

Licenziamenti individuali: tipologie e formule

Paola Salazar - Avvocato in Milano, Studio legale G. Ciampolini

Come noto, il recesso dal rapporto di lavoro è regolato dalle disposizioni generali in materia di contratto previste dal codice civile (art. 1372 c.c. e, per i rapporti di lavoro, artt. 2118 e 2119 c.c.) nel rispetto degli ordinari obblighi di preavviso. In particolare, in base alle disposizioni del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti 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 (art. 2118 c.c.).

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 (art. 2119 c.c.). Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva del preavviso (art. 2121 c.c.).

Il recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvi i casi di recesso per giusta causa o durante il periodo di prova, pone l'obbligo del rispetto di un termine di preavviso. I termini e i modi del preavviso sono stabiliti dalla contrattazione collettiva. In mancanza del preavviso, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe

spettata per il periodo di preavviso (1).

La particolare posizione del prestatore di lavoro nell'ambito del rapporto di lavoro e la necessità di tutelarne la posizione contrattuale di "debolezza" nei confronti del datore di lavoro ha guidato da sempre gli interventi legislativi e giurisprudenziali limitando, di fatto, l'operatività delle disposizioni generali sopra richiamate e introducendo da un lato l'obbligo della forma scritta per la comunicazione del recesso e, dall'altro, precisi obblighi di motivazione che non trovano applicazione, salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva applicabile, solo nei confronti dei dirigenti. Il legislatore, in pratica, con la legge n. 604/1966, integrata poi dalle disposizioni della legge n. 300/1970 e della legge n. 108/1990, ha voluto porre delle limitazioni al potere di recesso, circoscrivendo a pochissime residuali fattispecie l'ipotesi, di matrice civilistica, del recesso *ad nutum* (art. 4 legge 11 maggio 1990, n. 108).

Il recesso *ad nutum*, che prevede sempre l'obbligo di preavviso, è consentito solo nei confronti:

- dei dirigenti (2);
 - del personale domestico (3);
 - dei lavoratori delle organizzazioni di tendenza;
 - dei lavoratori che abbiano raggiunto i limiti di età per la pensione (4).
 - degli apprendisti, una volta terminato il periodo di formazione (5)
 - dei lavoratori in prova (6).
- La legge di riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92) non ha inciso sul-

la qualificazione delle ipotesi che danno luogo al licenziamento ma è, invece, intervenuta sulle conseguenze derivanti dalla illegittimità del licenziamento previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

Nella tabella che segue si riepilogheranno, pertanto, in sintesi, le novità scaturite dalla riforma in collegamento con le diverse ipotesi di recesso delle quali vengono proposte, altresì, a titolo di mero suggerimento operativo, alcune semplici formule.

Note:

(1) Si ricorda che l'indennità sostitutiva del preavviso è comunque dovuta, senza cioè che vi sia alcun obbligo di prestazione di attività lavorativa, nei seguenti casi:

- morte del lavoratore (art. 2118, comma 3, c.c.);
- dimissioni del lavoratore per giusta causa (art. 2119, comma 1, c.c.), ipotesi che ricorre ad esempio in caso di mancata corresponsione della retribuzione (Cass. civ. 6 novembre 2007, n. 130);
- dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 55);
- dimissioni rassegnate dalla lavoratrice a seguito di licenziamento per matrimonio dichiarato nullo (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 35).

(2) Cfr. art. 10 legge n. 604/1966, mentre con riferimento all'obbligo della forma scritta l'art. 2, comma 4 legge n. 604/1966 e in merito all'applicabilità ai dirigenti delle disposizioni in materia di divieto di discriminazione l'art. 3 della legge n. 108/1990 e l'art. 18, comma 1, legge n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 92/2012.

(3) Cfr. art. 4, legge n. 108/1990 e legge 2 aprile 1958, n. 339.

(4) Cfr. sul punto e con riferimento all'applicazione a tali lavoratori le disposizioni dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011 convertito con modificazioni in legge n. 214/2011.

(5) Cfr. art. 10 legge n. 604/1966 e, con riferimento alla particolarità del recesso dal rapporto di lavoro con gli apprendisti l'art. 2, comma 1, lett. l) D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

(6) Cfr. art. 10, legge n. 604/1966.

