



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)

Capitolo X ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Sommario: **10.1** Cause di estinzione: impossibilità sopravvenuta e forza maggiore – **10.2** Licenziamento individuale: regime applicabile ai lavoratori assunti entro il 6 marzo 2015 – **10.2.1** Presupposti – **10.2.2** Giusta causa – **10.2.3** Giustificato motivo soggettivo – **10.2.4** Giustificato motivo oggettivo – **10.2.5** Procedura di licenziamento – **10.2.6** Impugnazione del licenziamento – **10.2.7** Tutela del lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio – **10.2.8** Licenziamento illegittimo: datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti – **10.2.9** Licenziamento illegittimo: datore di lavoro che occupa fino a 15 dipendenti – **10.2.10** Casi particolari – **10.3** Licenziamento individuale: regime applicabile ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 – **10.4** Dimissioni – **10.4.1** Rapporto di lavoro a tempo indeterminato – **10.4.2** Rapporto di lavoro a tempo determinato – **10.4.3** Dimissioni per giusta causa – **10.4.4** Convalida delle dimissioni – **10.4.5** Dimissioni in caso di matrimonio – **10.4.6** Dimissioni in caso di maternità – **10.5** Risoluzione consensuale – **10.6** Preavviso – **10.6.1** Durata del preavviso – **10.6.2** Indennità sostitutiva del preavviso – **10.7** Competenze di fine rapporto – **10.8** Trattamento di fine rapporto – **10.8.1** Esercizio dell'opzione per la destinazione del TFR – **10.8.2** Determinazione della quota annua – **10.8.3** Deroche previste dalla contrattazione collettiva – **10.8.4** Retribuzione figurativa – **10.8.5** Contributo addizionale – **10.8.6** Liquidazione diretta mensile (Qu.I.R.) – **10.8.7** Rivalutazione del fondo accantonato – **10.8.8** Decorrenza interessi e rivalutazione – **10.8.9** Anticipazione del trattamento di fine rapporto – **10.8.10** Prestazioni erogate dal Fondo di Tesoreria – **10.9** Licenziamenti collettivi e procedure di mobilità.

10.1 Cause di estinzione: impossibilità sopravvenuta e forza maggiore

In considerazione della peculiarità del contratto di lavoro, il Legislatore ha introdotto una specifica disciplina normativa diretta a regolamentare le ipotesi più rilevanti di estinzione del vincolo contrattuale, al fine di tutelare maggiormente il lavoratore parte debole del rapporto. Con riferimento ai casi di impossibilità sopravvenuta trovano invece applicazione alcuni principi vigenti in materia di risoluzione del contratto in generale.

Il Codice civile prevede l'estinzione dell'obbligazione (art. 1256 c.c.) e del rapporto contrattuale (art. 1463 c.c.) ove si verifichi una impossibilità totale di effettuare la prestazione avente i requisiti della oggettività e non imputabile a colpa del debitore. In tale ipotesi, la parte tenuta ad eseguire la prestazione divenuta impossibile sarà liberata e non potrà richiedere l'adempimento della controprestazione, comportando l'impossibilità totale della prestazione la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale. Di contro l'impossibilità parziale della prestazione, ovvero solamente temporanea,

determina l'estinzione del vincolo qualora il creditore non abbia interesse ad una esecuzione tardiva o parziale (art. 1464 c.c.).

In materia di rapporto di lavoro subordinato, premesso che la prestazione lavorativa può divenire oggettivamente impossibile sia per causa riferibile al datore di lavoro, sia per vicende relative al lavoratore, la giurisprudenza prevalente ritiene che l'impossibilità sopravvenuta non comporti l'automatico scioglimento del vincolo contrattuale. E ciò in quanto la medesima costituirebbe semplicemente una causa di recesso del datore di lavoro, riconducibile alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo di cui all'art. 3 della Legge n. 604/1966.

In tale ottica è stato ritenuto, ad esempio, che la scadenza ovvero la revoca del permesso di lavoro o di soggiorno non comporta la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro con il dipendente extracomunitario ma può costituire un giustificato motivo di licenziamento, ferma restando la sua sospensione ai fini giuridici ed economici (Cass. 11 luglio 2001, n. 9407). In altre pronunzie si è, tuttavia, osservato come l'impossibilità temporanea della prestazione lavorativa determinata da un fatto estraneo al rapporto giustificerebbe il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'art. 1464 c.c., qualora questi non abbia un interesse apprezzabile alla continuazione del rapporto in relazione al prevedibile protrarsi dell'impossibilità e ai pregiudizi che per l'organizzazione del lavoro ne derivano (Cass. 28 gennaio 2004, n. 1591).

