

INDICE SOMMARIO

<i>Introduzione al trattato</i> di Mattia Persiani - Franco Carinci	Pag.	XIX
<i>Introduzione al volume</i> di Enrico Gragnoli	»	1

PARTE I

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPITOLO PRIMO

DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Maurizio Del Conte

Sezione Prima

La natura giuridica delle dimissioni - Disponibilità del diritto di recesso - Applicabilità delle norme che regolano i contratti

1. Dimissioni come atto unilaterale recettizio	Pag.	29
2. Dimissioni e licenziamento	»	31
3. Tutela della volontà del lavoratore: la facoltà di accettare limiti al diritto di recesso; i « patti di stabilità » come strumento di fidelizzazione	»	34
4. Gli effetti della disponibilità del diritto di recesso: inapplicabilità della disciplina delle rinunzie e transazioni <i>ex art.</i> 2113 c.c. e superamento di fatto della indisponibilità delle mansioni.	»	36
5. Il rapporto di compatibilità <i>ex art.</i> 1324 c.c. con le norme che regolano i contratti. In particolare i casi di rescissione, presupposizione, condizione, ratifica	»	38

*Sezione Seconda***Libertà di forma e vincoli legali - Legge n. 188/2007 -
La riforma del 2012 - Il d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151**

1. Libertà di forma e vincoli imposti dalla abrogata legge n. 188/2007	Pag. 42
2. I disegni di legge 9 luglio 2008, per una nuova regolazione delle dimissioni, e 11 novembre 2009, per il nuovo codice del lavoro semplificato: permanenza degli aspetti critici	» 46
3. La riforma del 2012	» 48
4. La disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale secondo il d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151	» 54
4.1. La revoca	» 55
4.2. La giusta causa	» 56
5. L'indennità prevista dal 3° comma dell'art. 18 dello statuto	» 57
6. Il profilo causale	» 58
7. La revoca tardiva	» 60

*Sezione Terza***Dimissioni e preavviso**

1. Funzione ed efficacia del preavviso	Pag. 61
2. L'efficacia del preavviso durante le ferie e la malattia	» 65
3. L'indennità sostitutiva del preavviso e la sua natura (retributiva o risarcitoria)	» 65
4. Il regime fiscale	» 67

*Sezione Quarta***Le dimissioni per giusta causa**

1. Dimissioni per giusta causa e licenziamento: differenze e analogie col c.d. « licenziamento di fatto »	Pag. 68
2. Inapplicabilità della disciplina generale della risoluzione per inadempimento	» 70
3. I differenti effetti delle dimissioni nel lavoro a termine e in quello a tempo indeterminato	» 72
4. La rilevanza del comportamento datoriale	» 74
5. Il requisito della immediatezza	» 75
6. La gravità della giusta causa nella casistica giurisprudenziale	» 76
7. Le dimissioni per trasferimento di azienda	» 79

*Sezione Quinta***L'annullabilità delle dimissioni per vizi del consenso e incapacità naturale. I casi di nullità**

1. Annullamento delle dimissioni e obbligo retributivo	Pag. 81
2. L'errore	» 84
3. Il dolo	» 85
4. La violenza.	» 87
5. L'incapacità naturale	» 91
6. I casi di nullità: mancanza dei requisiti indicati nell'art. 1325 c.c., elusione di norme imperative, accordo simulatorio, difetto di forma . .	» 95

*Sezione Sesta***Le dimissioni nella disciplina delle fattispecie specificamente regolate dalla legge**

1. Dimissioni per causa di matrimonio.	Pag. 96
2. Dimissioni per gravidanza e puerperio.	» 100
2.1. Il dibattito sulle finalità della sanzione.	» 103
3. Le dimissioni del giornalista	» 105
4. Le dimissioni del dirigente	» 110

*Sezione Settima***L'estinzione del rapporto di lavoro per mutuo consenso**

1. Risoluzione consensuale, mutuo consenso, mutuo dissenso: una sola fattispecie	Pag. 118
2. Effetti del contratto risolutorio e transazione	» 120
3. Mutuo consenso alla risoluzione e dimissioni	» 121
4. La revoca della risoluzione consensuale.	» 123

CAPITOLO SECONDO

**LA RISOLUZIONE CONSENSUALE,
LA NOVAZIONE E L'IMPOSSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE***Emilio Balletti*

1. Le tipologie di estinzione del rapporto di lavoro "altre" rispetto al licenziamento ed alle dimissioni: la risoluzione consensuale; il mutuo consenso.	Pag. 125
2. La forma della risoluzione consensuale	» 133