<p>Forma del licenziamento (art. 2 legge n. 604/1966)</p>	<p>Il licenziamento va comunicato in forma scritta. La legge prevedeva che il lavoratore potesse richiedere, nel termine di 15 giorni dalla comunicazione, i motivi dell'atto di recesso. In questo caso il datore di lavoro era tenuto a comunicarli in forma scritta nel termine di 7 giorni dalla richiesta. Avveniva, tuttavia, nella prassi e anche per effetto della previsione di molti contratti collettivi, che i motivi del licenziamento fossero già indicati nell'atto con il quale si comunicava il recesso. In questa direzione si è mosso anche il legislatore della riforma prevedendo ora espressamente, con modifica diretta del comma 2 dell'art. 2 legge n. 604/1966, che <i>la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato</i>.</p> <p>La specificità dei motivi assume rilevanza anche ai fini della delimitazione della materia del contendere del successivo giudizio (Cass. civ. 12 gennaio 2005, n. 428). Inoltre la specificazione dei motivi assume particolare rilevanza con riferimento all'intimazione del licenziamento per superamento del periodo di compenso per malattia (Cass. civ. 3 agosto 2004, n. 14873).</p> <p>Per il licenziamento disciplinare non sono previste particolari e diverse modalità purché vengano rispettati i tempi e la procedura previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva perché il lavoratore possa presentare le proprie difese (art. 7 legge n. 300/1970 - cfr. <i>infra</i>). Solo al completamento della procedura sarà possibile intimare il licenziamento.</p> <p>Il provvedimento di licenziamento produce effetto dal momento in cui la dichiarazione del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore (artt. 1334 e 1335 c.c.). Tale principio che qualifica il licenziamento come atto unilaterale recettizio (1) subisce con la riforma due eccezioni. L'art. 1, comma 41 della legge n. 92/2012 stabilisce, infatti, che <i>il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 legge n. 300/1970, oppure all'esito del procedimento di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966</i> (procedimento previsto per le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo - sul quale v. <i>infra</i>) produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva (2) (...) <i>Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato</i> (3).</p> <p>Il licenziamento intimato senza il rispetto della forma prevista dalla legge è inefficace.</p> <p>La riforma riconnette, ora, al licenziamento riconosciuto inefficace per violazione degli obblighi di forma e di procedura solo conseguenze di tipo risarcitorio. Il nuovo comma 6 dell'art. 18 prevede, infatti, che <i>«nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604/1966, della procedura di cui all'articolo 7 della L. n. 300/1970 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966</i> (sulla quale v. <i>infra</i>), si applica il regime risarcitorio previsto dal comma 5 del nuovo art. 18, il quale prevede la corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata però, in questo caso, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. La norma prevede, tuttavia, che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo della tutela risarcitoria appena enunciata quella prevista, in relazione alla domanda del lavoratore, dai nuovi commi quarto, quinto o settimo dell'art. 18, come novellato per le ipotesi di licenziamento per giusta causa, disciplinare e per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>(1) Cfr. sul punto Cass. civ. 11 settembre 2003, n. 13375; Cass. civ. 27 febbraio 2008, n. 5103. (2) Fatto salvo, come precisa la norma le ipotesi di sospensione dovute alla tutela della maternità e paternità così come previste dal relativo TU - D.Lgs. 26 marzo 2011, n. 151 - o l'impedimento derivante da infortunio sul lavoro. (3) In merito alla decorrenza del termine di 5 giorni previsto dalla legge per effettuare le comunicazioni obbligatorie ai servizi per l'impiego in tali ipotesi cfr. la nota Ministero del lavoro prot. n. 18273 del 12 ottobre 2012.</p>
<p>Licenziamento discriminatorio</p>	<p>È nullo, indipendentemente dalla motivazione addotta, il licenziamento determinato da motivi di natura discriminatoria. Ciò vale anche nei confronti del personale inquadrato con qualifica dirigenziale (1).</p> <p>Rientrano in questa previsione i licenziamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fondati su ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e alla partecipazione ad attività sindacali (2); - determinati da motivazioni di natura politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (3);

