



I principali aspetti :

- della risoluzione del rapporto di lavoro subordinato
- delle procedure disciplinari

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento del prestatore di lavoro può avvenire solo in caso di

- **giusta causa**, intendendo per tale il recesso dal contratto di lavoro **senza preavviso**, qualora si verifichi una **causa talmente grave da non consentire la prosecuzione**, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;
- **giustificato motivo soggettivo**, intendendo per tale il recesso dal contratto di lavoro, **con obbligo di preavviso**, qualora vi sia un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro**;
- **giustificato motivo oggettivo**, intendendo per tale il recesso dal contratto di lavoro, con **obbligo di preavviso**, per ragioni **inerenti all'attività produttiva**, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Attenzione: qualunque sia la motivazione apparente che possa giustificarlo, è **vietato il licenziamento determinato da ragioni di: razza, sesso, lingua, credo politico, fede religiosa, appartenenza ad un sindacato, partecipazione ad uno sciopero.**

Prestatori di lavoro protetti

I prestatori di lavoro tutelati dalla normativa - legge 108/90 - sono

- gli **impiegati**
- gli **operai**
- gli **apprendisti**.

Eccezione

Rimangono esclusi dall'applicazione della normativa in argomento

- i **rapporti di lavoro domestico**,
- i prestatori di lavoro in possesso dei requisiti pensionistici, semprechè non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dall'attuale normativa.

Forma del licenziamento

Il licenziamento deve avere **forma scritta**. La forma scritta, infatti, è richiesta "**ab-substantiam**", conseguentemente:

- **entro 15 giorni** dalla comunicazione del provvedimento, il prestatore di lavoro **ha facoltà di richiedere le motivazioni** che hanno determinato il licenziamento;
- **entro 7 giorni** dalla data di questa richiesta, il datore di lavoro ha l'**obbligo di comunicare le motivazioni** che hanno causato il licenziamento.

La forma scritta, necessaria per l'efficacia della comunicazione, è prevista anche per il **licenziamento dei dirigenti**.

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato

Licenziamento effettuato in difformità

Il licenziamento effettuato in difformità a quanto di forma e sostanza sopra descritto, potrà essere dichiarato:

- **nullo**, qualora effettuato per ragioni di razza, sesso, lingua, credo politico, fede religiosa, appartenenza ad un sindacato, partecipazione ad uno sciopero, indipendentemente dalle motivazioni addotte;
- **annullabile**, qualora effettuato senza l'esistenza di giusta causa o giustificato motivo;
- **inefficace**, qualora effettuato senza il rispetto della forma prescritta.

Impugnazione

Il dipendente può impugnare il licenziamento con qualsiasi atto scritto, purché entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del provvedimento, ovvero dalla comunicazione dei motivi che lo hanno determinato, se successiva. Dal 31 12 2011 l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione od arbitrato; qualora la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo, il ricorso al giudice deve essere depositato, a pena di decadenza, entro 60 giorni.

Conseguenze

Le conseguenze di un licenziamento effettuato in difformità, sono diverse a seconda che il datore di lavoro occupi più o meno di 15 lavoratori dipendenti. In particolare:

- per datori di lavoro
 - **imprenditori e non imprenditori** che, nell'ambito dello stesso comune, occupano **più di 15 dipendenti**,
 - **imprese agricole**, che nel medesimo ambito territoriale occupano **più di 5 dipendenti**, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti,
 - e in ogni caso, **imprenditori e non imprenditori**, che occupano alle loro dipendenze **più di 60 prestatori di lavoro** su tutto il territorio nazionale,
 - **eccezione: esclusi** i datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura **politica, sindacale**, culturale, di istruzione ovvero religione o culto,qualora sia dichiarata l'**inefficacia**, la **nullità** ovvero l'**annullabilità** del licenziamento, ne consegue
 - l'**obbligo di reintegro** del dipendente nel posto di lavoro;

Nota bene: è data facoltà al dipendente di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'**indennità pari a 15 mensilità** della retribuzione globale di fatto, ed **inoltre, un risarcimento danni** per un ammontare pari alla retribuzione che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei corrispondenti contributi assistenziali e previdenziali; in ogni caso, l'indennità non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.