3. Le ipotesi d'incentivazione all'esodo	Pag. 142
4. Clausole di durata minima del rapporto di lavoro.	» 145
5. Fattispecie di risoluzione automatica e/o "di diritto" della relazione contrattuale	» 146
6. La novazione del rapporto di lavoro.	» 155
7. L'impossibilità sopravvenuta della prestazione quale possibile causa di estinzione del rapporto di lavoro e le singole fattispecie ad essa riconducibili	» 167

CAPITOLO TERZO

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DIRITTI DEI SUPERSTITI

Maria Novella Bettini

1. Rapporto di lavoro e fenomeno successorio	Pag. 179
2. Indennità in caso di morte: natura giuridica dell'acquisizione e nullità dei patti contrari	» 182
3. I superstiti	» 189
4. La pensione ai superstiti	» 196
5. Previdenza complementare e diritti dei beneficiari superstiti.	» 215
6. La rendita ai superstiti e le prestazioni ai superstiti per causa di servizio.	» 217

PARTE II

I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

CAPITOLO QUARTO

IL PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Luca Calcaterra

1. Il preavviso come forma di tutela degli interessi della parte che subisce il recesso	Pag. 229
2. L'ambito di applicazione della regola del preavviso nel rapporto di lavoro.	» 233
3. La natura giuridica della regola del preavviso	» 242
3.1. (<i>Segue</i>): Le conseguenze dell'inosservanza della regola: invalidità del recesso, indennità sostitutiva e risarcimento dei danni ulteriori	» 248
3.2. (<i>Segue</i>): L'efficacia della regola: la derogabilità della prosecuzione del rapporto fino al termine del preavviso in caso di pagamento dell'indennità sostitutiva	» 253

4. La durata del preavviso: prorogabilità e derogabilità	Pag. 257
5. Il rapporto di lavoro durante il preavviso. I riflessi dell'efficacia obbligatoria della regola	» 260
6. L'indennità sostitutiva del preavviso. Natura e criteri di calcolo	» 268
7. Il preavviso nelle riforme degli ultimi anni. Brevi note	» 276

CAPITOLO QUINTO

IL LICENZIAMENTO, LA GIUSTA CAUSA
E IL GIUSTIFICATO MOTIVO*Enrico Gragnoli*

1. Il principio di necessaria giustificazione del licenziamento.	Pag. 288
2. Le fonti di diritto internazionale e comunitario e le indicazioni costituzionali	» 291
3. Il recesso e la risoluzione	» 294
4. Il principio di giustificazione del licenziamento e la natura del giustificato motivo.	» 297
5. Il licenziamento disciplinare.	» 304
6. La pretesa natura sanzionatoria del licenziamento disciplinare	» 310
7. Il giustificato motivo soggettivo e la giusta causa	» 317
8. La cosiddetta conversione del licenziamento per giusta causa in quello per giustificato motivo soggettivo	» 321
9. Il sindacato del giudice sul sussistere del giustificato motivo soggettivo e della giusta causa	» 327
10. L'elemento soggettivo dell'inadempimento	» 333
11. Il principio di proporzione fra l'illecito disciplinare e la sanzione	» 336
12. La recidiva.	» 339
13. I comportamenti estranei all'adempimento	» 344
14. Il giustificato motivo oggettivo e le diverse articolazioni di tale criterio di giustificazione del licenziamento.	» 348
15. Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento e la riduzione di personale	» 353
16. La recente revisione dell'idea di giustificato motivo oggettivo per riduzione del personale.	» 355
17. Le ipotesi di giustificato motivo oggettivo dovuto alla riduzione di personale	» 363
18. La riduzione di personale, i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi	» 367
19. Il licenziamento individuale per riduzione di personale e i criteri di scelta	» 378
20. Il licenziamento individuale per riduzione di personale e la dequalificazione volta a evitare il recesso.	» 381

21. Il giustificato motivo oggettivo e l'inidoneità sopravvenuta alle mansioni	Pag. 383
22. Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento e la limitazione della libertà personale.	» 388
23. L'art. 3 della legge n. 604 del 1966 e il licenziamento per superamento del periodo di comporto.	» 392
24. Il licenziamento per scarso rendimento fra giustificato motivo soggettivo e oggettivo	» 394
25. Il principio di necessaria giustificazione del licenziamento e la stabilità del rapporto di lavoro. Brevi considerazioni prospettiche	» 400

