

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

## **LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Seconda parte)**

### **PREMESSA**

In questa lezione continueremo ad analizzare le caratteristiche principali della **cessazione individuale del rapporto di lavoro** e le sue conseguenze.

### **PROCEDURA DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO**

Il licenziamento illegittimo può essere impugnato dal lavoratore. La procedura per l'impugnazione del licenziamento varia a seconda che il prestatore di lavoro ricada nella tutela obbligatoria ovvero nella tutela reale. In caso di tutela obbligatoria il licenziamento non produce alcun effetto pertanto è come se non fosse mai avvenuto. Secondo l'orientamento della Cassazione, il lavoratore può impugnare il licenziamento in qualsunque momento in quanto non vi sono termini di decadenza per far valere il suo diritto a percepire il risarcimento del danno. Nel caso, invece, di tutela reale il lavoratore deve impugnare il licenziamento entro 60 giorni<sup>1</sup> dalla ricezione della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro al fine di ottenere la reintegrazione e il

---

<sup>1</sup> A pena di decadenza

risarcimento del danno. La procedura da porre in essere da parte del lavoratore ingiustamente licenziato è indicata dall'art. 6 della legge n. 604/1966 così come recentemente riformulato dalla Legge n. 183 del 04 novembre 2010 (c.d. collegato lavoro):

- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso;

***N.B. L'onere di impugnare il licenziamento entro 60 giorni dalla comunicazione non sussiste in caso di nullità del licenziamento della lavoratrice madre. In questo caso infatti la lavoratrice può agire nell'ordinario termine prescrizionale di 10 anni.***

- L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso;
- Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Nel caso in cui il lavoratore non provvede ad impugnare il licenziamento illegittimo entro i termini su indicati perde il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni anche se ciò non legittima il licenziamento. Il prestatore di lavoro potrà infatti esperire la normale azione risarcitoria in base ai principi generali della responsabilità contrattuale o extracontrattuale. Naturalmente in questo caso non potrà più richiedere l'illegittimità del licenziamento intimato per motivi rinvenibili nella giusta causa o nel giustificato motivo, bensì dovrà richiedere l'illegittimità del licenziamento secondo i principi generali del fatto ingiusto come ad esempio per licenziamento ingiurioso, licenziamento come mobbing ecc.

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La normativa posta a tutela del lavoratore e che consente il ricorso al licenziamento solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, in alcuni casi, tassativamente previsti e specificati, prevede addirittura il **divieto di licenziamento**. Nello specifico il licenziamento è vietato nel periodo di tempo in cui vengono a verificarsi le seguenti ipotesi:

- **Stato di gravidanza e puerperio:** il licenziamento intimato alla c.d. lavoratrice madre è da considerarsi nullo dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento dell'anno di età del bambino;
- **Fruizione dei congedi di paternità:** il licenziamento intimato al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità è da considerarsi nullo per tutta la durata del congedo stesso e fino al compimento dell'anno di età del bambino;
- **Fruizione degli altri congedi previsti dalla legge:** il licenziamento avvenuto a seguito della richiesta ovvero della fruizione del congedo

parentale, ma anche del congedo per motivi personali quali decesso o grave infermità di un parente, determinate patologie ecc. nonché per malattia del bambino da parte sia del lavoratore sia della lavoratrice è sempre da considerarsi nullo;

- **Infortunio o malattia professionale:** il licenziamento non può essere intimato per tutto il periodo previsto dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva;
- **Malattia:** in caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è stabilito dalla contrattazione collettiva e in genere varia a seconda dell'anzianità lavorativa del prestatore di lavoro, nonché dalla sua categoria di appartenenza;
- **Incarichi sindacali:** se il lavoratore riveste il ruolo di dirigente delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero è un membro di commissione interna il divieto di licenziamento vige per un anno dalla cessazione dell'incarico. Nel caso in cui il lavoratore non sia stato eletto ma abbia partecipato alle elezioni, il divieto vige solo per 3 mesi dalla data delle elezioni (art. 22 legge 300/70);
- **Incarichi di funzioni pubbliche:** in questo caso il divieto di licenziamento è di diretta derivazione Costituzionale (art. 51);
- **Sciopero:** L'art. 15 della legge 300/70 vieta il licenziamento nei confronti dei lavoratori che hanno partecipato ad azioni di sciopero;
- **Formazione continua:** per il lavoratore che possa vantare almeno 5 anni di anzianità di servizio presso una stessa azienda vige il divieto di licenziamento nel caso in cui chiedo una sospensione del rapporto lavorativo per congedi per la formazione per un periodo massimo di 11 mesi

(fruibili in modo continuato o frazionato) nel corso dell'intero rapporto lavorativo.

