

Memento Pratico

LICENZIAMENTO

Riforma
PROCESSO
DEL LAVORO

- abrogazione
rito Fornero
- negoziazione
assistita

Dimissioni
Altre cause di cessazione
del rapporto

ESTRATTO



MEMENTO
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

INCLUSA
VERSIONE DIGITALE



Piano dell'opera

Note introduttive	100
-------------------	-----

Parte I: DIMISSIONI		
Cap. 1	Disciplina generale	517
Cap. 2	Casi particolari	600

Parte II: LICENZIAMENTO			3140
Titolo I	Condotta del lavoratore		1100
Cap. 1	Campo di applicazione		1110
Cap. 2	Procedura disciplinare		1230
Titolo II	Attività produttiva		1450
Cap. 1	Licenziamento individuale		1460
Cap. 2	Licenziamento collettivo		1700
Titolo III	Licenziamento illegittimo		
Cap. 1	Impugnazione		2200
Cap. 2	Conseguenze		2400
Titolo IV	Situazioni particolari		2995
Cap. 1	Malattia e infortunio		3000
Cap. 2	Impossibilità sopravvenuta		3100
Cap. 3	Raggiungimento dei requisiti pensionistici		3200
Cap. 4	Matrimonio		3350

Parte III: CONSEGUENZE DELLA CESSAZIONE			5820
Cap. 1	Liquidazione delle competenze		4000
Cap. 2	Disoccupazione		4500

Parte IV: CATEGORIE SPECIALI			8400
Cap. 1	Lavoratori in prova		5100
Cap. 2	Dirigenti		5200
Cap. 3	Collaboratori coordinati e continuativi		5300
Cap. 4	Lavoratori a termine		5400
Cap. 5	Soggetti assunti obbligatoriamente		5500
Cap. 6	Apprendisti		5600
Cap. 7	Soci lavoratori di cooperative		5700
Cap. 8	Agenti e rappresentanti		5800
Cap. 9	Giornalisti		5900

Cap. 10	Dipendenti di organizzazioni di tendenza	6000
Cap. 11	Lavoratori dello spettacolo	6100
Cap. 12	Sportivi	6200
Cap. 13	Lavoratori somministrati	6300
Cap. 14	Domestici	6400
Cap. 15	Genitori lavoratori	6600

APPENDICE

Prospetto operativo tutele in caso di licenziamento illegittimo	9000
Modelli	9050
Contrattazione collettiva	9100
Normativa	9200

CAPITOLO 1

Impugnazione

SOMMARIO

I. Impugnazione stragiudiziale	2210	VI. Controversie in materia di licenzia-	
II. Ricorso	2225	menti	
III. Tentativo di conciliazione	2230	a. Primo grado	2278
IV. Arbitrato	2250	b. Appello	2295
V. Negoziazione assistita	2264	c. Cassazione	2300

I **vizi** che possono condurre all'accertamento dell'illegittimità del **licenziamento individuale** possono essere così sintetizzati:

2200

Vizio	Conseguenza
Assenza di forma scritta	Inefficacia (con reintegrazione)
Intimazione per ragioni discriminatorie, motivo ritorsivo o comunque illecito, in violazione dei divieti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 151/2001) o in concomitanza di matrimonio al di fuori dei casi in cui è consentito risolvere il rapporto	Nullità (con reintegrazione)
Assenza di giusta causa (v. n. 1110 e s.) o giustificato motivo (soggettivo, v. n. 1190 e s., o oggettivo, v. n. 1460 e s.)	Annullabilità (con reintegrazione) - Indennità risarcitoria
Vizio di motivazione o mancato rispetto della procedura	Inefficacia (con indennità risarcitoria)

I **vizi** che possono condurre all'accertamento dell'illegittimità del **licenziamento collettivo** possono essere così sintetizzati:

Vizio	Conseguenza
Assenza di forma scritta	Inefficacia (con reintegrazione)
Violazione dei criteri di scelta	Annullabilità (con reintegrazione) - Indennità risarcitoria
Mancato rispetto della procedura	Indennità risarcitoria

In tutti i casi di illegittimità, il licenziamento (sia individuale che collettivo) può essere impugnato dal lavoratore con le modalità e le procedure descritte nei paragrafi seguenti (art. 6 L. 604/66; art. 5, c. 3, L. 223/91; art. 1, c. 38, L. 92/2012).