- per datori di lavoro
 - **imprenditori e non imprenditori non compresi nei limiti precedentemente descritti**

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg	Pag.
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato	pagine

qualora sia dichiarata l'**annullabilità** ovvero l'**inefficacia** del licenziamento, ne consegue

- l'**obbligo di riassunzione** entro il termine di tre giorni ovvero, in alternativa,
- **risarcimento del danno**, di ammontare compreso tra un **minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità** dell'ultima retribuzione, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento ed alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata: fino a 10 mensilità, per il prestatore di lavoro che abbia un'anzianità di servizio superiore a 10 anni; fino a 14 mensilità, per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro;

qualora sia dichiarata la **nullità** del licenziamento per comportamento discriminatorio, ne consegue

- l'**obbligo di reintegro e risarcimento danni** con le modalità di cui al punto precedente.

Il licenziamento per scarso rendimento

Il licenziamento per scarso rendimento è preso in considerazione dalla giurisprudenza come rientrante nella fattispecie del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, determinato da un notevole inadempimento delle obbligazioni contrattuali.

Si prospetta anche come **provvedimento di natura disciplinare**, e come tale è rigorosamente soggetto alla procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto lo scarso rendimento acquista rilievo purché sia conseguente ad un **comportamento negligente del lavoratore**.

Infatti, secondo quanto è previsto dagli articoli 2094 e 2104 c.c., ogni prestatore di lavoro è tenuto ad eseguire la propria prestazione con la **diligenza necessaria a conseguire quel rendimento medio che il datore di lavoro può legittimamente pretendere** e la cui rilevante arbitraria riduzione, concretizza inadempimento contrattuale.

Si può parlare di scarso rendimento quando **non siano obiettivamente svolti, in tutto o in parte, i compiti affidati al dipendente** o quando non siano svolti in maniera da garantire quel minimo di risultati ad essi normalmente ricollegabili.

Non è sufficiente però che sia provato, sotto il profilo oggettivo, uno scarso rendimento. E' necessario infatti - per la legittimità del licenziamento - che il datore di lavoro sia in grado di dimostrare che questo è riconducibile a negligenza del dipendente.

Prove

I mezzi di prova che il datore di lavoro deve fornire, devono essere idonei a dimostrare i risultati produttivi ottenuti dagli altri lavoratori incaricati dei medesimi compiti ed operanti nelle stesse condizioni, per poter verificare se questo scarso rendimento sia imputabile a difficoltà ambientali ovvero a negligenza.

Il licenziamento per scarso rendimento è **legittimo** quando il dato obiettivo di un insufficiente risultato produttivo sia conseguenza di un **comportamento colpevole del lavoratore**. Deve comunque trattarsi di un notevole inadempimento contrattuale e la prova della colpevolezza del dipendente è sicuramente a carico del datore di lavoro.

La negligenza del lavoratore deve essere, inoltre, segnalata puntualmente dal responsabile diretto dello stesso dipendente ed è bene che siano adottati ripetuti richiami e provvedimenti disciplinari che evidenziano significativamente il reiterarsi del comportamento inadempiente del lavoratore.

Sanzioni disciplinari

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg	Pag.
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato	pagine

L'estensione dell'obbligo di giusta causa ovvero giustificato motivo per effettuare il licenziamento anche nelle piccole aziende, ed il conseguente obbligo del rispetto delle procedure legalmente o contrattualmente prescritte per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ha reso generale la necessità di conoscere in modo puntuale la procedura che, nella contestazione del fatto e nell'applicazione della sanzione, deve essere rispettata perché la sanzione stessa non sia vanificata.

