

**IL RAPPORTO DI LAVORO.
POTERI DEL DATORE DI LAVORO,
DIRITTI E OBBLIGHI DEL LAVORATORE E DELLA
LAVORATRICE.
LICENZIAMENTI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.
LE TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Prof.ssa Paola Bozzao
Sapienza Università di Roma**



Subordinazione

**Interrelazione tra
poteri, obblighi e
diritti**

**Contenimento e
procedimentalizza-
zione dei poteri**

**Definizione e
delimitazione
degli obblighi**

CONTENUTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Datore di lavoro

Obbligazioni fondamentali

Obbligo di retribuire

Dovere di sicurezza

Ulteriori posizioni

Poteri:

direttivo

controllo

disciplinare

Lavoratore

Obbligazioni fondamentali

Obbligo di diligenza

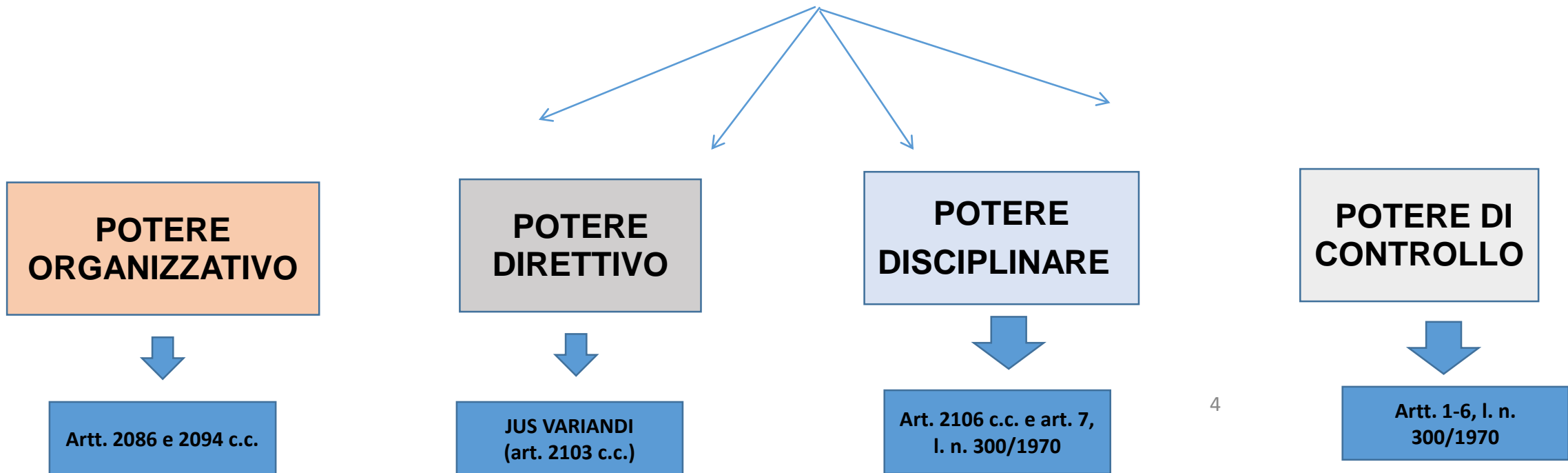
Dovere di obbedienza

Obbligo di fedeltà

I POTERI DEL DATORE DI LAVORO

Al datore di lavoro spettano una serie di poteri funzionali all'organizzazione dell'impresa, all'esercizio dei suoi diritti ed all'adempimento degli obblighi.