SOGGETTI LEGITTIMATI L'impugnazione del licenziamento è, in generale, proposta dal **lavoratore**. Essa può, inoltre, essere proposta:

2202

- a. dall'**associazione sindacale** cui aderisce il lavoratore; in questo caso, in forza del potere di rappresentanza e tutela degli interessi del lavoratore previsto dalla legge, non è necessario il conferimento da parte del lavoratore di apposita procura scritta, di cui deve invece essere munito qualsiasi altro rappresentante diverso dal sindacato (Cass. 22 giugno 2018 n. 16591; Cass. ord. 4 giugno 2018 n. 14212; Cass. 27 novembre 2013 n. 26514).
- b. da un **rappresentante** del lavoratore, investito del relativo potere conferitogli in forza di procura rilasciata preventivamente ed in forma scritta, portata a conoscenza del datore di lavoro entro il termine di decadenza dell'impugnazione (Cass. 7 ottobre 1999 n. 11178). Qualora si tratti di un legale, questi non è tenuto a comunicare o documentare la procura

DAVANTI AGLI ORGANI DI CERTIFICAZIONE (art. 31, c. 12, L. 183/2010) Gli organi di certificazione (art. 76 D.Lgs. 276/2003) possono istituire **camere arbitrali** per la definizione delle controversie individuali di lavoro e concludere, altresì, convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie.

2259

SPECIFICO IN CASO DI IMPUGNAZIONE DI LICENZIAMENTO (art. 5 L. 108/90) Nel caso di aziende che occupano fino a 15 dipendenti (v. n. 2475) il prestatore di lavoro deve promuovere il tentativo di conciliazione presso l'ITL (v. n. 2232 e s.). Fallito il tentativo, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irri-
tuale.

2262

Ciascuna parte entro il termine di 20 giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal CCNL applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ITL. Il collegio si pronuncia entro 30 giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo.

V. Negoziazione assistita

art. 2 ter DL 132/2014 conv. in L. 162/2014; artt. 9 e 35 D.Lgs. 149/2022;

art. 1, c. 380, lett. c, punto 3, L. 197/2022

Dal 28 febbraio 2023 è possibile ricorrere anche alla negoziazione assistita da avvocati per risolvere le controversie di lavoro, senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Per essere instaurata, la negoziazione assistita richiede la stipulazione di una convenzione tra le parti (di norma, ma non necessariamente) preceduta da un invito che deve essere formulato da una delle due parti e rivolto all'altra.

2264

INVITO L'invito a stipulare la convenzione **deve contenere:**

2265

- l'oggetto della controversia, che non deve riguardare diritti indisponibili;
- l'avvertimento che la mancata risposta all'invito, entro 30 giorni dalla ricezione, o il suo rifiuto, possono essere valutati dal giudice ai fini delle spese del giudizio, anche per responsabilità aggravata.

L'invito deve essere sottoscritto dalla parte personalmente e la sottoscrizione deve essere autentica dall'avvocato.

Un modello di invito a stipulare la convenzione è riportato al n. 9052.

NOZIONE La **convenzione di negoziazione assistita** da avvocati è un accordo mediante il quale le parti convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole la controversia tramite l'assistenza di avvocati iscritti all'albo. Essa è conclusa con l'assistenza degli avvocati, i quali certificano l'autografia delle sottoscrizioni apposte alla convenzione sotto la propria responsabilità professionale. Ciascuna parte è assistita da almeno un avvocato e può essere assistita anche da un consulente del lavoro.

2267

➤Precisioni 1) Gli avvocati hanno il **dovere deontologico** di informare il loro assistito, all'atto del conferimento dell'incarico, della possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita.

2) Un modello di convenzione di negoziazione assistita è riportato al n. 9051.

CONTENUTO (art. 2 DL 132/2014 conv. in L. 162/2014) La convenzione di negoziazione **deve precisare:**

2269

- il termine concordato per l'espletamento della procedura, che in ogni caso non può essere inferiore a 1 mese e superiore a 3 mesi, prorogabile per ulteriori 30 giorni su accordo tra le parti;
- l'oggetto della controversia, che non deve riguardare diritti indisponibili.