Qualora il datore di lavoro intimasse il licenziamento ad un lavoratore per una delle motivazioni sottostanti alla regola del divieto di licenziamento, lo stesso sarebbe nullo e il lavoratore avrebbe diritto e al ripristino del rapporto di lavoro e al risarcimento del danno. Non potrebbe però far valere la tutela reale prevista dall'art. 18 della legge n. 300/70.

### CAUSE PARTICOLARI DI LICENZIAMENTO: IL MATRIMONIO

Il licenziamento che viene intimato alla lavoratrice che sta per contrarre matrimonio, con l'unica eccezione delle lavoratrici domestiche, è nullo. Viene considerato licenziamento a causa di matrimonio e pertanto nullo anche il recesso intimato nel periodo che intercorre tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo la celebrazione (art. 3 D.lgs. 198/2006). In ogni caso, anche in questo periodo, il datore di lavoro può intimare il recedere dal contratto di lavoro per:

- Giusta causa;
- Cessazione dell'attività aziendale;
- Fine termine in caso di contratto a tempo determinato;
- Ultimazione dei lavori.

***N.B. In questo periodo è invece nullo il licenziamento disposto per superamento del periodo di comporto in caso di malattia in quanto vige la presunzione legale (Cassazione n. 5065 del 09.04.2002).***

La dichiarazione di nullità del licenziamento intimato in questo periodo comporta l'obbligo di riammissione in servizio e il pagamento della retribuzione globale di fatto fino al giorno della riammissione al lavoro (art. 35 D.lgs. 198/2006). Qualora la lavoratrice si rifiutasse di rientrare in servizio si considera **dimissionaria per giusta causa** con diritto al relativo trattamento e alla retribuzione fino alla data del recesso.

### PERIODO DI COMPORTO

Il periodo di tempo durante il quale vige per il datore di lavoro il divieto di licenziamento prende il nome di **periodo di comporto**. Tale periodo non ha una durata fissa e può variare a seconda delle motivazioni che hanno portato alla sospensione della prestazione lavorativa ed in genere è determinato dalla contrattazione collettiva, di categoria o aziendale. Elementi fondamentali per la determinazione del periodo di comporto sono la qualifica e l'anzianità di servizio dei lavoratori. Nel caso in cui il lavoratore **superi il periodo di comporto** il datore di lavoro ottiene il diritto di licenziare il prestatore di lavoro a causa dell'impossibilità per il lavoratore di prestare la propria attività lavorativa. Tuttavia il periodo di comporto non opera in tutti i casi; è, infatti, valido nel caso di:

- Licenziamento ad nutum;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamenti collettivi.

Non opera invece nel caso di:

- Licenziamento per giusta causa;
- Cessazione del rapporto di lavoro per sopraggiunta scadenza del termine;
- Risoluzione del rapporto per mancato superamento del periodo di prova;

- Licenziamento a seguito di ultimazione della prestazione di lavoro per cui il soggetto era stato assunto;
- Licenziamento a seguito di cessazione dell'attività aziendale;

***N.B. In definitiva, il periodo di comporto non trova applicazione in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro non può proseguire nemmeno per un periodo provvisorio.***

## IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

L'art. 3 della legge n. 108/90 tiene conto di un'altra casistica molto particolare di licenziamento: **il licenziamento discriminatorio**. E' considerato discriminatorio il licenziamento intimato per ragioni:

- Ideologiche;
- Religiose;
- Razziali;
- Politiche;
- Sindacali;
- Di lingua;
- Di sesso;
- Di handicap;
- Di età;
- Di orientamento sessuale;
- Di condizioni personali.