10.2 Licenziamento individuale: regime applicabile ai lavoratori assunti entro il 6 marzo 2015

Secondo l'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La facoltà di recesso del datore di lavoro, come regolata dal Codice civile, ha subito nel tempo sostanziali limitazioni in conseguenza di ripetuti interventi del Legislatore diretti a tutelare il lavoratore dai licenziamenti ingiustificati, fino a circoscrivere a casi residuali l'applicabilità del regime di libera recedibilità.

L'affermazione del principio secondo il quale il licenziamento non può avvenire che per giusta causa o giustificato motivo risale alla Legge 15 luglio 1966, n. 604; l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro all'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Ulteriori modifiche all'impianto complessivo dell'istituto derivano dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, che ha tra l'altro istituito un rito speciale per le controversie in materia. Il D.Lgs. 4 marzo 2015,

n. 23, recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (*Jobs Act*), ha introdotto un diverso (e meno favorevole) regime di tutela per i lavoratori assunti a tempo indeterminato – con la qualifica di operaio, impiegato o quadro – a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento (7 marzo 2015). Il nuovo regime prevede, in linea generale, a carico del datore di lavoro solo l'obbligo di indennizzo – e non più di reintegrazione – del lavoratore licenziato in assenza di giustificato motivo, mantenendo la tutela reale per una serie di ipotesi (in particolare licenziamenti discriminatori o nulli per espressa previsione di legge) illustrate nel successivo paragrafo 10.3.

Infine specifiche tutele sono stabilite nelle ipotesi di licenziamento della lavoratrice intimato nel periodo intercorrente dalla data di richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione ovvero dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (*vedi* paragrafo 9.4.2). Criteri particolari sono definiti con riferimento al licenziamento disciplinare (*vedi* Cap. 4.5.7), al licenziamento per inidoneità dei disabili assunti obbligatoriamente (*vedi* Cap. 3.6.8), al licenziamento per superamento del periodo di comporto (*vedi* Cap. 9.3.3), al licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (*vedi* Cap. 11.2.3).

10.2.1 Presupposti

Secondo l'art. 1 della Legge n. 604/1966, il datore di lavoro può intimare il licenziamento solamente ove sussista un giustificato motivo o una giusta causa.

Il giustificato motivo di licenziamento è ravvisabile in relazione a comportamenti tenuti dal dipendente che si pongano in contrasto con gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (giustificato motivo soggettivo: art. 3, prima parte, Legge n. 604/1966), ovvero ad esigenze organizzative dell'impresa (giustificato motivo oggettivo: art. 3, seconda parte, Legge n. 604/1966). La sussistenza del giustificato motivo legittima il datore di lavoro a recedere dal rapporto nel rispetto dei termini di preavviso.

La giusta causa di licenziamento consiste in fatti (che possono essere rappresentati anche da comportamenti extralavorativi del lavoratore) che non consentono la prosecuzione, neppure in via provvisoria, del rapporto di lavoro. La sussistenza di una giusta causa legittima il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro con effetto immediato, dispensandolo dall'obbligo del preavviso (c.d. licenziamento in tronco).

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 604/1966 spetta al datore di lavoro dimostrare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

10.2.2 Giusta causa

A norma dell'art. 2119 c.c. la giusta causa di recesso ricorre allorché si verifichi un fatto di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro e ciò in quanto incidente, in maniera irrimediabile, sul vincolo fiduciario alla sua base (per espressa previsione normativa non costituisce giusta causa di recesso il fallimento dell'imprenditore ovvero la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda).

Il licenziamento per giusta causa, pertanto, è legittimo in quelle ipotesi in cui il comportamento del lavoratore costituisca una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, ed in particolare del vincolo di fiducia esistente tra le parti, che si traduce nell'aspettativa di una parte circa la condotta dell'altra e involge una valutazione positiva in merito al futuro adempimento degli obblighi che derivano dal contratto (Cass. 19 agosto 2004, n. 16291). A tal fine vengono in considerazione i fatti che portano ad escludere un'utile prosecuzione del rapporto senza pregiudizio per gli scopi aziendali, assegnandosi preminente rilievo all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla sua particolare natura e tipologia (Cass. 13 febbraio 2012, n. 2014). Comunque la legittimità del recesso non può conseguire automaticamente dal semplice riscontro che il comportamento del lavoratore integra la fattispecie tipizzata contrattualmente: è infatti necessario che il giudice verifichi in concreto la gravità della condotta del lavoratore anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo e la sua riconducibilità alla nozione legale di giusta causa (Cass. 2 agosto 2013, n. 18531).

