

L'estinzione del rapporto 1. I casi diversi dal licenziamento

Lezione 28
del corso di
**Istituzioni di diritto
del lavoro**
a cura del
prof. Pietro Ichino
Università degli Studi
di Milano - 2019

I casi di cessazione del rapporto diversi dal licenziamento



- **Morte del lavoratore** (art. 2122 c.c.)
- **morte del datore di lavoro** (solo quando si sia trattato di servizio personale per il d.d.l. stesso)
- **dimissioni** del lavoratore (v. slides 3-5)
 - mancata presentazione entro 30 gg. dalla reintegraz.
 - assenza totalmente ingiustificata per periodo consist.
 - l’obbligo del **preavviso**, tranne il caso di **giusta causa**
- **risoluzione consensuale** (stessa forma d. dimissioni)
- **scadenza del termine** nel rapporto a tempo determinato (v. slides 6-11)

BASTA. ESIGO LE MIE
DIMISSIONI.

Le dimissioni



Dalla disciplina civilistica alla disciplina speciale



- Il **principio generale di recedibilità** dai rapporti a tempo indeterminato...
- ... e la **non recedibilità dal rapporto a termine**, salvo che per giusta causa
- la simmetria originaria tra recesso del datore e del prestatore nell'art. 2118 c.c. (poi superata)
- la libertà di forma originaria...
- ... e la **forma molto complicata** imposta dal d.lgs. n. 151/2015 (art. 26): **comunicazione telematica** alla DTL sotto pena di nullità, per impedire le «dimissioni in bianco»

Le «dimissioni in bianco»



- **Inesistenza dell'atto**: il lavoratore non ha mai inteso rassegnare le dimissioni
- Una prima norma per contrastare la frode: la necessità di convalida delle **dimissioni della lavoratrice madre** in sede di Ispettorato

- L'agevole dimostrazione in giudizio della frode, mediante il deferimento del **giuramento decisorio**



Preavviso e giusta causa

- Obbligo del **preavviso** (o dell'indennità sostitutiva)
 - validità della rinuncia reciproca a preavviso e ind. sostitutiva



- Le dimissioni per **giusta causa**...
 - per **grave mancanza** del datore di lav.
 - o per **grave e imprevisto impedimento** sopravvenuto
- ... esentano chi le dà dal preavviso...
- ... e, nel caso della grave mancanza del d.d.l., gli danno diritto all'**indennità di mancato preavviso** e al **risarcimento del danno** non coperto dall'indennità