I principali, previsti dalla legge, sono:



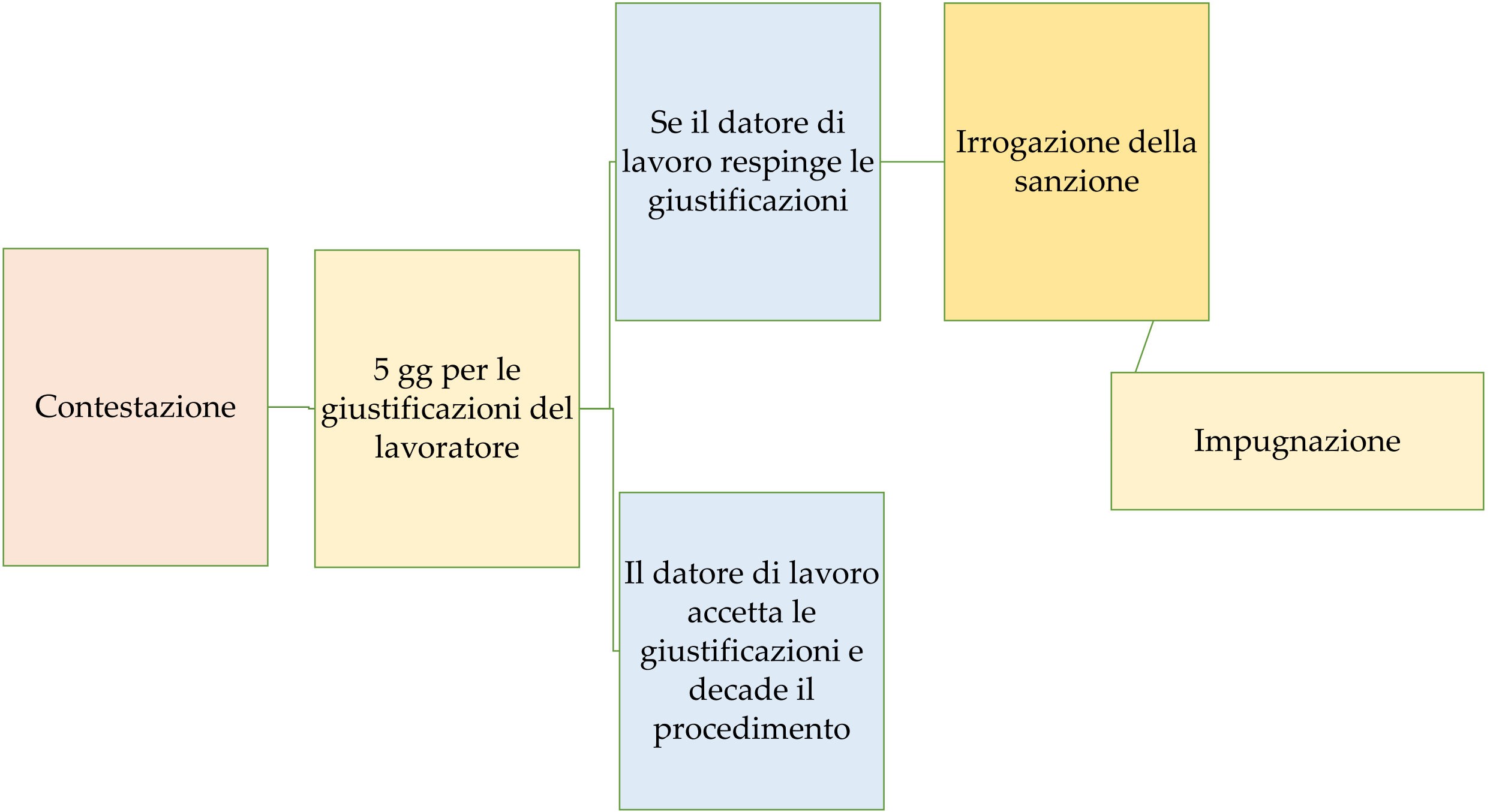
Art. 2106

Principio di
proporzionalità

Art. 7 St.Lav.

Principio di
legalità

Principio del
contraddittorio



IL POTERE DI CONTROLLO

MEZZI	LIMITI (Statuto dei lavoratori)
Guardie giurate	Solo a tutela del patrimonio aziendale, no accesso ai locali di svolgimento del lavoro se non eccezionalmente (art. 2)
Personale di vigilanza sul luogo di lavoro	Nominativi e mansioni specifiche comunicati ai lavoratori (art. 3)
Strumenti di controllo a distanza del lavoro	Distinzione tra utilizzo di strumenti di lavoro e altri impianti /autorizzazione o accordo sindacale (art. 4)



IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE.