CAPITOLO SESTO

IL LICENZIAMENTO LIBERO

Marco Tremolada

1. Nozione e fattispecie del licenziamento libero.	Pag. 405
2. Legittimità costituzionale dell'art. 2118 c.c.	» 410
3. Le pronunce della Corte costituzionale relative ai rapporti sottratti alla regola di giustificazione del licenziamento	» 415
4. Il licenziamento arbitrario confligge con i valori espressi dalla Costituzione.	» 421
5. Il licenziamento libero nella normativa internazionale e comunitaria.	» 424
6. Libertà di licenziare e principi di ordine pubblico nel diritto internazionale privato	» 431
7. Licenziamento libero, abuso del diritto, clausole generali di correttezza e buona fede.	» 434
8. Licenziamento libero e recesso disciplinare. Profili problematici.	» 441
9. Il regime del licenziamento disciplinare per i rapporti soggetti a libera recedibilità del datore di lavoro	» 448
10. Libertà di licenziare, recessi collettivi, licenziamento a causa di trasferimento d'azienda.	» 456
11. Il licenziamento libero del dirigente.	» 464
12. La « giustificatazza » per motivi soggettivi del licenziamento del dirigente nella contrattazione collettiva	» 470
13. Il licenziamento disciplinare del dirigente	» 478
14. La « giustificatazza » per motivi oggettivi del licenziamento del dirigente nella contrattazione collettiva	» 482
15. Il licenziamento del lavoratore in prova.	» 486
16. Il licenziamento del lavoratore in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia	» 494
17. Le sanzioni per il licenziamento libero illegittimo alla luce dell'art. 18 st. lav. riformato e del regime del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti	» 506

CAPITOLO SETTIMO
FORMA DEL LICENZIAMENTO

Marco Papaleoni - Davide Cagetti

1.	L'atto di licenziamento	Pag. 514
1.1.	La rilevanza del requisito formale	» 519
1.2.	La conoscenza dell'atto.	» 522
1.3.	La prova del sussistere del licenziamento orale.	» 528
1.4.	Le novità della legge n. 92 del 2012.	» 531
2.	La motivazione	» 537
2.1.	La motivazione, la funzione e la cosiddetta sfasatura temporale.	» 537
2.2.	Il superamento della cosiddetta sfasatura temporale e la conseguente semplificazione.	» 544
2.3.	I motivi	» 552
2.4.	Il regime sanzionatorio	» 556
2.5.	Il regime sanzionatorio nell'area della cosiddetta tutela obbligatoria.	» 568
3.	L'impugnazione del licenziamento	» 571
3.1.	La natura giuridica dell'atto di impugnazione.	» 580
3.2.	Il termine.	» 582
3.3.	Il campo di applicazione.	» 591
3.4.	La decadenza.	» 596
3.5.	Il termine di decadenza per il deposito del ricorso e per l'avvio del tentativo facoltativo di conciliazione o della procedura arbitrale	» 598
4.	La revoca del licenziamento	» 600
4.1.	La ricognizione della fattispecie	» 600
4.2.	L'esercizio della revoca	» 605
4.3.	L'incidenza della revoca sul risarcimento del danno ex art. 18 St. lav.	» 619
5.	La rinnovazione.	» 622
5.1.	Dal divieto di convalida alla rinnovazione.	» 622
5.2.	La reiterazione per gli stessi fatti	» 623
5.3.	La rinnovazione per fatti diversi.	» 627
5.4.	Profili applicativi.	» 634
5.5.	La rinnovazione del licenziamento dopo le recenti riforme	» 638
6.	Il licenziamento disciplinare.	» 641
6.1.	L'estensione dell'operare dell'art. 7 St. lav., l'accezione ontologica e l'efficacia temporale.	» 641
6.2.	L'applicabilità ai dirigenti	» 647
6.3.	Il codice disciplinare: l'affissione	» 650

6.4. La contestazione	Pag. 655
6.5. Il diritto di difesa.	» 666
6.6. La sospensione cautelare	» 672
6.7. I termini di adozione.	» 675
6.8. Il termine convenzionale.	» 679
6.9. La recidiva.	» 681
6.10. Il sistema sanzionatorio.	» 684
7. La conversione	» 691
7.1. L'evoluzione della questione.	» 691
7.2. L'esercizio della conversione	» 696
7.3. I limiti di intervento della conversione.	» 698
8. Il procedimento di conciliazione e di arbitrato	» 699
8.1. La procedura conciliativa nella legge n. 604 del 1966, nella legge n. 108 del 1990, nel decreto legislativo n. 80 e in quello n. 387, entrambi del 1998, e nella legge n. 92 del 2012.	» 699
8.2. Il tentativo facoltativo di conciliazione <i>ex</i> legge n. 183 del 2010.	» 705
8.3. La procedura conciliativa obbligatoria nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo	» 709
8.4. La nuova conciliazione preventiva	» 714