Diversamente da quanto avviene per il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il recesso per giusta causa può essere determinato non solo da inadempienze contrattuali addebitate al dipendente, ma anche da una condotta che, seppure estranea agli obblighi contrattuali, sia però idonea a pregiudicare il rapporto fiduciario tra le parti (Cass. 23 ottobre 2007, n. 22236 con riferimento ad un caso in cui il datore di lavoro era venuto a conoscenza che un proprio dipendente era stato rinviato a giudizio per associazione a delinquere preordinata allo sfruttamento del gioco clandestino, attività estranea all'oggetto dell'azienda). Sotto quest'ultimo profilo possono costituire giusta causa di licenziamento anche fatti attinenti alla vita privata del lavoratore, normalmente influenti sul rapporto di lavoro, soprattutto qualora le mansioni affidate al dipendente comportino un elevato margine di fiducia (Cass. 14 luglio 2001, n. 9590).

Quanto poi al pregiudizio economico questo potrà assumere rilievo, unitamente agli altri elementi della fattispecie, per valutare la gravità del comportamento; ciò tenendo però presente che l'assenza di un danno pa-

trimoniale non costituisce di per sé elemento decisivo per escludere il diritto del datore di lavoro di recedere legittimamente dal rapporto contrattuale (Cass. 19 agosto 2004, n. 16260).

La sussistenza di una giusta causa di recesso, come anche di un giustificato motivo soggettivo, deve peraltro essere valutata in concreto, avendo riguardo alla specifica inadempienza addebitata e a tutte le circostanze del caso, sia da un punto di vista oggettivo che soggettivo, ed operando un giudizio di proporzionalità tra il fatto contestato al dipendente ed il licenziamento intimato. In particolare, assumono rilievo a tal fine circostanze quali la natura e la qualità del rapporto di lavoro, la posizione delle parti, il grado di affidamento richiesto al dipendente per lo svolgimento delle mansioni assegnate. Dovrà inoltre concretamente valutarsi lo specifico comportamento manchevole del dipendente, con riferimento alle particolari circostanze di fatto ed alle modalità con cui è stato posto in essere, ai motivi che l'hanno determinato nonché all'intensità dell'elemento psicologico (Cass. 7 gennaio 2003, n. 28).

Secondo il codice della strada (art. 219, D.Lgs. n. 285/1992, come modificato dall'art. 43, Legge n. 120/2010) costituisce giusta causa di licenziamento la revoca della patente di guida disposta a carico di un conducente professionale di autoveicoli, a seguito dell'accertamento di uno dei reati di cui agli artt. 186, comma 2, lettere b) e c), e 187, D.Lgs. n. 285/1992 (guida sotto l'influenza di alcol o droghe).

Contrattazione collettiva

I contratti collettivi prevedono generalmente, nell'ambito del codice disciplinare, specifiche fattispecie che legittimano per le parti collettive il licenziamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo.

A norma dell'art. 30, comma 3, Legge n. 183/2010, nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. La giurisprudenza riteneva invece che la disciplina contrattuale assumesse valore indicativo e non vincolante per il giudice al quale si riconosceva ampia libertà di valutare il concreto comportamento addebitato al lavoratore indipendentemente dalla circostanza che fosse o meno specificamente previsto dalla contrattazione collettiva quale causa di recesso del datore di lavoro (Cass. 19 agosto 2004, n. 16260). Per contro, in presenza di un contratto collettivo che prevede in relazione ad una specifica inadempienza una sanzione non espulsiva, il giudice non avrebbe potuto ritenere che tale inadempienza integrasse una valida causa di recesso (Cass. 1° aprile 2003, n. 4932).

10.2.3 Giustificato motivo soggettivo

Ai sensi dell'art. 3, Legge n. 604/1966, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo può essere intimato in conseguenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

La sanzione espulsiva in parola è dunque prevista per quei comportamenti del dipendente che assumono rilievo rispetto ad una corretta esecuzione del rapporto di lavoro.

Sostanzialmente il giustificato motivo di licenziamento si distingue dalla giusta causa di recesso per la minore intensità e gravità della mancanza commessa dal lavoratore che, pur non autorizzando il licenziamento in tronco, rimane comunque idonea a giustificare il recesso da parte del datore di lavoro nel rispetto dei termini di preavviso.

Spetta al giudice del lavoro il compito di valutare se la gravità della mancanza integri o meno una giusta causa ovvero un giustificato motivo di recesso (Cass. 3 novembre 2008, n. 26379).

Al riguardo si ritiene ammissibile la conversione, anche d'ufficio, del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, sempreché rimangano immutati i motivi addotti inizialmente dal datore di lavoro a giustificazione del recesso e non sia necessario l'accertamento di nuovi e diversi fatti rispetto a quelli posti a fondamento del licenziamento (Cass. 20 giugno 2002, n. 9006).

Licenziamento disciplinare

Secondo una consolidata elaborazione giurisprudenziale, il licenziamento assume carattere "ontologicamente" disciplinare se intimato in ragione di una colpevole condotta addebitata al dipendente (Corte cost. 30 novembre 1982, n. 204; Cass., SS.UU., 26 aprile 1994, n. 3965; Cass. 12 aprile 2003, n. 5855).

