La disciplina del licenziamento dopo la pandemia

Lezione 28 maggio 2021

Risoluzione del contratto di lavoro

La risoluzione del contratto di lavoro si riconduce all'iniziativa del lavoratore, a quella del datore di lavoro, oppure a cause estranee alla volontà di entrambi.

1. **Dimissioni**
2. **Licenziamento**

   Il diritto del datore di lavoro di recedere dal contratto individuale di lavoro attraverso il licenziamento è stato oggetto di importanti interventi legislativi (artt. 2118 e 2119 c.c.; L. 604/66; art. 18 L. 3000/70; L. 108/90; L. 92/12; D.Lgs. 23/2015).

   Libera recedibilità

   Recesso motivato

3. **Risoluzione consensuale** (art. 1372, c. 1, c.c.).
4. **Morte del lavoratore** (art. 2122 c.c.).
5. **Altri casi di cessazione del rapporto di lavoro**

Recesso motivato

Fatta salva la libera recedibilità, la disciplina dei licenziamenti prevede la necessità della sussistenza di una motivazione.

Ragioni di ordine economico sono alla base del licenziamento individuale per giustificato **motivo** o del **licenziamento collettivo** e sono di regola determinate da esigenze tecniche, produttive, organizzative.

Comportamenti inadempienti del lavoratore possono costituire – a seconda della loro gravità – **giusta causa** o **giustificato motivo soggettivo** di licenziamento:

- la prima è così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- il secondo è tale da legittimare il licenziamento, ma non l'osservanza del periodo di preavviso.

Adempimenti successivi

La cessazione del rapporto di lavoro determina alcuni adempimenti, gravanti in primis sul **datore di lavoro**.

Registrazioni (art. 39 D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2008)

Il datore di lavoro deve registrare sul libro unico del lavoro le competenze di fine rapporto e la data di cessazione del rapporto.

Documenti per il lavoratore

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore:

- una copia del modello CU;
- eventuali certificati o titoli di studio richiesti per l'assunzione;
- una dichiarazione attestante l'ammontare della retribuzione assoggettata al contributo di solidarietà;
- il prospetto di liquidazione del TFR;
- la modulistica per l'eventuale richiesta di pensione.

Comunicazioni

Liquidazione delle competenze

Contributo aziendale di recesso.

Comunicazioni (art. 21, c. 1, L. 264/49; art. 13, c. 4, D.Lgs. 150/2015; art. 3 bis DL 101/2019 conv. in L. 128/2019).

Entro 5 giorni dalla risoluzione del contratto, il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione della cessazione del rapporto in via telematica al Ministero del Lavoro.

Tale adempimento è **funzionale** all'assolvimento degli obblighi di comunicazione **anche nei confronti** dell'ANPAL, delle Regioni, dell'INPS, dell'INAIL e dell'INL per le attività di rispettiva competenza.

Nel caso dei **licenziamenti** cui si applicano le **tutele crescenti**, il datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto deve effettuare:

- **entro** 5 giorni dalla cessazione del rapporto, la normale **comunicazione obbligatoria** sopra indicata;
- **entro** 65 giorni dalla cessazione del rapporto **un'ulteriore comunicazione telematica**, nella quale indica l'avvenuta o la non avvenuta conciliazione (art. 6, c. 3, D.Lgs. 23/2015). Tale comunicazione è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore.

Liquidazione delle competenze

Il datore di lavoro è obbligato per legge ad erogare, alla conclusione del rapporto, il **TFR**.

Altri compensi sono i **ratei delle mensilità aggiuntive** e l'**indennità per ferie non godute**.

Eventualmente sono erogati: l'indennità sostitutiva del preavviso e gli altri compensi pattuiti tra le parti, come, ad esempio, l'indennità per le dimissioni incentivate o quelli previsti in caso di risoluzione consensuale.