***N.B. La Cassazione con sentenza n. 8237 dell'08.10.1994 ha stabilito che affinché un licenziamento possa essere considerato "discriminatorio" non***

*è sufficiente l'iscrizione ad un partito o l'appartenenza a un movimento religioso ma è necessario che vengano accertati fatti e situazioni che presentino caratteristiche di discriminazione.*

Nel caso in cui venga riconosciuta la natura discriminatoria del licenziamento lo stesso è passibile di nullità. Inoltre in questi casi è applicabile la disciplina prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ma in maniera amplificata. Difatti:

- È previsto l'obbligo di reintegrazione del lavoratore e del pagamento dell'indennità, per un minimo di 5 mensilità, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati;
- La tutela riguarda anche i dirigenti licenziati per gli stessi motivi

## IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

La normativa sul licenziamento prevede un'altra forma di licenziamento e che è disciplinato dall'art. 7 della legge 300/70: il **licenziamento disciplinare**. Secondo la Corte Costituzionale e la Corte di Cassazione, infatti, l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori si applica in ogni caso in cui il licenziamento venga intimato a causa di inadempimenti del lavoratore che abbiano natura oggettivamente disciplinare a nulla rilevando quanto previsto dalla contrattazione collettiva ovvero dal codice disciplinare aziendale. In questi casi, infatti, la giurisprudenza dominante considera il licenziamento come la più grave delle sanzioni disciplinari che possano essere poste in essere nei confronti del prestatori di lavoro che si sia reso colpevole di un inadempimento molto grave. Qualora, pertanto, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo possa essere considerato un licenziamento disciplinare il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- Contestare preventivamente l'addebito;



- Concedere un termine al lavoratore in modo tale che possa fornire elementi a difesa del suo comportamento, eventualmente anche con l'intervento del sindacato.

***N.B. Qualora il datore di lavoro ritenga che il licenziamento possa essere inquadrato come licenziamento disciplinare, pertanto, deve fornire preventivamente i motivi che hanno portato a tale decisione. Nel normale licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, invece, le motivazioni possono essere anche fornite in seguito alla richiesta del lavoratore, e non congiuntamente all'intimazione del licenziamento.***

Solamente dopo aver assolto ai propri obblighi il datore di lavoro potrà procedere legittimamente all'applicazione della sanzione del licenziamento nel rispetto delle ulteriori modalità previste dalla legge n. 604/1966, nel caso in cui le giustificazioni fornite dal lavoratore non sia considerate valide. Tale procedura è estesa non solo a tutte le imprese, a prescindere dalla dimensioni, ma anche ai lavoratori soggetti al recesso ad nutum. Il licenziamento disciplinare intimato senza il rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 della legge 300/70 non può essere considerato né nullo, né annullabile né tanto meno inefficace ma dovrà essere considerato **ingiustificato**. Pertanto il lavoratore potrà avvalersi del regime di tutela reale od obbligatorio, a seconda dei requisiti che possiede.

## LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Il rapporto di lavoro a tempo determinato è un particolare rapporto di lavoro che prevede la **cessazione automatica** alla scadenza prefissata senza che debba essere posta in essere alcuna procedura per recedere dal rapporto di lavoro.

***N.B. Ci sono dei casi in cui il contratto determinato viene stipulato con un termine elastico, come ad esempio nel caso di assunzione per sostituzione di lavoratore in malattia o in maternità (motivi sostitutivi) nel qual caso la comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro è obbligatoria.***

Normalmente il contratto di lavoro a tempo determinato non può essere concluso anticipatamente rispetto alla scadenza originariamente stabilita; tuttavia il datore di lavoro può recedere anticipatamente dal contratto in presenza delle seguenti cause:

- Giusta causa determinata da un comportamento di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 c.c.)
- Superamento del periodo di comporto in caso di malattia;
- Licenziamento intimato per motivi disciplinari (come abbiamo già detto in questo caso va applicata la procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/70).

Qualora il licenziamento venisse intimato al prestatore di lavoro senza la sussistenza di una di queste cause, lo stesso sarebbe da considerare illegittimo. In questo caso, però, il lavoratore non ha l'onere di impugnare il licenziamento entro 60 giorni e ha il diritto, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa, al **risarcimento del danno** che viene quantificato nelle retribuzioni non percepite fino alla data di scadenza naturale del contratto.