L'EVOLUZIONE REGOLATIVA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

- **Gli artt. 2118 e 2119 c.c.**
- **La legge n. 604 del 1966**
- **L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (l. 300/1970)**
- **La legge n. 92 del 2012 (c.d. legge Fornero)**
- **Il Jobs Act (l. n. 183/2014 e d.lgs. n. 23/2015)**

- **L'apporto della giurisprudenza**

L'INTERVENTO DEL LEGISLATORE

(I) I LIMITI SOSTANZIALI

*(quando si può
legittimamente
licenziare?)*

**Giusta causa e
giustificato
motivo**

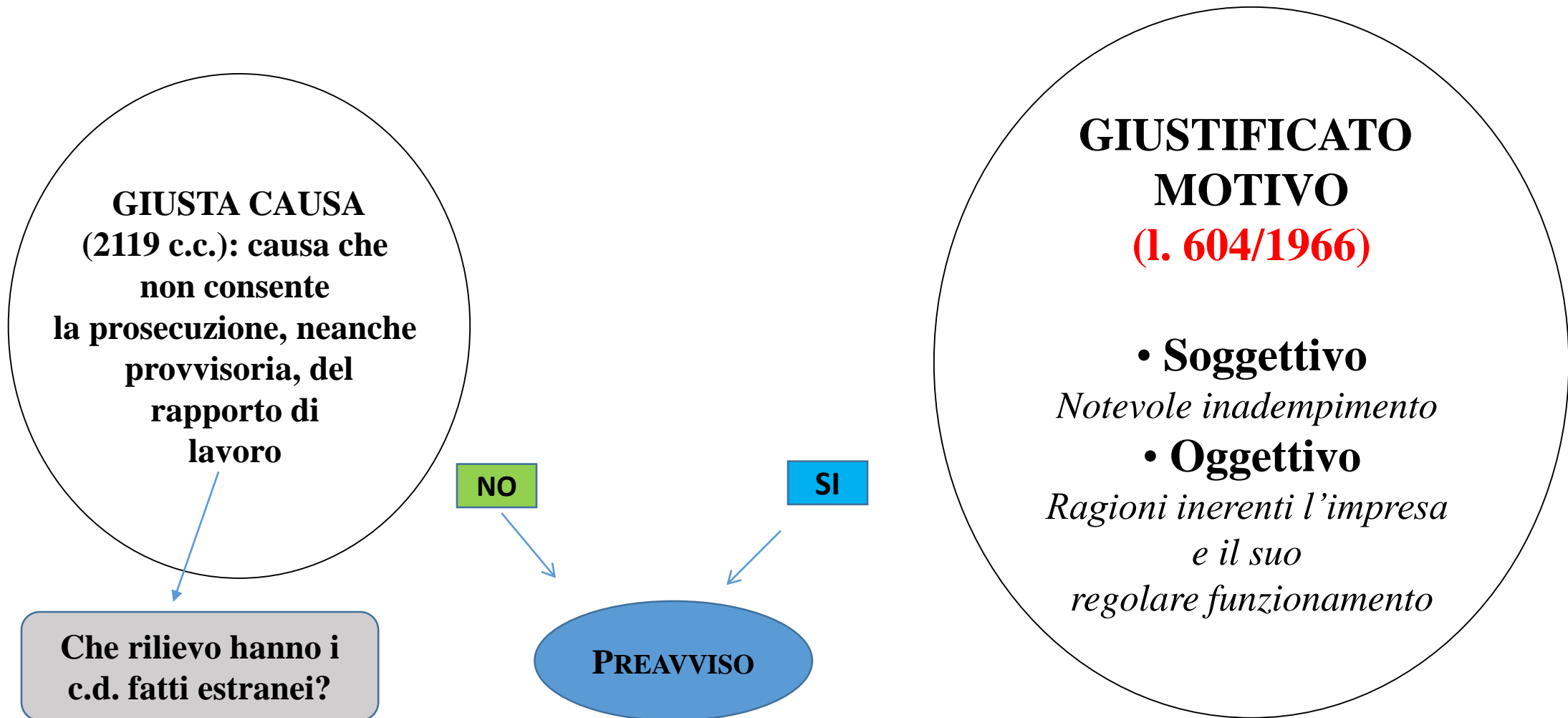
(II) I RIMEDI

*(quali sono le conseguenze
del licenziamento
illegittimo?)*

**Il pagamento di una
somma di denaro da parte
del datore di lavoro (cd.
monetizzazione del
licenziamento) o la
reintegra nel posto di
lavoro (fino a l. n. 92/2012)**

(I) - I LIMITI SOSTANZIALI

Il principio della CAUSALITÀ DEL RECESSO



(II) - I RIMEDI

(quali sono le conseguenze del licenziamento illegittimo?)

TUTELA OBBLIGATORIA (legge n. 604/1966: **riassunzione/risarcimento**)

o

TUTELA REALE (art. 18, l. n. 300/1970)

- Fino al 2012: **reintegrazione** nel posto di lavoro
- La legge n. 92 del 2012 (riformulazione dell'art. 18, l. n. 300/1970)
- Il Jobs Act (l. n. 183 del 2014 e d.lgs. n. 23 del 2015)

I REGIMI SANZIONATORI

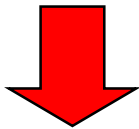
- Le riforme del 2012 e del 2015 **NON intervengono sulle causali** che rendono lecito il licenziamento del lavoratore: resta confermato che il licenziamento può avvenire per **giusta causa** (art. 2119 c.c.) o per **giustificato motivo** (art. 3, l. 604/1966)
- Le riforme del 2012 e del 2015 modificano **SOLO** le conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo, soprattutto nell'area della **stabilità c.d. reale**

DAL 2015 SONO PREVISTI REGIMI DI TUTELA DIVERSI A SECONDA CHE IL LAVORATORE LICENZIATO SIA STATO ASSUNTO PRIMA O DOPO IL 7 MARZO 2015

Come si stabilisce la tutela applicabile al caso concreto? Il problema del computo dei dipendenti

