

riorganizza, sistema, migliora e perfeziona questa parte di appunti di diritto del mercato del lavoro, citando riferimenti di legge e richiamandoli nel testo, spiegando tutto nel dettaglio e con gli esempi ma senza essere ripetitivo:

## LICENZIAMENTI

### Estinzione del rapporto di lavoro

#### Cause di estinzione del rapporto di lavoro

L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire per diverse ragioni, sia per accordo tra le parti sia per decisione unilaterale. Tali cause comprendono:

1. **Impossibilità sopravvenuta della prestazione:** quando l'adempimento diviene impossibile in modo permanente, comportando effetti assimilabili all'estinzione del rapporto, anche se originata da eventi indipendenti dalla volontà delle parti.
2. **Risoluzione consensuale:** avviene quando datore di lavoro e lavoratore concordano reciprocamente l'interruzione del rapporto di lavoro. È una modalità basata sull'accordo delle parti, senza che vi sia un conflitto giuridico.

#### Recesso dal contratto di lavoro

Il recesso costituisce un atto unilaterale che produce effetti nella sfera giuridica dell'altra parte. Può avvenire in due forme principali:

- **Recesso ad nutum:** disciplinato dall'art. 2118 c.c., consente a ciascuna parte di recedere da un contratto a tempo indeterminato con preavviso, salvo diverse disposizioni stabilite dalla contrattazione collettiva o dagli usi. La mancata osservanza del preavviso comporta l'obbligo di corrispondere un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione spettante per il periodo di preavviso.
- **Recesso per giusta causa:** ai sensi dell'art. 2119 c.c., si verifica quando sussiste un motivo grave tale da impedire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro. In tali casi, il preavviso non è dovuto. Tuttavia, se il motivo addotto non è ritenuto valido, il recedente è tenuto a rispondere per il mancato preavviso.

Nell'ambito del contratto di lavoro, occorre distinguere:

- **Dimissioni:** il recesso unilaterale del lavoratore.
- **Licenziamento:** il recesso unilaterale da parte del datore di lavoro, soggetto a regole stringenti per evitare abusi.

---

### Licenziamento individuale

#### Evoluzione normativa

Il potere di licenziamento del datore di lavoro è stato oggetto di numerosi interventi legislativi che hanno introdotto un generale obbligo di giustificazione del recesso.

1. **Art. 18 Statuto dei lavoratori (l. 300/1970):** prevedeva, per i licenziamenti illegittimi, la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.
2. **Legge n. 108/1990:** estende il principio della giustificazione del licenziamento a tutti i lavoratori, introducendo forme di tutela anche per quelli esclusi dall'art. 18.
3. **Riforma Fornero (l. 92/2012):** affianca alla tutela reale una tutela indennitaria, graduando le conseguenze del licenziamento illegittimo in base alla gravità della violazione.
4. **d.lgs. 23/2015 (Jobs Act):** applicabile ai contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dal 7 marzo 2015, riduce ulteriormente l'area della reintegrazione e privilegia il risarcimento monetario.

## Tipologie di licenziamento

1. **Licenziamento ad nutum:** oggi residuale, riguarda solo particolari categorie di lavoratori, come domestici e sportivi professionisti, esclusi dall'applicazione della l. 108/1990 e dell'art. 18.
2. **Licenziamento per giusta causa:** motivato da comportamenti talmente gravi da minare in modo irreparabile il rapporto fiduciario tra le parti (es. furto, insubordinazione grave).
3. **Licenziamento per giustificato motivo:** distinto in:
  - **Motivo soggettivo:** notevole inadempimento del lavoratore agli obblighi contrattuali (art. 3 l. 604/1966).
  - **Motivo oggettivo:** ragioni inerenti all'attività produttiva, organizzativa o economica dell'azienda.

## Requisiti di validità del licenziamento

Il licenziamento deve rispettare determinati requisiti formali e sostanziali:

- **Forma scritta:** richiesta a pena di nullità.
- **Motivazione:** obbligo di indicare in modo analitico le ragioni che lo giustificano, in linea con il principio di immodificabilità delle motivazioni.
- **Procedura:** per i licenziamenti per GMO, è prevista una fase conciliativa obbligatoria.

## Ipotesi di nullità del licenziamento

Il licenziamento è nullo quando:

1. È discriminatorio (art. 15 Statuto dei lavoratori), motivato da ragioni di razza, sesso, religione, orientamento sessuale o stato civile.
2. È causato da matrimonio (art. 35 d.lgs. 198/2006) o dalla maternità/paternità (d.lgs. 151/2001).
3. Manca la forma scritta (art. 2 l. 604/1966).

---

## Tutela contro il licenziamento illegittimo

### Tipologie di tutela

1. **Tutela obbligatoria:** prevista dall'art. 8 l. 604/1966, consente al datore di scegliere tra la riassunzione del lavoratore o il pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità.
2. **Tutela reale:** ai sensi dell'art. 18 Statuto dei lavoratori, comporta l'obbligo di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, oltre al risarcimento dei danni subiti. Applicabile solo in aziende con più di 15 dipendenti (o 5 nell'agricoltura).