L'impugnazione delle dimissioni

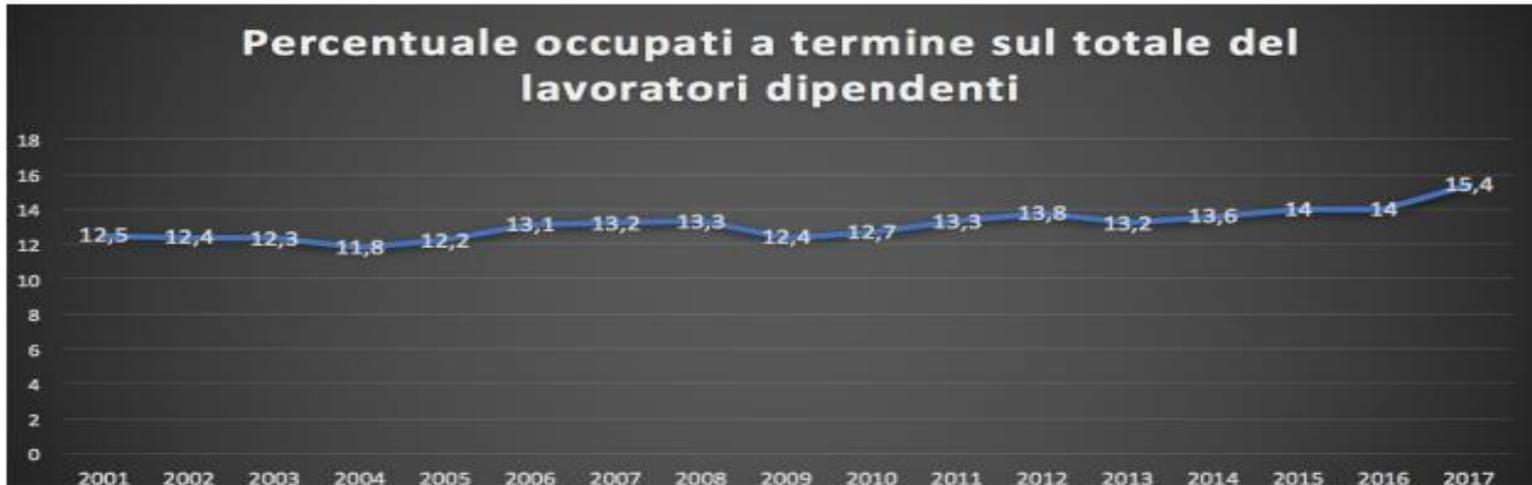
- L'atto delle dimissioni è **annullabile**:
 - per **errore, violenza o dolo** (artt. 1427-1440 c.c.)
 - **incapacità temporanea** di intendere o volere
- Il caso frequente delle dimissioni rassegnate sotto la **minaccia di un licenziamento disciplinare**: annullabili per **errore** se la contestazione è infondata



Il contratto a termine



La tendenza all'aumento dei contratti a termine (e le sue cause)



Fonte: Istat



Fonte: Eurostat

Un'ipotesi: c.a t. 2014-15 come **prime coorti della maggiore f.l. occupata**

Evoluzione della disciplina del contratto a tempo determinato

- **Codice civile, art. 2097**: solo forma scritta
- **L. n. 230/1962**: casistica tassativa restrittiva
- **D.-L. n. 876/1977**: derogabilità in sede collettiva per turismo e commercio, estesa a tutti nel 1983
- **L. n. 368/2001**: causale soggetta a controllo giud.
- **L. n. 92/2012**: primo contratto acausale ≤ 12 mesi
- **D.-L. n. 34/2014**: contingentamento (20%) e contr. acausale ≤ 36 mesi (entro cui max 5 proroghe)
 - contributo previd. addizionale dell'1,4%
- **D.L. n. 87/2018**: 12 mesi + 12 con causale (e 3 pr.)

D.L. n. 87/2018: un mix di tecniche normative vecchie e nuove



La scelta compiuta con le riforme del 2012 e 2015:

- per ridurre il contenzioso sul contr. a termine, **abolizione del controllo giudiziale** sul motivo («causale»), che viene sostituito con:
 - **aggravio contributivo** dell'1,4%
 - **contingentamento** al 20% dell'organico stabile

La scelta compiuta con la riforma del 2018:

- reintrodurre l'**obbligo di verbalizzare la «causale»**, sottoposta a controllo giudiziale, oltre il primo anno di durata
- **aggravio contributivo ulteriore** dello 0,5% per ogni rinnovo



Perché la riforma del 2014-15 aveva abbandonato la tecnica del controllo giudiziale sulla «causale»

La tecnica legislativa della «clausola generale» o «aperta» nasce per fornire al giudice **un prototipo** o **figura socialmente tipica** a cui fare riferimento nella determinazione del comportamento dovuto...



Bassorilievo rappresentante il bonus pater familias

- ❑ per esempio il riferimento **alla «diligenza del buon padre di famiglia»** (art. 1176 c.c.)

... oppure per fornire al giudice **un parametro** determinato, **suscettibile di evolversi nel tempo**.
Per esempio:

- ❑ il rif. alla **«diligenza richiesta dalla natura della prestazione»** (art. 2104 c.c.)
- ❑ il rif. alle **«misure necessarie... secondo l'esperienza e la tecnica»** (art. 2087 c.c.)