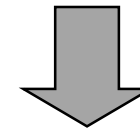
L'intensità della tutela dipende dalle dimensioni dell'unità produttiva ove avviene il recesso

Unità produttive fino a 15 dipendenti o datori con meno di 60 dipendenti



Area della c.d. *stabilità obbligatoria*: alternativa rimessa al datore di lavoro

Unità con più di 15 dip. o datori con più di 60 dipendenti



Area della c.d. *stabilità reale*: (fino a 2012) ordine giudiziale di reintegra

TUTELA OBBLIGATORIA (ART. 8 L. 604/1966)

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a **riassumere** il prestatore di lavoro

o, in mancanza, a

risarcirlo con un'indennità di importo *compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro*

Tutela reale. Vecchio e nuovo art. 18: quali principali differenze?

VECCHIO



**Un unico regime sanzionatorio:
la reintegrazione**

NUOVO



Quattro diversi regimi sanzionatori

COSA SI INTENDE PER
“TUTELA REALE” (art. 18 l. 300/1970, TESTO PRE-RIFORMA 2012)

“il giudice con la sentenza con cui dichiara **inefficace** licenziamento o **annulla** licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la **nullità** ordina al datore di lavoro di **reintegrare** il lavoratore nel posto di lavoro.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione **dal** **giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione** **versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto**

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

Segue. LA STRUTTURA DEL NUOVO ART. 18 (VERSIONE POST L. N. 92/2012)

Reintegrazione piena
(forte)



Licenziamento nullo

Reintegrazione
attenuata (debole)



Licenziamento annullabile

Risarcimento del danno
in misura piena



Risarcimento del danno
in misura attenuata



Licenziamento inefficace

Le tutele vengono graduate in base al vizio da cui è affetto il licenziamento

Il Jobs Act (L. n. 183/2014)

Art. 1, co. 7, lett. c):

“previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;”