Contributo aziendale di recesso (art. 2, c. 31-35, L. 92/2012; art.1, c. 250, L.228/2012; Circ. INPS 19 marzo 2020 n. 40).

Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che darebbero diritto all'indennità di disoccupazione, il datore di lavoro versa all'INPS uno specifico contributo aziendale di recesso, a prescindere dal possesso da parte del lavoratore dei requisiti necessari per la fruizione dell'indennità o dall'effettiva percezione della stessa.

Il licenziamento

È la modalità di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato mediante recesso unilaterale del datore di lavoro.

Al di fuori delle ipotesi di libera recedibilità, il licenziamento trova fondamento in un cd. «motivo socialmente giustificato».

Esso deve derivare

- **dalla condotta del lavoratore (c.d. licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);**
- **da ragioni legate all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro (c.d. licenziamento per giustificato motivo oggettivo).**

Per i casi di licenziamento …..

Le regole procedurali sono profondamente differenti a seconda che si tratti di:

- **licenziamento per ragioni disciplinari;**
- **licenziamento per ragioni non disciplinari.**

Il datore di lavoro ha sempre l'**onere di provare** (artt.1, 3 e 5 L. 604/66) l'esistenza di un motivo sul quale il recesso si fonda.

Tipologie di licenziamento			
Licenziamenti	**Fondamento**	**Numero dipendenti da licenziare**	**Fonte legislativa**
Individuali	Giusta causa	Uno o più	art. 2119 c.c.
	Giustificato motivo oggettivo e soggettivo		art. 3 L. 604/66
	Libera recedibilità		art. 2118 c.c.
Individuali plurimi	Giustificato motivo oggettivo	Due o più	art. 3 L. 604/66
Collettivi	Ridimensionamento, trasformazioni aziendali e cessazione dell'attività	Almeno 5, nell'arco di 120 giorni	art. 24 L. 223/91

La condotta del lavoratore

Quando la condotta del lavoratore è tale da provocare la lesione del vincolo fiduciario, ciò può costituire GC o GMS di licenziamento.

Le due ipotesi si differenziano di regola per l'intensità della lesione (che è maggiore nella giusta causa) e per gli effetti che ne conseguono (la giusta causa esclude il preavviso).

L'intimazione di un licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo (c.d. licenziamento disciplinare) contempla un'apposita procedura che prevede:

- **la contestazione della condotta al lavoratore;**
- **la concessione di un termine al lavoratore per presentare le sue giustificazioni (orali o scritte).**

La valutazione della legittimità del licenziamento per GC e GMS (anche sotto il profilo della proporzionalità) è rimessa ad un giudizio sulla gravità del comportamento del lavoratore e di tutte le risultanze emerse nel caso concreto

Giusta causa (GC)

(art. 2119 c.c.; art. 1 L. 604/66)

Consente al datore di lavoro di lavoro di recedere in tronco (ovvero senza preavviso) da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e anticipatamente da un rapporto a tempo determinato.

Per inciso, per giusta causa può essere licenziato anche il lavoratore in malattia (art. 2110, c. 2, c.c.), la lavoratrice entro l'anno di matrimonio e la lavoratrice madre.

La giusta causa di licenziamento si sostanzia in un comportamento del lavoratore (non necessariamente un inadempimento) talmente grave da non consentire la prosecuzione - anche provvisoria - del rapporto.

È per questo che il datore di lavoro è legittimato a recedere senza obbligo di preavviso.

Giustificato motivo soggettivo (GMS)

(art. 3 L. 604/66)

Il licenziamento è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali gravanti sul lavoratore, tuttavia non così gravi da non consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro ha quindi l'obbligo di dare il preavviso.

I criteri che il giudice applica ai fini dell'accertamento della sussistenza, o meno, del giustificato motivo soggettivo sono di regola i medesimi che la giurisprudenza ha individuato a proposito della giusta causa.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) (art. 3 L. 604/66)

Motivi: ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al suo regolare funzionamento.