(segue) la «clausola aperta» in materia di contratto a termine non rinvia ad alcun prototipo o parametro

Non esiste un riferimento che consenta di dare **un significato univoco** alle espressioni

- ❑ «**esigenze temporanee e oggettive estranee all'attività ordinaria**»
- ❑ «**esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili**»

Dunque, nell'ampia gamma dei significati compatibili con queste espressioni, il giudice sceglie sulla base del proprio **orientamento personale**, questo sì non prevedibile al momento della stipulazione



La disciplina UE: dir. n. 70/1999

Recepisce un accordo sindacale europeo dello stesso anno, che impone agli Stati di assicurare:

- la **parità di trattamento** tra assunti a termine e a tempo indeterminato
- il **divieto di elusione delle garanzie di stabilità** mediante la successione di c.a t.
- un **limite massimo della sequenza** di c.a.t.
- il diritto di **informazione sui posti vacanti** per i lavoratori a termine

La disciplina interna attuale

- **Forma scritta** necessaria, sotto pena di nullità dell'apposizione del termine
- durata massima: **12 mesi, prolungabili a 24...**
- ... solo **per esigenze temporanee**, sostituzioni, o punte di produzione, **soggette a controllo giudiz.**
- non più di **4 proroghe**, comunque entro i 24 m.
- **contributo addizionale** 1,4% aumentato dello 0,5% a ogni proroga

L'impugnazione del termine

- Il D.-L. n. 87/2018 amplia da 120 a **180 giorni** il **termine** per l'impugnazione stragiudiziale
- se il giudice dichiara nullo il termine apposto, **il contratto si converte** a tempo indeterminato ...
- ... e il lavoratore ha diritto a un **risarcimento onnicomprensivo da 2,5 mensilità a 12** (L. n. 183/2010, art. 32, c. 5)



Dopo l'introduzione del c. a t. acausale (L. n. 92/2012), ampliato poi nel 2014, si è assistito a un **crollò del contenzioso giudiziale su questa materia**



Le cause di lavoro

In Italia nel settore privato

PROCEDIMENTI ISCRITTI A RUOLO IN MATERIA DI LAVORO

	2012	2013	2014	2015	2016	Var. % nei 5 anni
Categoria e qualifica	1.627	1.508	1.520	1.486	1.307	-19
Mansioni	1.346	1.326	1.222	1.062	1.248	-7
Retribuzione	52.644	51.923	47.131	41.368	39.293	-25
Sanz. discipl. minori	1.440	1.184	1.237	1.229	1.364	-5
Trasferimento	472	498	514	540	668	41
Trasfer. azienda	470	407	444	360	324	-31
Dimissioni	389	387	424	331	295	-24
Tot. Parziale	58.388	57.233	52.492	46.376	44.499	-23
Contratto a termine	8.019	4.363	2.867	1.789	1.246	-84
Lavoro interinale	1.376	633	430	251	280	-79
Licenziam. collettivo	901	552	462	403	279	-69
Lic. g.m.o.*	7.535	5.952	4.615	3.493	3.298	-56
Lic. disciplinare	3.665	2.432	1.494	1.050	1.040	-71
Lic. giusta causa	5.641	3.522	2.492	1.966	2.151	-61
Licenz. Dirigente	455	506	338	295	286	-37
Tot. Parziale	27.592	17.960	12.698	9.247	8.580	-69
TOTALE	123.156	110.259	98.016	85.460	82.514	-33

(Fonte: Ministero della Giustizia)

Sul tema di queste lezioni vedi anche il cap. XVI, *La cessazione del rapporto di lavoro*, sez. I e II, in P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, vol. III, 2003, pp. 371-424; reperibile anche nell'[Archivio degli scritti](#) del sito www.pietroichino.it

Questa presentazione si può scaricare dallo stesso sito, nella sezione *Slides*

Grazie
per la vostra
attenzione