***N.B. Un'eccezione è rappresentata dai contratti di apprendistato che, pur essendo di fatto dei contratti a tempo determinato, prevedono formale disdetta con l'osservanza del periodo di preavviso. In altre parole, la cessazione non è automatica come per i contratti a tempo determinato.***

Nel caso di contratto di apprendistato il datore di lavoro ha la facoltà di cessare prima della scadenza il rapporto di apprendistato al fine di riconoscere anticipatamente la qualifica professionale oppure mediante recesso per giusta causa o giustificato motivo nel qual caso verrà applicata la disciplina sui licenziamenti individuali.

## I DIRIGENTI

Abbiamo già avuto modo di dire che il dirigente non è soggetto alle tutele previste dalla legge n. 604/66 per cui il datore di lavoro può ricorrere al licenziamento ad nutum. L'unica "tutela" riservata al dirigente riguarda il fatto che, a differenza delle altre figure che rientrano nella disciplina del licenziamento ad nutum, la cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata al dirigente per iscritto. Al dirigente, inoltre, deve essere riconosciuta l'anzianità di servizio anche in caso di licenziamento. La normativa che si applica al licenziamento del dirigente è, pertanto, esclusivamente quella prevista dagli artt. 2118 e 2119 del c.c. Il dirigente pertanto potrà essere licenziato liberamente senza che ricorrano la giusta causa o il giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, ma sempre nel rispetto dei termini del preavviso previsto dalla contrattazione collettiva. Anche in questo caso il mancato rispetto dei termini di preavviso fa sorgere in capo al dirigente il diritto a percepire **l'indennità sostitutiva**.

***N.B. La comunicazione scritta del licenziamento è un atto unilaterale recettizio per cui è valida anche se il dirigente si rifiuta di riceverla.***

Anche il dirigente, comunque, può essere licenziato senza concedere il termine di preavviso, c.d. **licenziamento in tronco**, ma esclusivamente al verificarsi di una giusta causa quale può essere:

- La costituzione di una società potenzialmente concorrente;
- Porre in essere comportamenti che ledano la fiducia del datore di lavoro, anche se non comportano danni economici;
- Ecc.

Fatti che hanno come comune denominare il fatto di ledere la fiducia del datore di lavoro e di non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, nemmeno provvisoriamente. I dirigenti che rientrano in questa normativa sono tutti coloro che rivestono tale qualifica senza far distinzioni tra top manager e dirigenti medi o minori. Non vengono invece considerati manager e pertanto sono soggetti alla disciplina della legge 604/1966 e della legge 300/70 i c.d. pseudo-dirigenti o dirigenti apparenti cioè quei dirigenti che seppure inquadrati come tali sia per quanto riguarda la qualifica, sia per quanto riguarda il trattamento retributivo di fatto non sono classificati come tali dalla contrattazione collettiva. Infine anche il dirigente è passibile di licenziamento disciplinare nel qual caso si applica la procedura prevista per la generalità dei lavoratori, ossia quella indicata dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Qualora il datore di lavoro non osservi tale procedura il licenziamento produrrà comunque i suoi effetti ma sarà equiparabile al licenziamento ingiustificato per cui il dirigente avrà diritto **all'indennità sostitutiva del preavviso** nonché, se previsto dalla contrattazione collettiva dei dirigenti, **all'indennità supplementare** per ingiustificatezza del licenziamento.