	<p>– intimati tra la richiesta di pubblicazione del matrimonio sino ad un anno dalla celebrazione dello stesso (4), ovvero nel periodo di tutela previsto dalla legge per la lavoratrice madre o comunque derivante dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale (5);</p> <p>– basati su un motivo illecito esclusivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1345 c.c..</p> <p>L'onere di provare la sussistenza di un motivo discriminatorio grava sul lavoratore (6).</p> <p>Il licenziamento riconosciuto discriminatorio comporta la reintegrazione nel posto di lavoro, indipendente dalle dimensioni dell'azienda con le modalità che già si conoscevano in materia prima della riforma. Si tratta dell'ipotesi prevista ora dal nuovo comma primo, secondo e terzo dell'art. 18 legge n. 300/1970 al cui testo si rinvia per completezza (v. in calce alla tabella).</p> <p>Le medesime conseguenze sono previste anche nell'ipotesi di licenziamento orale. In questo caso, di inefficacia dell'atto perché comunicato senza il rispetto della forma scritta, la legge prevede l'applicazione delle tutele previste in caso di nullità, indipendentemente dal requisito dimensionale previsto dalla legge per l'applicazione della tutela c.d. "reale" (7).</p> <p>(1) Cfr. sul punto l'art. 3 della legge n. 108/1990 e il nuovo comma 1 dell'art. 18 legge n. 300/1970.</p> <p>(2) Cfr. art. 4 legge 15 luglio 1966, n. 604 - Cass. civ. 25 luglio 2008, n. 20500.</p> <p>(3) Cfr. art. 15 della legge n. 300/1970, come integrata tenendo conto delle disposizioni dei D.Lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003.</p> <p>(4) Cfr. art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006.</p> <p>(5) Cfr. art. 54, commi 1, 6 e 9 del D.Lgs. n. 151/2001 - Cass. civ. 29 luglio 2009, n. 17612.</p> <p>(6) Cfr. sul punto Cass. Civ. 15 novembre 2000, n. 14753; Cass. Civ. 26 maggio 2001, n. 7188.</p> <p>(7) Per il requisito dimensionale, ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal nuovo art. 18 legge n. 300/1970, cfr. il comma 8 e 9 del medesimo articolo (riportato in calce).</p>
<p>Licenziamento per giusta causa</p> <p>Licenziamento per giustificato motivo soggettivo</p>	<p>Il licenziamento per giusta causa è il licenziamento motivato da una ragione così grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.) (1).</p> <p>Secondo la Cassazione, «per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta ...; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al Giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato» (2).</p> <p>Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è invece il licenziamento determinato da un notevole inadempimento agli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro. È quindi il provvedimento che, motivato da ragioni inerenti il venir meno del rapporto fiduciario che lega il prestatore di lavoro al datore di lavoro deriva, tuttavia, da un inadempimento, di gravità e intensità minore rispetto a quello che giustifica il recesso in tronco ex art. 2119. Esso scaturisce, quindi, quale sanzione estrema, a conclusione di un procedimento disciplinare (art. 2118 c.c., art. 3 legge n. 604/1966 e art. 7 legge n. 300/1970) (3).</p> <p>Tra le motivazioni che ricorrono nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo si possono considerare, a titolo esemplificativo, lo scarso rendimento (4), l'insubordinazione (5), la violazione degli obblighi di certificazione concernenti la malattia (6), la reiterata assenza ingiustificata (7), la violazione dei doveri di cautela e di attenzione quando siano affidati beni di valore (8).</p> <p>In pratica, nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo trova applicazione la procedura prevista dallo Statuto dei lavoratori per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 7 legge n. 300/1970). Secondo la Cassazione, la sanzione del licenziamento disciplinare è applicabile in tutti i casi di recesso determinato da colpa del prestatore di lavoro, indipendentemente dall'inclusione del licenziamento tra le sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo, purché sia rispettato il principio di proporzionalità tra il fatto addebitato e la sanzione specifica (9). La valutazione in merito alla gravità dell'infrazione e alla sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento ovvero giustificato motivo soggettivo è svolta dal giudice (10). Da questo punto di vista, la riforma, pur non incidendo sulla qualificazione del licenziamento, tuttavia, da un lato riconduce alle conseguenze previste per il licenziamento disciplinare sia il licenziamento per giusta causa sia quello per giu-</p>