Per infliggere una sanzione disciplinare al prestatore di lavoro subordinato, il datore di lavoro deve seguire la procedura prevista dall'articolo 7 della legge 300/70. Prevede infatti l'articolo 7 della legge citata:

“comma 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

comma 2. 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.

comma 3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Omissis...

comma 5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa”.

Pubblicità delle norme disciplinari

Per poter infliggere sanzioni disciplinari dunque, il datore di lavoro deve anzitutto affiggere in luogo ben visibile ed accessibile a tutti i lavoratori, copia di quelle disposizioni previste dal contratto collettivo e/o accordo aziendale, riguardante:

- le **norme disciplinari** che i dipendenti sono tenuti a rispettare,
- le **sanzioni disciplinari** conseguenti alle infrazioni,
- le **procedure di contestazione** delle infrazioni, per l'applicazione delle sanzioni.

Dunque, diventa necessario per poter rispettare i requisiti di forma previsti dalla legge, affiggere in luogo accessibile a tutti **un estratto del CCNL applicato dall'azienda**, contenente esclusivamente norme disciplinari, sanzioni relative alle infrazioni, procedura di contestazione, nonché il testo dell'art. 7 della legge 300/70 sopra riportato.

Contestazione dell'infrazione

Ogni qualvolta il prestatore di lavoro non adempie ai propri obblighi ed infrange le norme disciplinari, l'azienda dovrà anzitutto contestare al responsabile il fatto accaduto: raccontare cioè all'interessato i fatti di cui è venuto a conoscenza.

La contestazione dovrà avvenire

- per **iscritto**,
- con lettera **raccomandata A.R.**, lettera in cui sarà descritto in modo circostanziato il fatto accaduto e dello stesso sarà richiesta, conseguentemente, giustificazione.

con le seguenti avvertenze: è necessario che la contestazione

- **non contenga giudizi** o apprezzamenti di alcun genere, ma sia limitata alla pura descrizione del fatto accaduto,
- non contenga elementi che lascino trasparire l'intenzione del datore di lavoro di adottare

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg	Pag.
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato	pagine

sanzioni o provvedimenti disciplinari; si dovrà pertanto evitare di citare le norme ritenute violate: dovrà quindi contenere la sola ed esclusiva **esposizione cronologica, il più possibile analitica, dei fatti nella loro obiettività;**

- dovrà infine precisare che al dipendente è data **possibilità di giustificare il proprio comportamento entro 5 giorni** dal ricevimento della raccomandata R.R.

La contestazione dovrà, in sostanza, mettere in grado il dipendente di poter **chiarire la propria posizione**, in tempi ragionevoli.

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg	Pag.
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato	pagine

La lettera di contestazione dunque, potrà essere del seguente tenore.

<p><i>Raccomandata R.R.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Egregio Signore</i></p> <p>Oggetto: contestazione di infrazione</p> <p><i>è stato rilevato che Lei il giorno (descrizione sintetica, chiara e circostanziata del fatto accaduto, degli elementi in base ai quali il fatto è stato rilevato).</i></p> <p><i>Nel contestarLe quanto sopra, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, La invitiamo a voler presentare le Sue eventuali osservazioni o giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della presente.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Distinti saluti.</i></p> <p><i>Data,</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Timbro e firma del datore di lavoro</i></p>
--

Contraddittorio con il lavoratore

Il dipendente ha a propria disposizione il termine massimo di cinque giorni - dal momento in cui riceve la contestazione scritta del fatto di cui è ritenuto responsabile - per presentare le proprie contro deduzioni verbali o scritte che siano; potrà cioè entro questi termini cercare di convincere il datore di lavoro della propria estraneità ai fatti, della propria "non responsabilità".

Si propone così, in anteprima fra le parti, quella fase dibattimentale che si avrà in seguito davanti ad un giudice qualora la sanzione, successivamente comminata, sia contestata; il lavoratore potrà farsi assistere, in questa fase, da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non esiste naturalmente in capo al datore di lavoro alcun obbligo di accettare le argomentazioni del dipendente.