***N.B. Nella nozione di “giustificatezza” di licenziamento del dirigente può rilevarsi qualsiasi motivo purché apprezzabile sul piano del diritto, ossia non devono esserne analizzate le specifiche condizioni, ma è sufficiente***

***escludere l'arbitrarietà dell'intimazione da parte del datore di lavoro. Per ovvi motivi il concetto di giustificatezza è diverso dal concetto di giustificato motivo.***

## IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PLURIMO

Nel corso dello svolgimento dell'attività aziendale, il datore di lavoro può trovarsi nella condizione di dover ridurre il personale dipendente per giustificato motivo oggettivo, procedendo al licenziamento di più lavoratori contemporaneamente. In questo caso, a seconda di determinate caratteristiche, il datore di lavoro dovrà verificare se il licenziamento che sta andando ad eseguire rientra nella disciplina del licenziamento collettivo ovvero in quella del licenziamento indiziale plurimo. Come vedremo meglio nelle prossime lezioni, il licenziamento collettivo è disciplinato dall'art. 24 comma 1 della legge 223/1991 il quale definisce i licenziamenti collettivi quali *"conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o lavoro"*. L'art. 3 della legge 604/1966 include tra i motivi oggettivi di licenziamento individuale le *"ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*. Le due fattispecie differiscono, però, perché il licenziamento per essere configurato come collettivo deve rispondere a precisi requisiti, ossia:

- La dimensione dell'impresa, che deve avere alle proprie dipendenze almeno 15 dipendenti;
- Il numero dei dipendenti licenziati che devono essere almeno 5
- L'arco temporale di riferimento indicato in 120 giorni;
- L'ambito territoriale indicato con la provincia

Nel caso in cui questi elementi non siano presenti, la riduzione del personale costituisce giustificato motivo oggettivo e il licenziamento è inquadrato come

licenziamento individuale plurimo. Il licenziamento plurimo può aversi a seguito del verificarsi di due diverse situazioni:

- Licenziamento per soppressione del posto di lavoro;
- Licenziamento per riduzione di personale

Nel primo caso, se il licenziamento è legato ad una specifica attività che per ragioni produttive e organizzative viene soppressa o esternalizzata, i lavoratori che vedranno cessare il proprio rapporto di lavoro con l'azienda saranno quelli addetti all'attività in questione che non avranno nessun modo per mantenere il posto di lavoro, cercando di ottenere che il licenziamento colpisca qualcun altro, invocando situazioni personali. Nel caso, invece, che il licenziamento non sia legato ad un'attività specifica, ma ricada in una più generica "riduzione del personale" quale soluzione ultima all'esigenza di contenere i costi di gestione, lo stesso può colpire, nell'ambito dell'intera azienda o di una parte di essa, tutti i lavoratori occupati o comunque tutti i lavoratori che svolgono analoghe mansioni. Al riguardo si è pronunciata anche la Suprema Corte, con sentenza n. 14663 del 21/11/2001 stabilendo che ove sussista una situazione di totale fungibilità tra dipendenti potenzialmente licenziabili, la legittimità del licenziamento dipende "dal rispetto delle regole di correttezza di cui all'art. 1175 c.c. nella scelta del lavoratore licenziato". Ciò significa che la scelta dei lavoratori da licenziare non è libera da parte del datore di lavoro il quale deve, al contrario, vincolare le proprie scelte ai principi di correttezza e buona fede. La giurisprudenza stabilisce che la correttezza e la buona fede si traduce nell'applicazione, in via analogica, dei **criteri di scelta** stabiliti dall'art. 5 della Legge 223/91 in materia di licenziamenti collettivi e cioè:

- Anzianità di servizio;
- Carichi di famiglia;
- Esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

In altre parole devono essere scelti per il licenziamento i dipendenti con minore anzianità di servizio, con minori carichi di famiglia e la cui presenza non risulti fondamentale per esigenze produttive ed organizzative dell'impresa stessa.

## DIMISSIONI DEL DIPENDENTE

Al contrario di quanto avviene per il datore di lavoro, il lavoratore può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento purché rispetti i termini di preavviso stabiliti contrattualmente. Nel caso in cui il lavoratore non rispetti i termini di preavviso il datore di lavoro è autorizzato a trattenere al lavoratore una somma pari alla retribuzione relativa al periodo di preavviso non lavorato. Le **dimissioni** in genere sono **volontarie** in quanto è il lavoratore ha decidere liberamente di voler recedere dal rapporto di lavoro. Tuttavia possono esserci altri tipi di dimissioni. Ad esempio, il lavoratore può ricorrere alle dimissioni nel caso in cui il datore di lavoro lo minacci di licenziarlo per giusta causa. In questo caso del dimissioni non sono invalide, a meno che la minaccia non si traduca, poi, in azioni intimidatorie lesive della libera volontà del lavoratore (Cassazione n. 13523 del 30.10.2001). Molti contratti collettivi prevedono, poi, le c.d. **dimissioni presunte** che si verificano quando l'assenza del lavoratore si protrae per un tempo tale da far *presumere* la sua volontà di dimettersi. Tuttavia, la Cassazione, con sentenza n. 2605 del 12.03.1987 ha precisato che si tratta di dimissioni solo se:

- Il lavoratore resta assente ingiustificato oltre il periodo previsto;
- Confermi espressamente la sua volontà di dimettersi;
- In presenza di casi espressamente previsti dalla legge.

Infine, così come il datore di lavoro, anche il lavoratore può ricorrere alle **dimissioni per giusta causa** qualora il comportamento del datore di lavoro sia

tale da non permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro. In questo caso il lavoratore non deve rispettare i termini del preavviso e ha diritto alla percezione dell'indennità sostitutiva. Anche in questo caso ci sono molte sentenze della Cassazione che hanno convalidato o meno la giusta causa in materia di dimissioni. In particolare costituiscono giusta causa:

- Le molestie sessuali del datore di lavoro (Pret. Milano 14.08.1991);
- La richiesta di comportamenti illeciti o in contrasto con la legge (Pret. Legnano 10.03.1989)
- Il comportamento ingiurioso del datore di lavoro nei confronti del lavoratore a termine in grado di ledere la dignità e la libertà (Cassazione n. 5977 del 29.11.1985)
- Adibizione della lavoratrice a lavoro notturno nei casi di sussistenza del divieto (Cassazione del 18 ottobre 2002 n. 14829);
- Comportamenti discriminatori dei colleghi di lavoro avvalsi dallo stesso datore di lavoro (Cassazione n. 13782 del 07.11.2001);
- Il ritardo pagamento della retribuzione (Cassazione n. 5146 del 23.05.1998)

Non costituisce, invece, giusta causa:

- Il mancato versamento dei contributi se il fatto è stato tollerato dal lavoratore per lungo tempo (Cassazione n. 1339 del 23.02.1983);

***N.B. Le dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre presentate entro il primo anno di vita del bambino sono subordinate alla convalida dell'ispettorato del lavoro. Stesso vincolo per le dimissioni della lavoratrice per matrimonio, che devono essere confermate alla DPL entro un mese.***



## LA COMUNICAZIONE DI LICENZIAMENTO

La comunicazione di cessazione del rapporto lavorativo, se trattasi di contratto di lavoro a tempo indeterminato, va fatta **telematicamente**, con le procedure previste da ogni singola regione e tramite intermediari abilitati ovvero direttamente dal datore che hanno richiesto i vari PIN di accesso ai portali telematici, **entro 5 giorni** dalla data di cessazione del rapporto. Il modello di comunicazione è il modello **UNILAV – CESSAZIONE**. Il modulo UNILAV viene altresì compilato per comunicare:

- la cessazione di un rapporto di lavoro temporaneo, allorché la cessazione avvenga in data antecedente a quella originariamente comunicata al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, o della sua proroga, o della sua trasformazione;
- la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato in data successiva a quella originariamente comunicata nelle ipotesi di prosecuzione di fatto ovvero allorché la data effettiva di cessazione sia successiva a quella presunta comunicata originariamente e non soggetto di comunicazione di proroga;
- la cessazione anticipata di un lavoratore distaccato o comandato. In questo caso il datore di lavoro dovrà re-inoltrare l'intera comunicazione con l'indicazione del nuovo periodo;
- eventuali sospensioni legali del rapporto che fanno slittare il termine finale precedentemente comunicato all'atto dell'assunzione (esempio malattia di lungo periodo).