CAPITOLO OTTAVO

LE TUTELE

Carlo Cester

Sezione Prima

Tutela obbligatoria e tutela reale nei licenziamenti illegittimi

1. Le tutele in caso di licenziamento fra presupposti di legittimità e sanzioni	Pag. 726
2. La disciplina sanzionatoria del licenziamento illegittimo fra diritto comune e diritto speciale	» 734
3. I vizi del licenziamento prima della legge n. 92 del 2012. L'inefficacia	» 741
4. (<i>Segue</i>): La nullità e l'annullabilità	» 752
5. I vizi del licenziamento dopo la legge n. 92 del 2012. Riflessi nell'area della tutela obbligatoria	» 757
6. (<i>Segue</i>): Aspetti generali con riguardo al nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori.	» 763
7. La tutela obbligatoria « classica ». Le sanzioni per il licenziamento ingiustificato: riassunzione o risarcimento.	» 771

8. La riassunzione: significato e contenuto.	Pag. 782
9. La determinazione dell'indennità risarcitoria	» 786
10. La tutela reale nel sistema precedente la legge n. 92 del 2012. Aspetti generali	» 796
11. Il nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Princìpi e tecniche di una riforma	» 803
12. La tutela reale: reintegrazione nel posto di lavoro e continuità del rapporto.	» 811
13. Contenuto, effettività e tutela dell'ordine di reintegrazione	» 820
14. Le conseguenze patrimoniali del licenziamento illegittimo: dal testo originario dell'art. 18 alle modifiche successive	» 830
15. La condanna al risarcimento del danno fra la tutela reale piena e quella attenuata di cui al nuovo art. 18: criteri di quantificazione, garanzia minima, limite massimo	» 842
16. (<i>Segue</i>): Detrazioni per <i>aliunde perceptum</i> e <i>aliunde percipiendum</i> . Profili contributivi.	» 852
17. L'indennità sostitutiva della reintegrazione	» 864
18. La tutela solo indennitaria, forte e debole	» 878
19. Diversità delle tutele e regime della prescrizione dei diritti del lavoratore.	» 887
20. Gli ambiti di applicazione delle diverse forme di tutela. La tutela dell'art. 18	» 891
21. (<i>Segue</i>): La tutela obbligatoria e il recesso libero. Computo dei dipendenti	» 910
22. L'articolazione della illegittimità del licenziamento. Licenziamento nullo e tutela reale: una storia complessa.	» 925
23. (<i>Segue</i>): Il 1° comma del nuovo art. 18 dello Statuto.	» 938
24. Il licenziamento per ragioni soggettive fra tutela reale e tutela indennitaria. L'insussistenza del fatto contestato.	» 948
25. (<i>Segue</i>): La non corrispondenza con le tipizzazioni dei codici disciplinari.	» 968
26. Il licenziamento per ragioni oggettive legate alla persona del lavoratore.	» 977
27. Il licenziamento per ragioni oggettive legate a scelte economiche del datore di lavoro	» 984
28. Il licenziamento inefficace	» 999
29. L'onere della prova	» 1005
30. La (residua) tutela reale di diritto comune. Cenni.	» 1008
31. L'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148 e la derogabilità contrattata delle tutele	» 1010

*Sezione Seconda***I licenziamenti nel *Jobs Act***

1. La revisione della disciplina sanzionatoria del licenziamento illegittimo dalla legge di delega n. 183 del 2014 al decreto legislativo n. 23 del 2015. Linee di tendenza.....	Pag.1016
2. Il campo di applicazione del decreto legislativo n. 23 del 2015 ...	» 1033
3. Il licenziamento discriminatorio, nullo e orale. Il licenziamento per disabilità	» 1053
4. Il licenziamento ingiustificato per ragioni soggettive.....	» 1068
5. Il licenziamento ingiustificato per ragioni oggettive	» 1094
6. Vizi formali e procedurali	» 1113
7. Tutela risarcitoria e indennitaria in caso di licenziamento illegittimo. Criteri di computo	» 1119
8. L'offerta di conciliazione.....	» 1132