	<p>ustificato motivo soggettivo, sposando quell'orientamento che qualifica anche il licenziamento per giusta causa come licenziamento ontologicamente disciplinare e, dall'altro, attribuisce valore qualificante, nel giudizio in merito alla legittimità del recesso, alla previsione dei contratti collettivi e dei codici disciplinari (11).</p> <p>Infatti, il nuovo comma 4 dell'art. 18 legge n. 300/1970 stabilisce che il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato (12) ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro, così come prevista dal 1° comma dell'art. 18 legge n. 300/1970 e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. Significativo, a questo riguardo è il limite massimo introdotto dal legislatore per l'importo dell'indennità risarcitoria commisurata alle retribuzioni perse dal momento del licenziamento fino a quello della sentenza. È infatti previsto che in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto (13).</p> <p>Il successivo comma 5 dell'art. 18 precisa, poi, che nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo (14).</p> <p>(1) Cfr. <i>ex plurimis</i> Cass. civ. 3 febbraio 2011, n. 2614. (2) Cfr. Cass. Civ. 15 maggio 2004, n. 9299. Sul punto cfr. anche Cass. civ. 13 febbraio 2012, n. 2014; Cass. civ. 26 luglio 2010, n. 17514. (3) Cfr. Cass. civ. 27 settembre 2009, n. 20050. (4) Cfr. Cass. civ. 22 gennaio 2009, n. 1632. (5) Cfr. Cass. civ. 12 ottobre 1996, n. 8939. (6) Cfr. Cass. civ. 21 giugno 2010, n. 14910. (7) Ipotesi prevista, ad esempio tra le sanzioni nel Ccnl del settore Terziario. (8) Cfr. Cass. civ. 8 marzo 2010, n. 5548. (9) Cfr. sul punto Cass. civ. 24 ottobre 2000, n. 13983. (10) Cfr. sul punto Cass. civ. 2 novembre 2005, n. 21213. (11) Cfr. sul punto anche quanto disposto dall'art. 30, comma 3, legge n. 183/2010 «(...) 3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il Giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il Giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento (...)». (12) Cfr. sul punto la recente sentenza del Tribunale di Bologna 15 ottobre 2012. (13) Quanto, invece, al versamento dei contributi previdenziali, questo è dovuto con riferimento a tutto il periodo intercorrente tra il giorno del licenziamento e quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi e senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, dedotto quanto accreditato, a titolo previdenziale, per effetto dello svolgimento di altra attività lavorativa. (14) Di difficile interpretazione la locuzione «altre ipotesi» utilizzata dal legislatore che lascerebbe intendere, ad esempio, che la sanzione risarcitoria potrebbe trovare applicazione, ad esempio, nelle ipotesi di furto di beni di modico valore, quando per la fattispecie sia comunque prevista la sanzione espulsiva da parte della contrattazione collettiva, ma le motivazioni espresse dal giudice del Tribunale di Bologna con la prima decisione datata 15 ottobre 2012, lasciano aperti molti interrogativi sulla interpretazione che da parte della giurisprudenza verrà data a tale disposizione.</p>
<p>Licenziamento disciplinare</p>	<p>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 (art. 7 legge n. 300/1970).</p>