La convenzione di negoziazione **può** inoltre precisare la possibilità di:

- acquisire dichiarazioni di terzi su fatti rilevanti in relazione all'oggetto della controversia (art. 4 bis DL 132/2014 conv. in L. 162/2014; art. 9 D.Lgs. 149/2022);

- acquisire dichiarazioni confessorie della controparte (art. 4 ter DL 132/2014 conv. in L. 162/2014; art. 9 D.Lgs. 149/2022);

- svolgere, con le dovute garanzie, la negoziazione con modalità telematiche (art. 2 bis DL 132/2014 conv. in L. 162/2014; art. 9 D.Lgs. 149/2022);
- svolgere, con le dovute garanzie, gli incontri con collegamenti audiovisivi a distanza (art. 2 bis DL 132/2014 conv. in L. 162/2014; art. 9 D.Lgs. 149/2022).

2270 PROCEDIMENTO La legge non detta una procedura da seguire, limitandosi a prevederne la durata minima e massima. Le parti possono, dunque, stabilire le regole del procedimento nella convenzione di negoziazione.

Il modello di convenzione elaborato dal Consiglio nazionale forense è riportato al n. 9050.

2271 RAGGIUNGIMENTO DELL'ACCORDO (art. 2 ter DL 132/2014 conv. in L. 162/2014; art. 9 D.Lgs. 149/2022) L'**accordo** raggiunto a seguito della negoziazione assistita è **inoppugnabile** (art. 2113, c. 4, c.c.), così come avviene per le altre conciliazioni che si raggiungono nelle sedi c.d. protette (Commissione istituita presso l'ITL, sede sindacale, Commissione di certificazione, sede giudiziale). Entro i successivi 10 giorni l'accordo viene trasmesso, a cura di una delle due parti, ad una Commissione di certificazione (art. 76 D.Lgs. 276/2003).

➤ **Precisazioni 1)** La norma non precisa la ragione per la quale l'accordo viene trasmesso ad una Commissione di certificazione e neppure detta un criterio per identificare a quale, tra le tante istituite, debba essere trasmesso. Incerte sono anche le conseguenze della mancata trasmissione, non previste dalla norma.

2) L'avvocato che ha partecipato alla redazione dell'accordo non lo può impugnare. Se lo fa, commette un **illecito deontologico**.

3) Un **modello** di accordo è riportato al n. 9058.

2272 PRESCRIZIONE E DECADENZA (art. 8 DL 132/2014 conv. in L. 162/2014) La disciplina in materia di negoziazione assistita prevede che dal momento della comunicazione dell'invito o della sottoscrizione della convenzione si producono, sulla prescrizione, gli effetti della domanda giudiziale e che dalla stessa data è impedita, per una sola volta, la decadenza.

Il rapporto tra tale previsione normativa e il regime decadenziale previsto per l'impugnazione del licenziamento è fonte di **incertezza interpretativa**:

– in applicazione del **criterio cronologico** (la legge successiva deroga quella precedente), si dovrebbe ritenere prevalente la normativa in materia di negoziazione assistita, con la conseguenza che la decadenza prevista per l'impugnazione del licenziamento (art. 6 L. 604/1966) sarebbe validamente impedita con l'invito alla negoziazione;

– in applicazione del **criterio della specialità** (la legge speciale deroga quella generale) prevarrebbe, invece la disciplina lavoristica.

A fronte di tale incertezza, la scelta più prudente è quella di rispettare, comunque, i tempi previsti dalla disciplina lavoristica.

Secondo la disciplina in materia di negoziazione assistita, inoltre, se l'invito è rifiutato o non è accettato nel termine di 30 giorni, la domanda giudiziale deve essere proposta entro il medesimo termine di decadenza decorrente dal rifiuto, dalla mancata accettazione nel termine di 30 giorni o dalla dichiarazione di mancato accordo certificata dagli avvocati. Anche in questo caso la scelta più prudente è quella di proporre la domanda giudiziale entro il termine residuo.

VI. Controversie in materia di licenziamenti

artt. 441 bis, 441 ter, 441 quater c.p.c.