In tali ipotesi il licenziamento si configura infatti quale provvedimento di natura disciplinare, che comporta l'irrogazione di una sanzione non già conservativa ma espulsiva. Più in particolare è ravvisabile un provvedimento espulsivo di natura disciplinare in tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e nella maggior parte dei casi di licenziamento per giusta causa.

Per le garanzie procedurali di cui all'art. 7, Legge n. 300/1970, che trovano applicazione anche in caso di licenziamento disciplinare si rinvia al Cap. 4.5.7.

10.2.4 Giustificato motivo oggettivo

Ai sensi dell'art. 3, Legge n. 604/1966 il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato «*da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*». Il datore di lavoro

dunque recede dal rapporto non già a causa di un comportamento del dipendente, ma per far fronte ad esigenze oggettive dell'impresa inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro.

Ipotesi tipica di giustificato motivo oggettivo è quella del licenziamento conseguente alla soppressione del posto di lavoro o del reparto cui è addetto il lavoratore interessato al recesso (Cass. 27 ottobre 2009, n. 22648). Altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo – che, peraltro, non esauriscono l'ampia casistica – fanno riferimento all'inidoneità fisica (Cass. 13 settembre 2012, n. 15348), all'impossibilità del *c.d. repechage* anche all'interno dello stesso gruppo di imprese (Cass. 15 luglio 2010, n. 16579), ai provvedimenti di natura amministrativa che incidono sul rapporto (come, ad esempio, il ritiro del tesserino che consente l'accesso ad aree doganali o il ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata: rispettivamente Cass. 14 aprile 2005, n. 7726; Cass. 6 giugno 1989, n. 2727), alle misure detentive (Cass. 1° giugno 2009, n. 12721). Non è invece compreso in quest'ambito il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'art. 2110 c.c. (*vedi* Cap. 9.3.3).

Anche il licenziamento per giustificato motivo oggettivo al pari di quello soggettivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso.

Secondo il consolidato orientamento dei giudici di legittimità, le scelte imprenditoriali che hanno portato alla soppressione del posto da cui consegue la decisione di licenziare costituiscono espressione della libertà di iniziativa economica privata tutelata dall'art. 41 Cost. che non può essere sindacata dal giudice, al quale compete invece il controllo in ordine all'effettiva sussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento. Pertanto il datore di lavoro è tenuto a provare in giudizio l'effettività delle dedotte esigenze produttive ed organizzative, la loro incidenza sulla posizione occupata dal lavoratore licenziato e l'impossibilità di una sua differente utilizzazione in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. Tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che ha impugnato il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti così individuati (Cass. 14 settembre 2012, n. 15477).

Un orientamento giurisprudenziale che si sta affermando estende l'ambito dell'onere probatorio che incombe sul datore di lavoro. Questi giudici ritengono infatti che, in caso di licenziamento per giustificato motivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del recesso la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare

non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche di aver prospettato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore (Cass. 12 luglio 2012, n. 11775).

Qualora le esigenze organizzative vengano ad incidere sulla posizione di una pluralità di dipendenti con mansioni omogenee e fungibili tra loro, l'imprenditore nell'individuare il lavoratore da licenziare deve rispettare i principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375, c.c. Nel caso in cui la contrattazione collettiva non rechi una specifica disciplina a riguardo, si ritiene che possa farsi riferimento, in via analogica, ai criteri dettati dall'art. 5 della Legge n. 223/1991 in materia di procedure di mobilità, prendendo dunque in considerazione elementi quali i carichi di famiglia e l'anzianità di servizio.

10.2.5 Procedura di licenziamento

Il licenziamento è un atto unilaterale recettizio del datore di lavoro con cui questi manifesta la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro. La comunicazione del licenziamento con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato deve avvenire in forma scritta, a pena di inefficacia (art. 2, Legge n. 604/1966).

La motivazione deve contenere quelle indicazioni che consentano al lavoratore di individuare nella loro materialità i fatti posti alla base del licenziamento, non ritenendosi peraltro necessaria l'indicazione analitica di tutti i presupposti in fatto e in diritto costituenti la giustificazione del licenziamento (Cass. 5 marzo 2003, n. 3245).

I motivi adottati dal datore di lavoro nell'atto di recesso sono immutabili. È dunque preclusa la possibilità di far valere, a sostegno del provvedimento di licenziamento, circostanze e fatti nuovi inizialmente non dedotti.

Tentativo di conciliazione per i licenziamenti per g.m.o.