	<p>In ogni caso, la valutazione in concreto dell'inadempienza del lavoratore sotto il profilo della gravità oggettiva e soggettiva e della proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito è presupposto ritenuto sempre necessario, anche quando il comportamento sia previsto nella normativa collettiva come fattispecie tipica da sanzionare. Tale elemento acquista ora un carattere specifico con riguardo alle conseguenze previste dal legislatore per il licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 18, comma 4 e 5 legge n. 300/1970 (v. in calce alla tabella).</p> <p>La contestazione, che deve essere tempestiva, deve essere precisa e circostanziata in relazione ai fatti, anche se in forma sintetica, al fine di consentire l'esatta comprensione di quanto addebitato ed a garanzia del diritto di difesa (1). Non è necessario indicare eventuali fonti di prova. La contestazione contiene, poi, l'indicazione di un termine a difesa nel rispetto del principio generale per cui i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione dei fatti (2). Il termine decorre dal momento della ricezione della contestazione.</p> <p>Durante il procedimento il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.</p> <p>Le garanzie di difesa previste dalla legge possono essere rafforzate dalla contrattazione collettiva mediante, ad esempio, la previsione di un termine a difesa più lungo rispetto ai 5 giorni previsti dalla legge o mediante la previsione di un obbligo di motivazione del provvedimento sanzionatorio o di inefficacia del provvedimento sanzionatorio se non adottato entro un certo termine (3). Come già evidenziato sopra, la procedura prevista dallo Statuto dei lavoratori per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari trova applicazione anche nell'ipotesi di Licenziamento disciplinare. Infatti, secondo la Cassazione, il licenziamento disciplinare è applicabile in tutti i casi di recesso determinato da colpa del prestatore di lavoro, indipendentemente dall'inclusione del licenziamento tra le sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo (v. <i>supra</i>, anche per quanto riguarda le conseguenze derivanti dal licenziamento riconosciuto illegittimo).</p> <p>La procedura prevista per il licenziamento disciplinare non trova alcun limite nella dimensione dell'impresa, perché l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori trova applicazione a tutte le tipologie di datori di lavoro.</p> <p>Solo nell'ipotesi di licenziamento riconosciuto, poi, illegittimo cambieranno le conseguenze nei confronti del datore di lavoro a seconda che occupi fino a 15 lavoratori o più di 15 lavoratori (art. 2 legge n. 108/1990 e art. 18 legge n. 300/1970).</p> <p>(1) Cfr. Cass. civ. 16 giugno 2000, n. 8200; Cass. civ. 27 marzo 2008, n. 7983; Cass. civ. 14 ottobre 2009, n. 21795. (2) Cfr. Cass. Sez. Un. 26 aprile 1994, n. 3965; Cass. civ. 8 ottobre 2007, n. 21006. (3) Quanto a quest'ultimo aspetto, si vedano ad es. le previsioni del Ccnl del settore Terziario.</p>
<p>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo o economico</p>	<p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (o licenziamento per motivi economici) è il licenziamento determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva ovvero da motivazioni di natura organizzativa ovvero legate al regolare funzionamento dell'organizzazione del lavoro (art. 21 l. 8 c.c. e art. 3 legge n. 604/1966) (1).</p> <p>La più compiuta definizione del concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento è stata effettuata nel tempo da parte della giurisprudenza riconducendo a tale fattispecie ipotesi quali riassetto organizzativi (2), calo del fatturato (3), informatizzazione dei servizi (4), soppressione del posto (5). Spetta al datore di lavoro fornire la prova della sussistenza del giustificato motivo (6).</p> <p>A tal fine, i limiti che nel tempo la giurisprudenza ha individuato in merito al legittimo esercizio dell'attività dell'impresa ex art. 41 Cost. e alla legittimità delle conseguenti scelte organizzative da parte del datore di lavoro, insindacabili dal giudice, sono stati identificati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nel principio di effettività e non pretestuosità della causale e nell'incidenza della stessa sulla posizione lavorativa interessata (7); – nel rispetto dell'obbligo di <i>repêchage</i> (8). <p>Le conseguenze che sono ora previste dal nuovo testo dell'art. 18 legge n. 300/1970 (comma 7) sono le stesse previste dal comma quarto dell'art. 18 nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa e licenziamento per giustificato motivo soggettivo riconosciuto illegittimo con la previsione che la reintegrazione nel posto di lavoro (unitamente al pagamento dell'indennità nella misura massima delle 12 mensilità) può essere disposta dal giudice nel caso in cui venga accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento (9). Nelle altre ipotesi in cui viene accertato che non ricorrono</p>