CAPITOLO NONO

L'INEFFICACIA E LA NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

Sergio Magrini †- Paolo Pizzuti

1. La disciplina dei requisiti formali del licenziamento individuale ed il suo ambito di applicazione	Pag. 1143
2. La forma scritta e le modalità di comunicazione del licenziamento	» 1147
3. La comunicazione dei motivi	» 1150
4. Il vizio dell'inefficacia ed il regime sanzionatorio	» 1157
5. La stratificazione della nozione di licenziamento discriminatorio nell'evoluzione della disciplina generale dei licenziamenti individuali	» 1161
6. La ragione discriminatoria del licenziamento: esclusività ed onere della prova.....	» 1163
7. La sanzione di stabilità reale per il licenziamento discriminatorio e l'estensione dell'ambito di applicazione.....	» 1166
8. Le ipotesi legislative speciali di licenziamento per motivo illecito ..	» 1172
9. Il motivo illecito residuale del licenziamento secondo il diritto comune	» 1178
10. Le novità introdotte dal c.d. <i>Jobs Act</i> : i licenziamenti nulli nel decreto sulle "tutele crescenti".....	» 1179
11. (<i>Segue</i>): Le conseguenze della nullità del licenziamento	» 1183
12. L'inefficacia nel contratto a tutele crescenti	» 1185

PARTE III

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

CAPITOLO DECIMO

NOZIONE E PROCEDURA

Maurizio Ricci-Antonello Olivieri-Cristiana Corbo

1. Premessa	Pag. 1192
2. La nozione di licenziamento collettivo	» 1194
2.1. Gli Accordi Interconfederali e il ruolo della giurisprudenza	» 1194
2.2. La l. n. 223/1991: la legificazione della nozione di licenziamento collettivo	» 1203
3. La disciplina comunitaria e i riflessi sulla l. n. 223/1991: il problema definitorio dei licenziamenti collettivi alla luce del <i>Jobs Act</i>	» 1211
4. Le ipotesi di licenziamento collettivo	» 1222
4.1. Il campo d'applicazione	» 1228
4.2. Le esclusioni	» 1231
4.2.1. I lavoratori a tempo determinato	» 1232
4.2.2. Fine lavoro nelle costruzioni edili	» 1235
4.2.3. Le attività stagionali o saltuarie	» 1243
4.2.4. Il licenziamento collettivo dei dirigenti	» 1243
4.2.5. Il collocamento in disponibilità nel settore pubblico: cenni	» 1250
5. Il ruolo della procedura nei licenziamenti collettivi	» 1251
6. Le fasi della procedura e gli interessi coinvolti: cenni introduttivi	» 1252
7. L'atto introduttivo alla procedura: la fase informativa e l'interesse (<i>rectius</i> : gli interessi) dei lavoratori	» 1255
8. Il contenuto delle informazioni nella versione anteriore alla l. n. 92/2012.	» 1262
9. La fase consultiva e l'interesse del sindacato	» 1266
10. L'oggetto dell'esame congiunto	» 1269
11. La fase amministrativa e l'interesse pubblico	» 1271
12. L'accordo sindacale	» 1274
13. Le misure alternative al licenziamento	» 1276
14. Le ipotesi di condotta antisindacale	» 1280
15. I licenziamenti collettivi nella legge Fornero e nel <i>Jobs Act</i> : dalla complicazione alla semplificazione	» 1283
16. La comunicazione iniziale	» 1285
17. Le comunicazioni finali	» 1290
18. Il vecchio regime sanzionatorio	» 1297

19. Il nuovo regime sanzionatorio dopo la l. n. 92/2012 e il d.lgs. n. 23/2015: le ipotesi di tutela	Pag. 1302
20. La riscrittura “moderna” del sistema sanzionatorio tra vecchi e nuovi problemi	» 1304
20.1. (<i>Segue</i>): Il controllo causale nel licenziamento collettivo	» 1304
20.2. (<i>Segue</i>): La possibile sanzione in caso di insussistenza dei presupposti del licenziamento collettivo	» 1309
21. Un ri-capovolgimento di prospettiva in termini di convenienza?	» 1311

CAPITOLO UNDICESIMO

LA SELEZIONE DEI LAVORATORI DA LICENZIARE

Gaetano Natullo

1. Procedure di mobilità e selezione dei lavoratori da licenziare	Pag. 1317
2. La funzione dei criteri di scelta.	» 1319
3. I criteri di scelta tra legge e contrattazione collettiva	» 1321
4. L'ambito aziendale della selezione (il « contesto aziendale »).	» 1324
5. I criteri « legali » tra ragioni aziendali ed obiettivi sociali.	» 1330
6. (<i>Segue</i>): Selezione dei lavoratori e tutela delle categorie deboli	» 1336
7. Contrattazione collettiva e selezione dei lavoratori tra autonomia e vincoli funzionali.	» 1340
8. (<i>Segue</i>): Una (conseguente) valutazione dei principali criteri individuati dalla contrattazione	» 1348
9. Il contratto collettivo sui criteri di scelta (natura, ambito e contenuti, efficacia).	» 1352
10. Violazione dei criteri di scelta e regime sanzionatorio.	» 1359