### Impugnazione del licenziamento

Il lavoratore può contestare il licenziamento secondo le seguenti modalità:

1. **Impugnazione stragiudiziale:** deve avvenire entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento mediante una dichiarazione scritta.
2. **Ricorso giudiziale:** deve essere depositato entro i successivi 180 giorni in caso di mancato accordo.

---

## Esempi di applicazione pratica

1. **Licenziamento per soppressione del posto di lavoro:** il datore deve dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti o inferiori (obbligo di repechage).
2. **Superamento del periodo di comporto:** il licenziamento è legittimo quando l'assenza del lavoratore per malattia supera i limiti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

3. **Licenziamento disciplinare:** deve rispettare le garanzie procedurali dell'art. 7 Statuto dei lavoratori, pena l'obbligo per il datore di corrispondere un'indennità sostitutiva.
- 

### **Articolo 7 Statuto dei Lavoratori: La procedura disciplinare**

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori disciplina la procedura che il datore di lavoro deve seguire in caso di contestazione disciplinare al lavoratore. Si tratta di una norma fondamentale per garantire la tutela dei diritti del lavoratore e per evitare abusi da parte del datore di lavoro. I suoi principali contenuti sono i seguenti:

1. **Codice disciplinare:**
  - o Deve essere portato a conoscenza dei lavoratori tramite affissione in luogo accessibile a tutti (ad esempio, bacheca aziendale).
  - o Le disposizioni non comunicate ai lavoratori non possono essere applicate.
2. **Contestazione dell'addebito:**
  - o Ogni provvedimento disciplinare deve essere preceduto da una contestazione formale e scritta dell'addebito, indicante in modo chiaro e specifico i fatti contestati.
  - o La contestazione deve essere tempestiva rispetto alla conoscenza del fatto da parte del datore, pena l'invalidità del provvedimento.
3. **Diritto di difesa del lavoratore:**
  - o Al lavoratore deve essere concesso un termine minimo di **5 giorni** per presentare le proprie giustificazioni, anche per iscritto.
  - o Il lavoratore ha diritto di essere assistito da un rappresentante sindacale o da un avvocato.
4. **Proporzionalità del provvedimento disciplinare:**
  - o Le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità dei comportamenti contestati, nel rispetto del principio di ragionevolezza.
  - o I contratti collettivi possono prevedere una scala di sanzioni, che va dal richiamo verbale o scritto fino al licenziamento per giusta causa.
5. **Vizi procedurali:**
  - o Se la procedura prevista dall'art. 7 non viene rispettata, il licenziamento può essere dichiarato illegittimo. In questi casi, al lavoratore possono essere riconosciute le tutele previste dalla normativa (tutela obbligatoria, reale o indennitaria).

### **Importanza pratica**

L'art. 7 è una norma di garanzia che tutela il lavoratore da decisioni arbitrarie del datore di lavoro, preservando il diritto di difesa. Ad esempio, un licenziamento disciplinare adottato senza contestazione o senza consentire al lavoratore di difendersi sarebbe nullo, con conseguente obbligo di risarcimento o reintegrazione del lavoratore.

### **Giurisprudenza rilevante**

Un esempio è fornito dalla **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sent. n. 253/2020**, che ha ribadito che la contestazione deve essere precisa e dettagliata, affinché il lavoratore sia messo in condizione di comprendere i fatti addebitati e di difendersi efficacemente.

La **lettera di contestazione disciplinare** è uno strumento formale attraverso cui il datore di lavoro contesta a un dipendente un comportamento considerato inadempiente rispetto ai doveri contrattuali o al regolamento aziendale. Si tratta del primo passo di una procedura disciplinare regolata dall'**art. 7 dello Statuto dei Lavoratori**.

### Contenuto essenziale della lettera

1. **Descrizione dettagliata dei fatti:** La lettera deve specificare in modo chiaro e preciso l'episodio o il comportamento contestato, includendo data, ora e luogo, per consentire al lavoratore di comprendere pienamente l'addebito.
2. **Riferimenti normativi o contrattuali violati:** Deve indicare le norme aziendali, contrattuali o legali che si ritiene siano state infrante.
3. **Invito a difendersi:** La lettera deve informare il lavoratore della possibilità di presentare le proprie giustificazioni, sia per iscritto sia oralmente, entro un termine minimo di **5 giorni** (come previsto dall'art. 7, comma 2, della Legge 300/1970).

### Finalità

- Garantire il diritto di difesa del lavoratore.
- Consentire un dialogo tra le parti per chiarire i fatti.
- Eventualmente, avviare i provvedimenti disciplinari adeguati, che possono variare dall'ammonizione fino al licenziamento nei casi più gravi.

La lettera deve essere redatta in modo accurato e trasparente, poiché eventuali lacune o imprecisioni possono rendere invalida la procedura disciplinare.