Può riguardare:

- **un lavoratore;**
- **più lavoratori (Licenziamento plurimo individuale).**

Quando il datore di lavoro occupa più di 15 dipendenti e il licenziamento coinvolge almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni, occorre rispettare la procedura prevista per i licenziamenti collettivi.

Il licenziamento collettivo e il licenziamento individuale plurimo per GMO

- **sono entrambi caratterizzati dal collegamento del licenziamento a motivi non inerenti la persona del lavoratore,**
- **differiscono per la necessaria sussistenza di specifici presupposti.**

Vedi anche Cass. 4 marzo 2000 n. 2463.

Normativa COVID-19

A causa dell'emergenza COVID-19 (marzo 2020), il Governo ha emanato una serie di provvedimenti emergenziali che hanno introdotto il cd. «**blocco dei licenziamenti**» per GMO e dei licenziamenti collettivi.

In particolare, il c.d. **Decreto Cura Italia** (art. 46 DL 18/2020 conv. In L. 27/2020), con alcune eccezioni, prevedeva che il datore di lavoro, per una durata di 60 giorni e a prescindere dal numero dei dipendenti, non potesse recedere per giustificato motivo oggettivo, sospendendo, al contempo, le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso (art. 7 l. 604/66).

La norma precludeva l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (artt. 4, 5 e 24 L.223/91) e sospendeva quelle pendenti, avviate oltre la data del 23 febbraio 2020.

Il c.d. **Decreto Rilancio** [art.80, c. 1 lett. a), DL 34/2020 conv. in L. 77/2020] ha esteso la durata del blocco (fino a 5 mesi).

Il c.d. **Decreto Agosto** (D.L. 104/2020 conv. In L. 126/2020) ha prorogato le disposizioni in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e di licenziamenti collettivi fino a 31 dicembre 2020, coordinandosi alla funzione della cassa integrazione con causale COVID-19 o dell'esonero contributivo (art. 3 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020).

Tale norma introduceva delle **deroghe** nelle ipotesi di:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui, nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa (art. 2112 c.c.);
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro

fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi i licenziamenti riguardanti i settori diversi.

Il Governo è intervenuto in seguito con ulteriori provvedimenti:

- il c.d **Decreto Ristori** (art 12 D.L. 137/2020 conv. In L. 176/2020) che ha disposto la proroga del blocco sino al 31 gennaio 2021;
- la **Legge di Bilancio 2021** (art. 1, c. 309 e s., L. 178/2020) che ha prorogato il blocco dei licenziamenti **sino al 31 marzo 2021**;
- il c.d. **Decreto Sostegni** (art. 8 DL 41/2021) che ha, in via generale, esteso il blocco **sino al 30 giugno 2021** e dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 solo per i datori di lavoro che «fanno ricorso» all'assegno ordinario e alla cassa in deroga (art. 8, c. 2, D.L. 41/2021) o alla CISOA (art. 8, c. 8, D.L. 41/2021).

Il c.d. **Decreto Sostegni** (art. 8 D.L. 41/2021) ha introdotto una deroga del blocco nel caso di licenziamenti riconducibili alla cessazione definitiva dell'attività.

Da ultimo, **DECRETO SOSTEGNI BIS**…

Licenziamento individuale

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. "GMO") si riconduce a vicende e/o eventi che, incidendo sulla realtà aziendale in cui il lavoratore è inserito.

Vengono fatti rientrare nell'ambito del GMO sia i licenziamenti intimati in relazione all'insorgenza di specifiche problematiche aziendali che impongono la soppressione del posto di lavoro, sia anche alcuni licenziamenti riconducibili a situazioni particolari.

Ad esempio: carcerazione o licenziamento intimato per **inidoneità sopravvenuta** della prestazione lavorativa.