	<p>no gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma dell'art. 18. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti (ossia tra 12 e 24 mensilità), tiene conto, oltre che dei criteri già previsti dal quinto comma (ossia numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti), delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della nuova procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le tutele previste dalla norma per tale eventualità, con applicazione, quindi delle disposizioni dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 18.</p> <p><u>Procedura di conciliazione obbligatoria nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo</u></p> <p>Con modifica diretta dell'art. 7 della legge n. 604/66 il legislatore ha voluto introdurre, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, una procedura di conciliazione preventiva e obbligatoria, da effettuarsi da parte delle aziende rientranti nel campo di applicazione della tutela reale ex art. 18, commi ottavo e nono legge n. 300/1970, presso la Direzione territoriale del lavoro.</p> <p>Per le particolarità della procedura che sono scandite dalla nuova norma si rinvia direttamente alla norma (riportata in calce alla tabella).</p> <p>L'aspetto di maggiore rilevanza della novella riguarda sicuramente l'obbligo, per il datore di lavoro di inviare preventivamente alla Dtl territorialmente competente, apposita comunicazione, trasmessa per conoscenza al lavoratore nella quale egli deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo indicandone i motivi nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. Sulla base di tale richiesta la Dtl provvede, nel termine di 7 gg dalla ricezione della richiesta, a convocare le parti per procedere ad apposita conciliazione durante la quale le parti stesse, con la partecipazione attiva della commissione e dei consulenti designati, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso. La procedura può concludersi con la conciliazione e la risoluzione consensuale del rapporto, con diritto per il lavoratore di accedere all'Assicurazione Sociale per l'impiego, oppure con un verbale di mancata conciliazione. In questo caso, a procedura conclusa, il datore di lavoro può quindi procedere a comunicare il licenziamento al prestatore di lavoro (10).</p> <p>(1) Cfr. Cass. civ. 24 febbraio 2005, n. 3848; Cass. Civ. 16 dicembre 2000, n. 15894. (2) Cfr. Cass. civ. 2 ottobre 2006, n. 21282. (3) Cfr. Cass. civ. 22 febbraio 2011, n. 4276. (4) Cfr. Cass. civ. 14 giugno 2005, n. 12769. (5) Cfr. Cass. civ. 24 febbraio 2005, n. 3848. (6) Tuttavia, il lavoratore che chieda in giudizio l'annullamento del licenziamento ha l'onere di dedurre e allegare non l'insussistenza del motivo ma anche la possibilità di una sua diversa collocazione in azienda - cfr. sul punto Cass. civ. 19 febbraio 2008, n. 4068. (7) Cfr. Cass. civ. 2 ottobre 2006, n. 21282 e Cass. civ. 27 ottobre 2009, n. 22648. (8) Cfr. sul punto, da ultima Cass. civ. 8 ottobre 2012, n. 17087. (9) La medesima sanzione trova applicazione nell'ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione del licenziamento intimato ai sensi dell'art. 4, comma 4 e dell'art. 10, comma 3 della legge n. 68/1999 sul collocamento dei disabili, ovvero nelle ipotesi in cui difetti la giustificazione del motivo oggettivo connesso alla inidoneità fisica e psichica del lavoratore, ovvero, ancora, nelle ipotesi in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'art. 2110 secondo comma c.c.. (10) Cfr. sul punto la Circolare Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012 e, con riferimento alla decorrenza degli obblighi di comunicazione ai Servizi per l'impiego territorialmente competenti la nota Ministero del lavoro prot. n. 18273 del 12 ottobre 2012.</p>
<p>Revoca del licenziamento</p>	<p>Prima della riforma, la giurisprudenza aveva riconosciuto possibile la revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro, secondo gli ordinari principi civilistici e, quindi, subordinatamente all'accettazione esplicita o implicita della stessa da parte del lavoratore (1). Con le modifiche apportate dalla riforma all'art. 18 legge n. 300/1970 è ora previsto in modo espresso un vero e proprio potere di revoca da parte del datore di lavoro, con effetto ripristinatorio del rapporto di lavoro.</p> <p>Il nuovo comma 10 dell'art. 18 legge n. 300/1970 prevede, infatti, che <i>nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.</i></p>

