindacale - che, come detto, non costituisce condizione per effettuare i licenziamenti, perché la legittimità di questi è condizionata soltanto alla correttezza della procedura - può prevedere il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti e stabilire la loro assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all’art. 2103 c.c.;
7. Gli eventuali vizi della comunicazione possono essere sanati dall’accordo;
8. Nella scelta dei lavoratori da licenziare, causalmente collegati alle esigenze addotte nella comunicazione, il datore di lavoro deve conformarsi ai criteri di scelta individuati dall’accordo sindacale o, in mancanza, previsti dalla legge (carichi di famiglia, anzianità e esigenze tecnico-organizzative e produttive). L’accordo ha efficacia *erga omnes*, ma non viola l’art. 39 Cost., perché ha natura gestionale (Corte cost. n. 268/1994). Devono comunque rispettarsi le percentuali di invalidi e di manodopera femminile, e i principi di non discriminazione e ragionevolezza.

Le sanzioni per i licenziamenti collettivi illegittimi

I licenziamenti devono essere,

a pena di decadenza, impugnati dai singoli lavoratori licenziati e il ricorso al giudice depositato entro i termini e con le forme previste per i licenziamenti individuali.

Prima dell’entrata in vigore della riforma del 2012 (legge Fornero) la tutela della reintegrazione ai sensi dell’art. 18 St. lav. (vecchio testo) era estesa a tutte le ipotesi di illegittimità dei licenziamenti collettivi. Oggi la disciplina è articolata nel modo seguente:

Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (art. 5, l. n. 223/1991, come modificato dalla l.n.92/2012):

1. violazione della forma scritta: reintegrazione piena;
2. violazione dei criteri di scelta: reintegrazione attenuata;
3. violazione della procedura: indennità risarcitoria forte.

Per i dirigenti in luogo della reintegrazione attenuata per la violazione dei criteri di scelta si applica l’indennità risarcitoria forte.

Per i lavoratori delle organizzazioni di tendenza trova applicazione la legge n. 604/1966.

Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 - esclusi i dirigenti per i quali resta in vigore l’art. 5 cit. (art. 10. D.lgs. n. 23/215):

1. la reintegrazione piena è mantenuta per l’inosservanza della forma scritta;
2. per tutti gli altri casi si applica la tutela indennitaria standard.