Se occupa più di 15 dipendenti (*vedi* per i criteri di calcolo delle dimensioni aziendali il paragrafo 10.2.8) il datore di lavoro che intende procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ha l'obbligo di inviare (a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata) una comunicazione alla Direzione del lavoro competente per territorio (in base al luogo di svolgimento dell'attività del dipendente) e, per conoscenza, al diretto interessato (art. 7, Legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, Legge n. 92/2012; ML Circ. n. 3/2013).

Nella comunicazione, indirizzata alla Direzione territoriale del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, indicare i motivi del licenziamento medesimo e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La comunicazione al lavoratore va spedita al domicilio risultante dal contratto o a quello successivamente indicato, salvo consegna a mano con ricezione attestata dalla firma sulla copia.

La procedura di conciliazione si intende avviata dalla data di ricezione della comunicazione inviata dal datore di lavoro all'organo ministeriale. Entro sette giorni (termine perentorio) dalla ricezione della richiesta, la Direzione territoriale deve convocare il datore di lavoro ed il lavoratore per un incontro dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione. Le parti possono farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della R.S.A. ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni. L'impedimento, che può consistere in uno stato di malattia o in altro motivo afferente alla sfera familiare del lavoratore, deve trovare giustificazione in una tutela prevista dalla legge (ad esempio un intervento di assistenza *ex* Legge n. 104/1992) o dal contratto di lavoro e va comunicato alla Commissione che può accordare la sospensione per il tempo richiesto.

La procedura di conciliazione deve concludersi entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione, salvo l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se la conciliazione ha esito positivo e le parti si accordano per la risoluzione consensuale del rapporto, si applicano le disposizioni in materia di assicurazione sociale per l'impiego. Se il tentativo di conciliazione fallisce e, comunque, decorso il termine di sette giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Il rifiuto da parte del dipendente di ricevere l'atto scritto di licenziamento non esclude che la comunicazione dell'atto in questione sia regolarmente avvenuta (Cass. 18 settembre 2009, n. 20272, in una fattispecie nella quale era stata ammessa e positivamente valutata la prova testimoniale in ordine all'avvenuta consegna al lavoratore della lettera di licenziamento).

Il licenziamento intimato all'esito della procedura di conciliazione produce effetto dal giorno della comunicazione con cui la procedura medesima è stata avviata (ossia dal giorno di ricezione, da parte dell'Ufficio, della comunicazione datoriale relativa alla decisione di recedere), salvo l'eventuale

diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato (art. 1, comma 41, Legge n. 92/2012).

Casi di esclusione

La procedura di conciliazione in caso di licenziamento non trova applicazione nei seguenti casi, indicati dall'art. 7, comma 6, Legge n. 604/1966 (come sostituito dall'art. 7, comma 4, D.L. n. 76/2013, conv. Legge n. 99/2013):

- qualora il licenziamento venga intimato per superamento del periodo di comporta;
- quando si tratti dei licenziamenti e delle interruzioni del rapporto a tempo indeterminato che non fanno sorgere, a norma dell'art. 2, comma 34, Legge n. 92/2012, l'obbligo contributivo dovuto in via ordinaria (*vedi* Cap. 15.2.11) e cioè:

a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) interruzioni di rapporti a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle diverse fasi lavorative e chiusura del cantiere.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che restano altresì esclusi dalla procedura conciliativa i casi di licenziamento del lavoratore nel periodo di prova, di licenziamento del dirigente di azienda e di licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo (Lett. circ. n. 7258/2013).

Revoca del licenziamento

Se il datore di lavoro revoca il licenziamento, entro quindici giorni dalla comunicazione dell'impugnazione dell'atto da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti in caso di licenziamento illegittimo.

La revoca non necessita di una particolare forma e può essere comunicata al dipendente anche oralmente. Allo stesso modo l'accettazione della revoca da parte del lavoratore, da cui deriva il ripristino del rapporto di la-

voro, non è soggetta a vincoli di forma e può desumersi anche da comportamenti concludenti.

10.2.6 Impugnazione del licenziamento

Il licenziamento illegittimo deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta (art. 6, comma 1, Legge n. 604/1966, come sostituito dall'art. 32, Legge n. 183/2010).

L'impugnazione può essere proposta con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale. L'impugnazione del lavoratore, formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre detto termine (Cass., SS.UU., 14 aprile 2010, n. 8830).

Assolto l'onere dell'impugnazione, il lavoratore deve provvedere entro i successivi 180 giorni – sempre a pena d'inefficacia – al deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale o alla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o comunque non vadano a buon fine, il ricorso deve essere depositato entro 60 giorni dal rifiuto o mancato accordo (art. 6, comma 2, Legge n. 604/1966, come sostituito dall'art. 32, Legge n. 183/2010 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 38, Legge n. 92/2012).

Alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti, instaurate successivamente al 18 luglio 2012, si applica il rito speciale (accelerato) istituito dall'art. 1, comma 47-69, Legge n. 92/2012.

10.2.7 Tutela del lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio

Il Legislatore ha previsto diversi livelli di tutela in relazione alle varie ipotesi di nullità, annullabilità o inefficacia del licenziamento ovvero di insussistenza dei motivi adottati dal datore di lavoro, previste dalla legge.

Il giudice ordina la reintegrazione nel posto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria se accerta, indipendentemente dal motivo formalmente addotto, la nullità del licenziamento (art. 18, comma 1) in quanto:

- discriminatorio ai sensi dell'art. 3, Legge n. 108/1990, perché determinato da ragioni di credo politico, fede religiosa, affiliazione sindacale o

- partecipazione ad attività sindacali o ad uno sciopero (art. 3, Legge n. 108/1990 e art. 15, Legge n. 300/1970);
- intimato in concomitanza con il matrimonio, ai sensi dell'art. 35, D.Lgs. n. 198/2006, e più esattamente nel periodo intercorrente dalla data di richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la sua celebrazione;
 - intimato in violazione dei divieti di licenziamento contemplati dalla normativa in materia di tutela della paternità e maternità, ai sensi dell'art. 54, commi 1-6-7-9, D.Lgs. n. 151/2001 (*vedi* Cap. 9.4.2);
 - riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge, come nel caso di licenziamento riconducibile ad un motivo illecito determinante (si rammenta che per l'art. 1345 c.c. il contratto è illecito «*quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe*»).

La reintegrazione viene disposta dal giudice anche quando dichiara inefficace il licenziamento perché intimato in forma orale (nello stesso senso, con riferimento al previgente regime: Cass. 10 settembre 2012, n. 15106).

L'indennità risarcitoria è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura dell'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è tenuto inoltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro.

Al lavoratore è data facoltà di richiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro e ferma restando l'indennità risarcitoria, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (non assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta dell'indennità sostitutiva, che deve essere avanzata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio se anteriore, determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

10.2.8 Licenziamento illegittimo: datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

Le conseguenze del licenziamento illegittimo sono più gravi se il giudice accerta l'oggettiva insussistenza dei fatti posti a base del recesso del datore di lavoro: in questo caso ordinerà la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di un'indennità risarcitoria; se invece i fatti sussistono ma il giu-

dice valuta insufficienti le ragioni addotte, dispone a carico del datore di lavoro solo il pagamento dell'indennità (in questo caso l'atto di recesso non viene annullato e il rapporto si intende risolto con effetto dalla data del licenziamento).

Insussistenza dei fatti posti a base del licenziamento

Il giudice ordina la reintegrazione nel posto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria se accerta che non ricorrono la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base del codice disciplinare (art. 18, comma 4).

È lasciata alla valutazione discrezionale del giudice la possibilità di applicare la medesima disciplina quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 18, comma 7).

L'indennità risarcitoria è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione). In ogni caso la misura dell'indennità non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è tenuto inoltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali (senza applicazione di sanzioni) per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative (in quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro).

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro. Anche in questo caso, come per il licenziamento discriminatorio, il lavoratore può richiedere, in sostituzione della reintegrazione, la relativa indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Insufficienza delle ragioni addotte dal datore di lavoro per giustificare il licenziamento

Quando i fatti addotti dal datore di lavoro sussistono ma le ragioni non sono sufficienti ad integrare gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti (art. 18, comma 5).

La stessa disciplina si applica anche nelle altre ipotesi in cui accerta che il fatto sussiste ma non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo e il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto oltre ai criteri di cui sopra delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura conciliativa di cui all'art. 7, Legge n. 604/1966 (art. 18, comma 7). Qualora nel corso del giudizio il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari trovano applicazione le tutele relative.

Quando il licenziamento è dichiarato inefficace perché non contiene la specificazione dei motivi o per violazione della procedura disciplinare (art. 7, Legge n. 300/1970) o della comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro (art. 7, Legge n. 604/1966), si applica il regime di cui sopra ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, a meno che non venga accertato che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso si applicano le tutele previste per la fattispecie (art. 18, comma 6).

Computo dei limiti dimensionali

Le tutele di cui sopra si applicano al datore di lavoro, sia questi imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento, occupa alle sue dipendenze un numero di lavoratori superiore a quindici o superiore a cinque se imprenditore agricolo (art. 18, comma 8). La norma fa riferimento ad entità aziendali dotate di una propria autonomia imprenditoriale e caratterizzate da un livello di indipendenza tecnica, organizzativa ed amministrativa che consenta di esaurire per intero un determinato ciclo produttivo ovvero una frazione di questo o un suo momento essenziale (Cass. 4 ottobre 2004, n. 19837 e Cass. 10 novembre 1997, n. 11092, nel senso che, in caso

di unità produttiva priva di autonomia, i dipendenti ad essa addetti vanno sommati a quelli operanti presso l'unità produttiva cui risulta far capo anche se quest'ultima è ubicata in altro Comune).