Obiettivo: tipizzazione delle fattispecie, per arginare la discrezionalità dei giudici

Le tutele contro il licenziamento illegittimo, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015

REINTEGRAZIONE PIENA

**REINTEGRAZIONE
ATTENUATA**

**INDENNIZZO
ECONOMICO
“CRESCENTE”**

**INDENNIZZO
ECONOMICO
“CRESCENTE” ma
DIMEZZATO**

La disciplina nelle «piccole» imprese

La reintegrazione attenuata (art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23/2015)

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, rispetto al quale sia «direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento» (art. 3, **co. 2**)

- Reintegrazione nel posto di lavoro
- il lavoratore ha inoltre diritto a un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, e corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. L'indennità, inoltre, **non potrà essere superiore a dodici mensilità (non è prevista un'entità minima)**
- **Corte cost. n. 129/2024**

L'indennizzo economico per licenziamento per giusta causa e giustificato motivo (art. 3, co. 1)

Salvo quanto disposto dal co. 2, in caso di licenziamento per **giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa**, allorché il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento, dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro e “condanna il datore di lavoro al pagamento di un' **indennità** ... di importo pari a **due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio** , in misura comunque non inferiore a quattro [oggi sei] e non superiore a ventiquattro[oggi trentasei] mensilità”

Queste sono le TUTELE CRESCENTI....



MA v. Corte Cost. n. 194/2018...

I dipendenti delle “piccole imprese”

(che non raggiungono, cioè, i requisiti dimensionali dell’art. 18, l. 300/1970)

Nei confronti di tali lavoratori trova applicazione il medesimo regime di tutele previsto per i dipendenti delle imprese di maggiori dimensioni, con **due significative differenze**:

1. è esclusa la reintegrazione nell’ipotesi del licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto materiale;
2. la tutela economica risulta sostanzialmente dimezzata.

Quindi: in caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore occupato presso un “piccolo” datore di lavoro, la reintegrazione varrà solo nelle ipotesi di **licenziamento discriminatorio, nullo, orale**

Negli altri casi, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un indennizzo economico «**dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità**»

➤ **Corte cost. n. 118/2025**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

LIMITI TEMPORALI

Fatte salve
previsioni
diverse dei
CCNL, territoriali
o aziendali

12 mesi

24 mesi in
casi di
esigenze:

Ulteriori 12 mesi in
regime di «deroga
assistita»

Sostitutive

Nei casi previsti dai
contratti collettivi
di cui all'art. 51,
d.lgs. n. 81/2015

In assenza di CCNL
(fino al 31-12-2026),
per esigenze di natura
tecnica, organizzativa
o produttiva
individuata dalle parti

Esenti dall'obbligo di
causale le attività
stagionali

PROROGHE



Differimento del termine finale per lo svolgimento della stessa attività lavorativa

**Fino a un massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei contratti.
Alla quinta proroga, trasformazione del contratto a tempo indeterminato**

Indicazione della causale al superamento del 12° mese

RINNOVI



Nuovo contratto tra le parti

Stop&go: intervallo di 10 o 20 giorni se la durata del primo contratto è inferiore o superiore ai 6 mesi

Violazione: trasformazione del contratto a tempo indeterminato

PROSECUZIONE DEL LAVORO DI FATTO



Per 30 o 50 giorni (se il contratto ha una durata inferiore/superiore a 6 mesi)

Maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore

In caso di superamento del limite temporale: trasformazione del contratto a tempo indeterminato

DIRITTO DI PRECEDENZA



**Per lavoratori con
anzianità superiore
a sei mesi**



**Nell'arco dei
successivi 12 mesi,
per le stesse
mansioni**

LIMITE ESTERNO



**20% del numero
dei lavoratori a
tempo
indeterminato,
30% in caso di
assunzione sia
con contratto a
T.D, sia di
somministrazione**

**Violazione: sanzione
amministrativa pari
al 20% della
retribuzione per
ogni mese di
assunzione
superiore a 15 gg.,
aumentata al 50%
per più lavoratori**