Condizioni

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo qualora sussistono le seguenti condizioni:

Situazione economica specifica

Effettività della riorganizzazione aziendale

Nesso causale

Repêchage

Rispetto dei criteri di scelta del lavoratore

Onere probatorio

Il datore di lavoro ha l'onere di provare (Cass. 5 marzo 2015 n. 4460; Cass. 4 marzo 1993 n. 2595):

- la sussistenza in concreto delle **ragioni** di carattere produttivo-organizzativo addotte;
- il **nesso causale** tra il motivo e il recesso;
- l'impossibilità di utilizzare il prestatore di lavoro licenziato in altre mansioni compatibili (c.d. **obbligo di repêchage**).

In relazione ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare:

- il datore di lavoro deve provare il rispetto dei principi di correttezza e buona fede;
- al lavoratore spetta provare l'eventuale intento discriminatorio.

Licenziamento collettivo

Le aziende possono ridurre il personale dipendente seguendo le norme che regolano i licenziamenti individuali, salvo che occupino più di 15 dipendenti ed intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Condizioni

(art. 24 L. 223/91; Circ. Min. Lav. 29 novembre 1991 n. 155)

Possono porre in essere un licenziamento collettivo tutti i datori di lavoro – compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione – che occupano più di 15 dipendenti, anche se sottoposti a procedura concorsuale (Cass. 11 gennaio 2018 n. 522).

Limite occupazionale

Ragioni giustificatrici

Le cause che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, individuate dalla legge sono:

- la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro;
- la cessazione dell'attività.

Procedura

(art. 4, commi 2-13, 15 e 15 bis, L. 223/91)

La procedura consta di una fase c.d. sindacale e di una fase c.d. amministrativa.

Il datore di lavoro e i sindacati ricercano, dapprima tra loro e poi, eventualmente con la mediazione del soggetto pubblico, soluzioni alternative al licenziamento dei lavoratori.

In assenza di accordo, la procedura si conclude comunque con il recesso da parte del datore di lavoro.

Licenziamento collettivo Procedura

La procedura prevede che:

- il datore di lavoro **provvede ad informare le organizzazioni sindacali**;
- le organizzazioni sindacali possono richiedere un **esame congiunto**;
- il **datore di lavoro comunica** all'organo amministrativo competente l'**esito dell'esame sindacale** e i motivi;
- qualora l'esame sindacale non sia stato effettuato o abbia dato esito negativo, l'organo amministrativo competente può procedere alla **convocazione delle parti** per tentare un accordo;
- se non vengono trovate soluzioni alternative, il datore di lavoro procede al **licenziamento** dei lavoratori in esubero;
- entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi il datore di lavoro provvede a **comunicare** all'organo amministrativo competente l'**elenco dei lavoratori licenziati** e le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta

Licenziamento illegittimo

In tutti i casi di illegittimità, il licenziamento (sia individuale che collettivo) può essere impugnato dal lavoratore.

Il licenziamento può essere impugnato con **qualsiasi atto scritto** idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.

Il licenziamento, a pena di decadenza, deve essere impugnato **entro** 60 giorni decorrenti dal ricevimento della sua comunicazione.

Ai fini dell'**efficacia** dell'impugnazione occorre depositare, entro il successivo termine di 180 giorni, un **ricorso** giudiziale o comunicare alla controparte l'eventuale richiesta di **tentativo di conciliazione** o **arbitrato**.

La tutela riservata al lavoratore a tempo indeterminato, a seguito del riconoscimento giudiziale dell'invalidità del licenziamento, differisce a seconda:

- della dimensione dell'azienda che ha licenziato;
- del vizio individuato nel provvedimento espulsivo;
- della data di assunzione del lavoratore.

Licenziamento nullo

La nullità del licenziamento dichiarata dal giudice è sanzionata <u>a prescindere</u> dalla dimensione occupazionale dell'impresa.