Adozione del provvedimento disciplinare

Trascorsi cinque giorni dalla data di ricevimento della contestazione trasmessa con raccomandata R.R., qualora il lavoratore non abbia presentato alcuna osservazione ovvero abbia portato giustificazioni che non siano state ritenute idonee e valide, l'azienda potrà adottare il provvedimento disciplinare ritenuto opportuno, dandone comunicazione al lavoratore a mezzo di lettera raccomandata R.R. Questa nuova comunicazione, dovrà contenere tutte quelle osservazioni e quegli apprezzamenti evitati nella prima lettera di contestazione, ora invece utilizzati per giustificare la scelta di un provvedimento ovvero di una sanzione piuttosto che di un'altra.

Per il calcolo dei "cinque giorni" lasciati al dipendente per provare la propria innocenza, è opportuno che siano rispettati i seguenti limiti: inizio del computo **dal giorno successivo al ricevimento della lettera** di contestazione da parte del dipendente (data indicata sulla cartolina della A.R.); invio della seconda lettera sempre Raccomandata R.R., il **giorno successivo** al compimento del **quinto giorno**.

Nell'ipotesi inoltre che la sanzione comporti la **sospensione dal lavoro senza retribuzione e**

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg	Pag.
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato	pagine

l'azienda non voglia o non possa comunicarne subito la data al lavoratore, verrà indicato nella lettera che "l'azienda si riserva di comunicare con lettera successiva le date in cui resterà sospeso dal lavoro e dalla retribuzione".

La lettera con cui viene comunicato il provvedimento disciplinare, potrà essere del seguente tenore:

<p><i>Raccomandata A.R.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Egregio Signor</i></p> <p>Oggetto: provvedimento disciplinare</p> <p><i>si fa seguito alla lettera del con la quale Le è stata contestata la mancanza disciplinare da Lei commessa in data, per comunicarLe che (non ritenendo l'azienda valide o comunque accettabili le giustificazioni da Lei addotte) è stato deciso di prendere nei Suoi confronti il seguente provvedimento disciplinare: CCNL.....</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Distinti saluti.</i></p> <p><i>Data,</i> <i>Timbro e firma del datore di lavoro</i></p>

L'irrogazione della sanzione

Per quanto riguarda il provvedimento da adottare, è bene tenere presente che:

- ⇒ la sanzione deve essere **prevista dal contratto collettivo** o dall'eventuale regolamento interno che integra le disposizioni contrattuali,
- ⇒ **non può dunque essere punito un comportamento non previsto** nel contratto o nel regolamento aziendale,
- ⇒ la sanzione deve essere **riferita** nel contratto o nel regolamento aziendale, allo **stesso tipo di mancanza**,
- ⇒ è necessario che la comunicazione formale dell'adozione del provvedimento venga fatta **entro e non oltre i termini indicati dalla contrattazione collettiva**, ovvero, in mancanza, in termini sufficientemente brevi, tali da non affievolire la connessione fra infrazione e sanzione e conseguentemente l'efficacia di quest'ultima,
- ⇒ la multa **non** può essere disposta per un **importo superiore alle (tot) ore della retribuzione base (come prevede il CCNL)**, mentre la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di dieci giorni; sono ovviamente fatte salve le eventuali minori misure previste dal contratto collettivo di categoria,
- ⇒ se più lavoratori hanno commesso **la stessa mancanza**, la gravità della sanzione, che deve essere uguale per tutti, può essere **graduata** in relazione ai precedenti disciplinari di ognuno,
- ⇒ nella lettera di comunicazione del provvedimento deve essere indicato il **momento in cui la sanzione verrà materialmente applicata** o l'eventuale riserva dell'azienda di effettuare la comunicazione in un momento successivo.

27 12 2011	5	Procedura licenziamento	Dg	Dg	Pag.
Data	Rev	nome	Realizzato	approvato	pagine