2275 CAUSE DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO Con la **riforma del processo civile** (artt. 441 bis, 441 ter, 441 quater c.p.c.):

- le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento nelle quali è proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro hanno **carattere prioritario**, pur rimanendo assoggettate alle norme che disciplinano le controversie di lavoro (Capo I - art. 409 e s. c.p.c.);
- i **termini** del procedimento possono essere ridotti fino alla metà (fermo restando che tra la data di notificazione al convenuto o al terzo chiamato e quella della udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di 20 giorni), a discrezione del giudice anche sulla base delle circostanze esposte nel ricorso;

- eventuali **domande connesse o riconvenzionali** possono essere trattate congiuntamente o disgiuntamente dalla domanda di impugnativa del ricorso;
- in relazione alle **domande di reintegrazione nel posto di lavoro**, la fase istruttoria e quella decisoria vengono concentrate riservando particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze;
- i **giudizi di appello e di cassazione** sono decisi tenendo conto delle medesime esigenze di celerità e di concentrazione.

Alle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti, instaurate **successivamente al 28 febbraio 2023** e nelle quali è proposta la **domanda di reintegrazione** nel posto di lavoro, non si applica più il c.d. rito «Fornero», che è stato abrogato dalla c.d. riforma «Cartabia» (art. 37, c. 1, D.Lgs. 149/2022), ma il rito ordinario del processo del lavoro con talune peculiarità che qui di seguito esaminiamo (rinviando, per una più approfondita analisi dell'ordinario rito del processo del lavoro al Memento Lavoro).

➤ **Precisazioni 1)** Il Decreto (D.Lgs. 149/2022) attuativo della Legge delega per la **riforma del processo civile** (L. 206/2021) ha abrogato, a partire dal 28 febbraio 2023, il c.d. **rito Fornero** (art. 1, c. 380, L. 197/2022). Si ricorda che l'abrogazione non riguarda i procedimenti già pendenti alla data del 28 febbraio 2023, che continuano dunque a seguire le norme disciplinanti tale rito (art. 1, c. 47-69, L. 92/2012).

Il Rito Fornero si applica a tutte le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti illegittimi comminati ai lavoratori «vecchi assunti» (già in forza al 6 marzo 2015) coperti dalla tutela reintegratoria (art. 18 L. 300/70).

Il rito è caratterizzato da una fase a cognizione sommaria, che si introduce con ricorso e termina con un'ordinanza immediatamente esecutiva, seguita da una fase a cognizione piena, che termina con sentenza. Contro la sentenza di primo grado è possibile proporre reclamo in appello. Il rito prevede anche un terzo grado di giudizio in Cassazione.

2) L'azione di nullità del **licenziamento discriminatorio** può essere introdotta sia con il rito ordinario del lavoro che con i riti speciali previsti dal Codice delle Pari Opportunità (art. 38 D.Lgs. 198/2006) e dall'art. 28 D.Lgs. 150/2011. La proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda (art. 441 quater c.p.c.)

3) Le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei **licenziamenti dei soci delle cooperative** sono assoggettate all'ordinario rito del lavoro. In tali casi il giudice decide anche sulle questioni relative al rapporto associativo eventualmente proposte. Il giudice del lavoro decide sul rapporto di lavoro e sul rapporto associativo anche nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo.

a. Primo grado

RICORSO La domanda si propone al Tribunale del lavoro con ricorso avente i requisiti prescritti dalla legge (art. 414 c.p.c.) e che può contenere anche **domande diverse** da quelle aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento.

2278

FISSAZIONE UDIENZA A seguito della presentazione del ricorso il giudice deve, entro i 5 giorni successivi, fissare con decreto l'udienza di discussione alla quale le parti sono tenute a comparire personalmente.

2279

Tra il giorno del deposito del ricorso e l'udienza di discussione non dovrebbero decorrere più di 60 giorni.

Tenuto conto delle circostanze espone nel ricorso, il giudice può disporre una **riduzione dei termini del procedimento** fino alla metà, fermo restando che tra la data di notificazione al convenuto e quella della udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di 20 giorni e che, in tal caso, il termine per la costituzione del convenuto è ridotto della metà (5 giorni, anziché 10, prima dell'udienza).

Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere **notificato** al convenuto nel rispetto dei termini a comparire, ovvero almeno 30 (o 20 in caso di riduzione dei termini) giorni prima dell'udienza di discussione (art. 415 c.p.c.).

COSTITUZIONE DEL CONVENUTO Il convenuto deve costituirsi in giudizio almeno 10 giorni prima dell'udienza di discussione.

2280

I giorni diventano 5 in caso di riduzione dei termini.

Il convenuto inoltre può proporre domande riconvenzionali.