COMPILAZIONE MODULI  
UNIFICATO LAV: DATI GENERALI

<b>QUADRO DATORE DI LAVORO</b>	
<b>Dati identificativi del datore di lavoro obbligato e della sede legale</b>	
CODICE FISCALE	Si inserisce il codice fiscale numerico di 11 cifre o, in casi di ditte individuali il proprio codice fiscale alfanumerico
DENOMINAZIONE DATORE DI LAVORO	Si inserisce la ragione sociale, la denominazione, il nome del datore di lavoro
SETTORE	Si inserisce il settore merceologico selezionando un codice dalla tabella "ATECO 2007"
COMUNE – CAP –INDIRIZZO DELLA SEDE LEGALE	Si inseriscono i dati di localizzazione della sede legale. Nel caso in cui l'azienda abbia sede in un sobborgo, questo va indicato nel campo "indirizzo sede legale" Es. COMUNE: Trento INDIRIZZO: Matterello Via Torrefranca;
TELEFONO – FAX – E-MAIL DELLA SEDE LEGALE	Si inserisce almeno una di queste informazioni

<b>QUADRO DATORE DI LAVORO</b>	
<b>Dati identificativi del datore di lavoro obbligato e della sede legale</b>	
COMUNE – CAP –INDIRIZZO DELLA SEDE DI LAVORO	Si inseriscono i dati di localizzazione del luogo ove si svolge la prestazione di lavoro.
TELEFONO – FAX – E-MAIL DELLA SEDE DI LAVORO	Questi campi devono essere compilati anche se uguali a quelli della sede legale

<b>QUADRO LAVORATORE</b>	
<b>Dati identificativi del lavoratore</b>	
CODICE FISCALE	Si inserisce il codice fiscale del lavoratore anche nei casi in cui lo stesso viene rilasciato in via provvisoria
COGNOME – NOME – SESSO – DATA DI NASCITA- COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	Si inseriscono le informazioni anagrafiche del lavoratore
CITTADINANZA	Si inserisce la cittadinanza del lavoratore

<b>QUADRO LAVORATORE</b>	
<b>Dati identificativi del lavoratore</b>	
TIPO DOCUMENTO	Il campo viene compilato nel caso in cui il lavoratore sia cittadino extracomunitario o neocomunitario in regime transitorio. La voce <b>altro provvedimento</b> è utilizzata per lavoratori stranieri detenuti ammessi ai lavori "extramurari"
NUMERO DOCUMENTO	Si inserisce il numero della carta o del permesso di soggiorno in corso di validità. In caso di rinnovo viene indicato il numero di ricevuta rilasciata dall'ufficio postale presso il quale è stata inoltrata l'istanza di rinnovo
MOTIVO DEL PERMESSO	Si inserisce il motivo del permesso
SCADENZA DEL PERMESSO	Si inserisce la data di scadenza del permesso di soggiorno o documento equivalente, al momento della comunicazione.
COMUNE – CAP – INDIRIZZO DI DOMICILIO	Il lavoratore deve essere <b>nel territorio nazionale</b> , nei casi di domicilio all'estero va indicata la sede ove ha luogo la prestazione lavorativa

<b>QUADRO LAVORATORE</b>	
<b>Dati identificativi del lavoratore</b>	
LIVELLO DI ISTRUZIONE	Si inserisce il livello di istruzione del lavoratore. Nel caso di lavoratori stranieri il campo va valorizzato sempre con la voce <b>“nessun titolo di studio”</b>

UNIFICATO LAV: SEZIONE CESSAZIONE

***N.B. Ad eccezione del campo “data inizio” e “data fine rapporto” tutti i campi si riferiscono al rapporto di lavoro al momento della cessazione***

<b>QUADRO CESSAZIONE</b>	
DATA CESSAZIONE	Si inserisce la data in cui termina il rapporto di lavoro oggetto della comunicazione
CODICE CAUSA	Si inserisce il motivo della cessazione selezionandolo dalla tabella
DATA INIZIO	Si inserisce la data di inizio del rapporto di lavoro al momento dell’instaurazione anche se lo stesso è stato successivamente trasformato o prorogato
DATA FINE RAPPORTO	Si inserisce la data di fine rapporto comunicata al momento dell’instaurazione, ovvero della proroga

	o trasformazione del rapporto di lavoro, per tutti i contratti diversi da quelli a tempo indeterminato. Nel caso di cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato il campo non va compilato.
--	--

Rag. Patrizia Macri

[studiotributariomacri@gmail.com](mailto:studiotributariomacri@gmail.com)

23 Agosto 2011