	<p>In ipotesi di revoca del licenziamento, il legislatore precisa, poi, che per effetto del ripristino del rapporto di lavoro non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal nuovo testo dell'art. 18.</p> <p>(1) Cfr. sul punto Cass. civ. 15 giugno 2011, n. 13090; Cass. civ. 5 marzo 2008, n. 5929; Cass. civ. 24 febbraio 2012, n. 2874.</p>
Esclusioni	<p>Le disposizioni in materia di conseguenze derivanti dal licenziamento riconosciuto illegittimo previste per le ipotesi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo dai nuovi commi dal quarto al settimo dell'art. 18 legge n. 300/1970 si applicano al datore di lavoro, imprenditore o 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 lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa 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 più di sessanta dipendenti.</p> <p>Ai fini del computo del numero dei dipendenti si tiene conto 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 e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (1).</p> <p>Disposizioni particolari sono previste dalla legge per i dirigenti sindacali così come previsti dall'art. 22 della legge n. 300/1970.</p> <p>(1) Si ricorda che, in base alla indicazione espressa della legge, non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti dimensionali: a) i lavoratori a domicilio (legge n. 877/73); b) i lavoratori assunti con contratto di apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011); c) i lavoratori assunti a termine ma solo se il contratto ha durata inferiore ai 9 mesi (D.Lgs. n. 368/2001); d) i lavoratori somministrati ai fini del raggiungimento del requisito dimensionale da parte dell'utilizzatore (D.Lgs. n. 276/2003); e) i lavoratori assunti con contratto di inserimento, nel limite della validità di tale istituto abrogato dalla legge n. 92/2012 (D.Lgs. n. 276/2003).</p>
Contenzioso	<p>Come noto, dopo le modifiche apportate dalla legge n. 183/2010 all'art. 6 della legge n. 604/1966, la possibilità di far valere in via giudiziale ovvero stragiudiziale l'illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro è subordinata al rispetto di specifici termini, decorsi i quali l'impugnazione dell'atto di recesso risulta priva di effetto. In base alle previsioni dell'art. 6 legge n. 604/1966, infatti, il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, diretto ad impugnare il provvedimento e idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.</p> <p>L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.</p> <p>La legge n. 92/2012 ha poi previsto l'introduzione di un rito speciale accelerato per le domande aventi ad oggetto l'impugnativa del licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 legge n. 300/1970, per le controversie instaurate successivamente al 18 luglio 2012 (art. 1, commi da 47 a 69 legge n. 92/2012).</p>

Art. 18, legge n. 300/1970
Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legisla-

tivo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, 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. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro 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 cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o 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 lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa 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 più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto 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 e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro 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 dal presente articolo.

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 all'undicesimo 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.

Art. 7, legge n. 604/1966

Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

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 cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Contestazione di infrazione disciplinare e sospensione cautelare

[Dati identificativi del datore di lavoro]

[Dati identificativi del lavoratore]

Egregio sig./Gentile Sig.ra

A norma dell'art. 7, comma 2, L. n. 300/1970, Le contestiamo il seguente addebito.

Il giorno [.....], alle ore [.....], Ella [.....].

Il predetto comportamento rientra tra le infrazioni disciplinari contemplate dal Ccnl [.....] applicato dalla scrivente.

Poiché il comportamento contestato appare peraltro di gravità tale da ledere la fiducia che l'azienda deve poter riporre nella Sua persona e da rendere impossibile, anche in via temporanea, la prosecuzione del rapporto di lavoro in atto, Ella è sospesa cautelativamente dal servizio con effetto immediato e sino all'esito del procedimento disciplinare ai sensi di quanto disposto dal Ccnl [.....].

Voglia restituirci, sottoscritta per ricevuta, l'unita copia della presente lettera di contestazione e comunicarci entro cinque giorni [NB: o il diverso termine previsto dal Ccnl applicato] Sue eventuali giustificazioni.

Data [.....]

Firma Datore di lavoro

Firma Lavoratore

Licenziamento durante il periodo di prova

[Dati identificativi del datore di lavoro]

[Dati identificativi del lavoratore]

Egregio Sig./Gentile Sig.ra

Con la presente Le comunichiamo la nostra decisione di recedere dal rapporto di lavoro instaurato in data [.....] per mancato superamento del periodo di prova [NB: il recesso per mancato superamento del periodo di prova non richiede obbligo di motivazione a meno che sia prevista dalla contrattazione collettiva.]

Il rapporto si intende pertanto risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto con la data odierna.

Le competenze di fine rapporto Le verranno liquidate nei tempi tecnici necessari e saranno disponibili a decorrere dal [.....].

Voglia restituirci, sottoscritta per ricevuta, l'unita copia della presente lettera.

Data [.....]

Firma Datore di lavoro

Firma Lavoratore