Il regime di tutela differisce in parte solo in relazione alla data di assunzione del lavoratore (i.e. riferimento per calcolare l'indennità sostitutiva della reintegrazione e il risarcimento del danno dovuto al lavoratore).

Vecchi assunti-pre riforma 7 marzo 2015

Licenziamento comminato al lavoratore per, ex multis:

- **Motivi discriminatori.**
- **Ritorsione (o “per rappresaglia”).**
- **Maternità e paternità.**
- **Causa di matrimonio.**
- **Un motivo illecito determinante.**
- **Violazione del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo a causa dell’emergenza COVID-19.**
- **Licenziamento in forma orale.**

Licenziamento nullo → Vecchi assunti pre Jobs Act

Il datore di lavoro, iussu iudicis, è tenuto:

- **alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o al pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione se il lavoratore sceglie di non rientrare in azienda);**
- **al risarcimento del danno subito dal lavoratore;**
- **al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti.**

Risarcimento del danno (art. 18, c. 2, L. 300/70)

Il risarcimento del danno è **pari** ad un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

La misura del risarcimento **non può essere inferiore** a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Dall'importo dell'attività risarcitoria si deduce quanto percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo **svolgimento di altre attività lavorative** (c.d. "aliunde perceptum").

Rimane la possibilità per il lavoratore di dimostrare un maggior danno patito per il licenziamento (Cass. 3 maggio 1990 n. 3686).

Oneri previdenziali e assistenziali (art. 18, co. 2, L. 300/70)

Poiché il rapporto di lavoro non si interrompe, il datore di lavoro deve:

- versare i contributi previdenziali e assistenziali per il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione;

- pagare le **sanzioni civili** per omissione contributiva sui contributi arretrati dovuti.

Nuovi assunti – Jobs Act

(art. 2 D.Lgs. 23/2015)

Licenziamento comminato al lavoratore per, ex multis:

- **Motivi discriminatori.**
- **Maternità e paternità.**
- **Causa di matrimonio.**
- **Forma orale.**
- **Violazione del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo a causa dell'emergenza COVID-19.**

Alternativa di rientrare al lavoro o di richiedere l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

In entrambi i casi: diritto al risarcimento del danno e versamento degli oneri previdenziali ed assistenziali dovuti dal datore di lavoro.

Risarcimento del danno

Come risarcimento del danno subito dal lavoratore, il datore di lavoro deve corrispondere un'**indennità** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione.

La misura del risarcimento **non può essere inferiore a** 5 mensilità dell'ultima retribuzione.

Dall'indennità risarcitoria si deduce **quanto percepito** dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. "aliunde perceptum").

Licenziamento in assenza di motivi

Il giudice accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa (GC) o del giustificato motivo soggettivo (GMS) o oggettivo (GMO) addotti dal datore di lavoro.

Vecchi assunti pre Jobs Act

a) Manca la GC o il GMS

1. Aziende grandi [art. 18, c. 4 e 5, L. 300/70; art. 1, c. 42 lett. b), l. 92/2012]
2. Altre Aziende (art. 8 L. 604/66)

b) Manca il GMO

1. Aziende grandi [art. 18, c. 7, L. 300/70; art. 1, c. 42 lett. b), l. 92/2012; C. Cost. 1° aprile 2021 n. 59]
2. Altre Aziende (art. 8 L. 604/66)

Nuovi assunti post Jobs Act (art. 3 D.Lgs. 23/2015)

1. Aziende grandi
2. Altre Aziende

Vecchi assunti-Pre Riforma Jobs Act

Manca la GC o il GMS

Aziende grandi

[art. 18, c. 4 e 5, L. 300/70; art. 1, c. 42 lett. b), l. 92/2012]

Fatto non sussistente o punibile con sanzione conservativa

Se il fatto contestato al lavoratore non sussiste o costituisce una condotta punibile con una sanzione conservativa (sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili), il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:

1) **alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;**
2) **al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegra (c.d. "aliunde perceptum") nonché (c.d. "aliunde percipiendum). L'indennità non può comunque eccedere le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto;**
3) **Al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.**

Licenziamento in assenza di motivi ➡ Vecchi assunti - Manca la GC o il GMS - *Aziende grandi*

Negli altri casi di mancanza di GC o GMS il giudice che accerta l'illegittimità del licenziamento disciplinare:

- **dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data di licenziamento;**
- **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.**

La fattispecie ricorre quando il giudice ritiene che il fatto sia disciplinarmente rilevante, ma non di gravità tale da configurare una GC di recesso, senza che, tuttavia, il CCNL preveda espressamente una sanzione conservativa per tale mancanza.

Vecchi assunti
Manca la GC o il GMS
Altre Aziende
(art. 8 L. 604/66)

Per i dipendenti di aziende piccole, in caso di licenziamento ingiustificato per mancanza di GC o GMS, il datore di lavoro può scegliere alternativamente tra la riassunzione del lavoratore o la corresponsione di un'indennità risarcitoria.

Vecchi assunti
Manca il GMO - *Aziende grandi*

Se il giudice accerta

- Il difetto di giustificazione del licenziamento per **inidoneità fisica o psichica del lavoratore.**
- La **violazione dell'obbligo di conservazione del posto** per infortunio sul lavoro o malattia (art. 2110 c.c.).
- La manifesta **insussistenza del fatto** a base del licenziamento per GMO, questi annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:

1) alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro;
2) al pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegra;
3) al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di **sanzioni** per omessa o ritardata contribuzione.

Vecchi assunti pre Jobs Act

Manca il GMO - *Aziende grandi*

[art. 18, c. 7, L. 300/70; art. 1, c. 42 lett. b), L. 92/2012; C. Cost. 1.4.2021 n. 59]

Nelle altre ipotesi in cui si accerta che non ricorrono gli estremi del GMO il giudice:

- **dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;**
- **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.**

Vecchi assunti pre Jobs Act

Manca il GMO

Altre Aziende

(art. 8 L. 604/66)

Si applica la medesima tutela prevista per i casi di assenza di GC e di GMS.

Nuovi assunti

(art 3 D.Lgs. 23/2015)

Nei casi in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per GMO, GMS o GC, la disciplina varia a seconda delle dimensioni occupazionali aziendali.

Aziende grandi

Nella generalità dei casi, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità (calcolata sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) di importo variabile, ma non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità (art. 3 D.Lgs. 23/2015; art. 3, c. 1, DL 87/2018 conv. In L. 96/2018).

Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Attenzione a C. Cost. 8 novembre 2018 n. 194

Insussistenza del fatto materiale

Nelle ipotesi di licenziamento per GMS o per GC, se in giudizio viene dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al prestatore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore:

- **alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;**
- **al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto il c.d. "aliunde perceptum" e il c.d. "aliunde percipiendum. La misura dell'indennità non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione;**
- **al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.**

Il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

Nuovi assunti-Post Jobs Act

Altre Aziende

Il giudice

- dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** - calcolata sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR - di importo variabile, ma **non inferiore** a 3 e non superiore a 6 mensilità (artt. 3 e 9 D.Lgs. 23/2015; art. 3 DL 87/2018 conv. in L. 96/2018; C. Cost. 8 novembre 2018 n. 194).

Tale indennità non è assoggettata a **contribuzione previdenziale**.

Licenziamento affetto da vizi di forma e di procedura

1

Quando il licenziamento (disciplinare e non) è dichiarato affetto da vizi di forma e procedura, le tutele differiscono a seconda che il lavoratore licenziato sia un vecchio assunto o un nuovo assunto e sulla base della dimensione occupazionale aziendale.

assunti pre Jobs Act- *Aziende grandi*

Quando ricorre

Il licenziamento è inefficace se è stato intimato:

- senza esplicitazione della motivazione;
- in violazione della procedura di licenziamento disciplinare;
- senza il rispetto della procedura obbligatoria di conciliazione per i casi di licenziamento per GMO da parte di aziende grandi.