Qualora il limite dimensionale non venga raggiunto nell'unità produttiva ove si è verificato il licenziamento, le tutele si applicano comunque:

- se il datore di lavoro ha alle sue dipendenze nell'ambito dello stesso Comune più di quindici lavoratori (più di cinque se imprenditore agricolo);
- se il datore di lavoro occupa un numero complessivo di dipendenti superiore a 60 anche se distribuiti in unità produttive ubicate in più Comuni ciascuna delle quali ha meno di sedici dipendenti.

Ai fini del raggiungimento del limite dimensionale si considerano (ML Circ. n. 3/2013):

- i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale indeterminato, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore;
- i lavoratori intermittenti, calcolati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre;
- gli assunti con contratto di lavoro ripartito, computati complessivamente in relazione all'orario svolto e che vanno considerati come un'unità quando il loro orario complessivo coincida con il tempo pieno;
- i lavoratori delle società cooperative di produzione e lavoro che hanno sottoscritto un contratto di lavoro subordinato;
- i lavoratori a domicilio;
- gli sportivi professionisti che rientrano nel computo dimensionale dell'azienda.

Non si computano invece:

- il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (art. 18, comma 9, Legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, Legge n. 92/2012);
- gli apprendisti, qualunque sia la tipologia ed ivi compresi gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011);
- i lavoratori somministrati, che non rientrano nell'organico dell'utilizzatore: art. 22, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003);
- i lavoratori assunti, fino al 31 dicembre 2012, con contratto di inserimento (art. 59, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003).

Secondo la giurisprudenza il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la *c.d.* "normale occupazione" nel periodo antecedente (si considerano generalmente gli ultimi sei mesi anche se la Cas-

sazione non ha fissato un criterio rigido per l'individuazione dell'arco temporale di riferimento: Cass. 10 dicembre 2012, n. 22396), prendendo in considerazione i dipendenti impiegati per le normali esigenze produttive, senza tener conto di riduzioni di personale meramente contingenti (Cass. 10 febbraio 2004, n. 2546).

Ove sussista un collegamento economico e funzionale tra diverse imprese si pone il problema se il requisito dimensionale per l'applicabilità della tutela reale possa essere riferito al gruppo nel suo complesso, quando tale requisito non sussista in riferimento alla società collegata da cui dipende il lavoratore licenziato. La giurisprudenza ha generalmente escluso tale possibilità ritenendo che il rapporto di lavoro, e le obbligazioni che ne derivano, siano riferibili unicamente alla società presso la quale è impiegato il lavoratore, salvo che non sia accertato in concreto un unico centro di imputazione giuridica del rapporto di lavoro. Ad avviso della Cassazione ricorre l'ipotesi di un unico centro di imputazione giuridica allorché la struttura organizzativa e produttiva risulti unitaria, le varie attività produttive delle società del gruppo risultino parimenti unitarie ed integrate, vi sia un unico soggetto che assicuri il coordinamento e la direzione tecnico-amministrativa delle attività del gruppo ed i dipendenti siano impiegati contemporaneamente dalle varie imprese del gruppo medesimo (Cass. 15 maggio 2006, n. 11107).

Retribuzione globale di fatto

La nozione di "retribuzione globale di fatto" deve essere intesa come coacervo delle somme che risultino dovute, anche in via non continuativa, purché non occasionale, in dipendenza del rapporto di lavoro ed in correlazione ai contenuti e alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, così da costituire il trattamento economico normale che sarebbe stato effettivamente goduto senza l'estromissione dall'azienda (Cass., SS.UU., 15 ottobre 2002, n. 14616). In definitiva, nella base di computo per la determinazione del risarcimento in esame vanno ricompresi tutti i compensi di carattere continuativo che si ricollegano alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento, con esclusione dei soli emolumenti eventuali, occasionali o eccezionali (Cass. 16 settembre 2009, n. 19956).

Regime previgente alle modifiche apportate dalla Legge n. 92/2012

Nel regime previgente alle modifiche apportate dalla Legge n. 92/2012, le conseguenze del licenziamento disposto illegittimamente variavano in funzione della dimensione aziendale, trovando applicazione la tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro) nelle aziende con più di 15 dipendenti e nei casi di licenziamento discriminatorio indipendentemente dalla dimensione aziendale.

A) Datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti

Reintegrazione nel posto di lavoro. Accertata in sede giudiziaria l'illegittimità del licenziamento, il dipendente ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro. La sentenza che dispone la reintegrazione del lavoratore ha efficacia ripristinatoria del rapporto di lavoro nel senso che questo deve intendersi ricostituito ad ogni fine giuridico ed economico sulla base della sola pronuncia del giudice, senza la necessità di un atto di riassunzione da parte del datore di lavoro.

Invito a riprendere servizio. Il datore di lavoro è tenuto a invitare il dipendente a riprendere servizio e questi è tenuto a riprenderlo entro 30 giorni dalla ricezione dell'invito; se il lavoratore non ottempera all'invito né richiede il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza favorevole, il rapporto si considera risolto di diritto allo spirare dei termini predetti.

Indennità sostitutiva. Il lavoratore può optare, in luogo della reintegrazione nel posto di lavoro, per il pagamento di una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto. Il diritto di opzione può essere esercitato entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza di reintegrazione.

Risarcimento del danno. In aggiunta alla reintegrazione nel posto di lavoro o all'indennità sostitutiva, il lavoratore ha diritto ad ottenere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza del licenziamento illegittimo. Il risarcimento è pari alla retribuzione globale di fatto che il dipendente avrebbe percepito per il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento e sino alla sua reintegrazione; per lo stesso periodo il datore di lavoro sarà tenuto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. La misura del risarcimento non può comunque essere di importo inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto, costituendo tale misura minima una sorta di penale.

B) Datore di lavoro che occupa fino a 15 dipendenti

In assenza dei requisiti dimensionali per l'applicabilità della tutela reale (reintegrazione), opera il differente regime previsto dall'art. 8, Legge n. 604/1966, che comporta per il datore di lavoro l'obbligo alternativo di riassumere il dipendente ovvero di corrispondere al lavoratore una indennità risarcitoria variabile tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità della retribuzione globale di fatto (maggiorata per i lavoratori con anzianità di servizio più elevata).

C) Licenziamento discriminatorio

Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa. Sono considerati equiparabili al licenziamento discriminatorio, quanto ai loro effetti, i casi di licenziamento illecito sanzionati dalla legge con la nullità del recesso, come nelle ipotesi di licenziamento intimato nel periodo intercorrente dalla data di richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la sua celebrazione o intervenuto nel periodo di irrecidibilità contemplato dalla normativa in materia di tutela della paternità e maternità.

10.2.9 Licenziamento illegittimo: datore di lavoro che occupa fino a 15 dipendenti

A seguito della declaratoria di illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro può scegliere se riassumere il dipendente ovvero corrispondergli una somma a titolo risarcitorio (art. 8, Legge n. 604/1966). La scelta del datore di lavoro di riassumere il dipendente comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, venendo dunque meno ogni effetto derivante dal precedente vincolo contrattuale.

La misura del risarcimento varia tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avendo riguardo – oltre che agli elementi ed ai parametri fissati dai contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 30, comma 3, Legge 4 novembre 2010, n. 183) – alle dimensioni dell'impresa, al numero dei dipendenti occupati, al comportamento ed alle condizioni delle parti, all'anzianità di servizio del lavoratore. L'indennità risarcitoria può essere maggiorata sino a 10 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 10 anni e sino a 14 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 20 anni, se dipendenti da un datore di lavoro che occupi complessivamente più di 15 lavoratori.

Il dipendente ha diritto ad ottenere in ogni caso l'indennità risarcitoria anche quando, per qualsivoglia ragione, il rapporto di lavoro non possa ricostituirsi, seppure per causa a lui addebitabile (Corte cost. 23 febbraio 1996, n. 44; Cass. 10 dicembre 1998, n. 12442).

10.2.10 Casi particolari

Rapporti non soggetti alla disciplina limitativa dei licenziamenti

La disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, che subordina il licenziamento alla sussistenza di una giusta causa ovvero di un giustificato motivo, non trova applicazione nei confronti dei dirigenti, dei lavoratori domestici, dei lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici purché non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto (per le opzioni *cf.* art. 6, D.L. n. 791/1981, conv. Legge n. 54/1982 e art. 6, Legge n. 407/1990; per la proroga della disciplina limitativa fino alla decorrenza della pensione di vecchiaia, a prescindere dall'esercizio dell'opzione, *cf.* art. 6, D.L. n. 248/2007, conv. Legge n. 31/2008. Per una fattispecie in cui il mancato esercizio dell'opzione non è stato considerato preclusivo della prosecuzione del rapporto in presenza del comportamento del datore di lavoro che non ha esercitato il suo diritto di recesso per un periodo significativo *vedi* Cass. 2 ottobre 2009, n. 21120), degli atleti professionisti, dei lavoratori assunti con contratto a termine (in tal caso il rapporto di lavoro si estingue



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWki - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)