Il giudice:

- dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva compresa tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

Vecchi assunti
Altre *Aziende*

1) In caso di licenziamento **disciplinare**, si applica quanto riportato a proposito del licenziamento intimato senza GC o giustificato motivo.

2) In caso di licenziamento **non disciplinare**, la mancata indicazione dei motivi comporta che il recesso non produce effetti sulla continuità del rapporto ed il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, da determinarsi secondo le regole generali in materia di inadempimento delle obbligazioni.

Nuovi assunti post Jobs Act

Quando ricorre

Il licenziamento è inefficace se è stato intimato:

- senza esplicitazione della **motivazione** (art. 2, c. 2, L. 604/66);
- in **violazione** della **procedura** di licenziamento **disciplinare**.

Il giudice:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a:
  - *Aziende grandi* - 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.
  - *Altre Aziende* - ½ mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità.

C. Cost. 16 luglio 2020 n. 150

Soci lavoratori di cooperative

Cessazione del rapporto

(artt. 2532 e 2533; L. 142/2001)

Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio, deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con le disposizioni del codice civile (artt. 2526 e 2527 c.c. rinumerati). Poiché i rapporti (associativo e di lavoro) che legano il socio alla cooperativa sono inscindibili, di regola la risoluzione dell'uno comporta la cessazione dell'altro.

Recesso da parte del socio

Esclusione da parte della cooperativa

Ipotesi per l'esclusione del socio e conseguenze

Tutela dei diritti

Recesso da parte del socio

Il recesso del socio dalla cooperativa è ammesso nei casi previsti dall'atto costitutivo e dalla legge, quando:

- **l'atto costitutivo vieta la cessione delle quote e delle azioni;**
- **nel caso di deliberazioni assunte dalla maggioranza, riguardanti il cambiamento dell'oggetto, del tipo della società o il trasferimento della sede sociale all'estero.**

Salvo lo Statuto non preveda diversamente, la risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del socio non può essere esercitata tramite semplici dimissioni.

Il socio deve rispettare le regole che attendono al recesso/ dimissioni dal rapporto di lavoro contenute nel Regolamento interno.

Esclusione da parte della cooperativa

L'esclusione può avvenire nei casi previsti:

- **dal codice civile (si tratta principalmente di gravi inadempimenti agli obblighi sociali: artt. 2286, 2288 e 2524 c.c.);**
- **dall'atto costitutivo (art. 2527 c.c.).**

Ipotesi per l'esclusione del socio e conseguenze

Disciplina dell'estinzione del rapporto di lavoro subordinato dei soci

- Si applica la disciplina di diritto del lavoro sul licenziamento;

- **non si applica** l'art. 18 St. lav. qualora cessi con il rapporto di lavoro anche quello associativo;

- Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o con l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità agli artt. 2526 e 2527 c.c.

(ora artt. 2532 e 2533, rinumerati a seguito del d.lgs. n. 6/2003 e rispettivamente sul recesso e sull'esclusione del socio)

Il «rebus» del giudice competente

- Le controversie in materia di lavoro rientrano nella competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro, ed ai sensi dell'art. 40, comma 3, c.p.c. la cognizione di esse attrae quella delle cause connesse.

- Le controversie in materia di rapporti societari rientrano nella competenza delle sezioni specializzate in materia di impresa, ed ai sensi dell'art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 168/2003 la cognizione di esse attrae quella delle cause connesse;

- L'art. 5, comma 2, L. n. 142/2001 stabilisce che la cognizione in merito alle controversie fra società cooperativa e socio riguardanti la "prestazione mutualistica" è attribuita alla competenza del "tribunale ordinario". Vedi Cass. 17.5.17 n. 12460/2017