LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: Analisi di criticità e punti di attenzione

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : cessazione del rapporto di lavoro, criticità, pratiche, procedurapunti di attenzione

Data : 21 Dicembre 2023

Il diritto del lavoro è un ramo del nostro ordinamento di recente istituzione.
La prima disciplina rinvenibile del contratto di lavoro, benché nella sua arcaica forma di locazione d opere, era contenuta nel Codice del 1865, all art. 1570, ma la sua matrice è di molto antecedente, poiché veniva ripreso l istituto della Locatio operàrum, proprio del Diritto Romano. Tale previsione ottocentesca offriva la possibilità di instaurare un rapporto lavorativo esclusivamente a termine: la ratio di fondo era quella di considerare tale contratto come fonte di affitto della capacità lavorativa, ma solo per un lasso temporale circoscritto. Ciò si spiega considerando la non esistenza degli istituti giuridici finalizzati a consentire il recesso da un vincolo di natura contrattuale. Detto in parole semplici: l intenzione era, vista la mancata previsione della possibilità di recedere, evitare un legame capestro, in cui si veniva obbligati alla prestazione lavorativa per sempre, similmente al fenomeno della schiavitù.

Con l entrata in vigore dell attuale Codice Civile, tali lacune vengono colmate, disciplinando organicamente il contratto di lavoro e la possibilità di recedere da esso. Infatti, ad oggi, il contratto comune di lavoro subordinato è a tempo indeterminato (art. 1 D. Lgs 81/2015).

La cessazione del rapporto di lavoro è una fase molto delicata e necessita di particolare attenzione. Il punto focale riguarda l ammontare di pratiche da porre in essere e di doveri da rispettare. Si pensi, inoltre, agli strascichi di natura economica nei quali si rischia di incorrere ove non venisse rispettata la corretta procedura: ad esempio, nel caso di un licenziamento che violi un requisito procedimentale, può derivarne l obbligo del pagamento di un indennità, nonostante l efficacia del recesso, determinata in sede giudiziale e in ogni caso compresa tra 2 e 12 mensilità.
Onde evitare l eventualità di tralasciare taluni necessari adempimenti, è stato pensato il presente articolo, finalizzato ad offrire un promemoria in formato di scaletta. (Cd. Check-list)

La conclusione del rapporto lavorativo si può raggiungere per effetto di diverse cause: naturali (ad es. il raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, il decesso del lavoratore); contrattuali (scadenza del

termine del contratto o del periodo di apprendistato, impossibilità sopravvenuta della prestazione); volontarie (volontà unilaterale o in condivisione).

Il licenziamento è l'atto di cessazione del rapporto di lavoro per volontà unilaterale del datore di lavoro. Esso deve essere, salvo rarissime ipotesi, motivato sulla scorta della L. n. 604/66. Alternativamente alla giusta causa (art. 2119 c.c., già introdotta, appunta dal codice civile), sono state coniate le disposizioni di giustificato motivo, soggettivo o oggettivo. Si ricorda come la giustificazione non sia il frutto di una scelta del datore di lavoro, bensì la conseguenza dovuta ad una situazione di fatto: ad es. il licenziamento disciplinare non può disporsi per ragioni economiche. Inoltre, a seconda della tipologia del rapporto, si rendono possibili solo talune tipologie di licenziamento: ad es. il licenziamento per G.M.O. e per G.M.O. è vietato nei rapporti a termine.

Per contro, le dimissioni si sostanziano nell'azione interruttiva del rapporto per volontà del solo lavoratore. Esse sono insindacabili da parte del datore di lavoro e, per effetto del D. lgs. n. 151/2015, devono presentarsi esclusivamente in modalità telematica. Anch'esse possono essere disposte in presenza di giusta causa, da indicarsi al momento della compilazione del form online, tuttavia la non sussistenza della stessa potrebbe dar vita alla proposizione di una domanda giudiziale da parte del datore di lavoro, volta all'ottenimento del risarcimento del danno.

Inoltre, la prestazione oggetto del contratto potrebbe rendersi impossibile (art. 1463 cod. civ.): tale ipotesi di sopravvenienza, successiva all'inizio del rapporto, è residuale e di difficile realizzazione. Si attesta, inoltre, una difficoltà nel provarla in giudizio: spesso, per tali ragioni, la Giurisprudenza ha inteso ascriverla all'ipotesi di licenziamento per G.M.O. (Cass. 3695/1992; Cass. 6154/1999).
La risoluzione consensuale (art. 1372 cod. civ.) è un istituto che comporta la cessazione per mutuo consenso: le parti si accordano per porre fine al rapporto. Al fine di garantire l'effettività della volontà, soprattutto della parte debole del negozio, è stata prevista una procedura telematica ministeriale di convalida, oltre alla perenne possibilità di accordarsi, ex art. 2113 comma 4 cod. civ., di fronte alle sedi protette.

Ulteriormente, al raggiungimento dei requisiti anagrafici e contributivi validi per l'accesso alla pensione di vecchiaia, al datore di lavoro è riconosciuta la possibilità di operare un recesso ad nutum (letteralmente "al cenno", individua la possibilità di recedere senza giustificazione). È necessario, però, l'effettivo accesso a tale misura (Cass. 18662/2020); poiché sarebbe illegittimo il recesso comunicato antecedentemente l'effettivo raggiungimento dei requisiti (Cass. 6157/2018) ed il recesso non è considerato come automatismo, ma è prevista una mera facoltà del datore (Cass. 14799/2019).
Se si è efficacemente riusciti, tramite il precedente, e breve, excursus sulle possibilità di recesso, a rendere conto di un quadro assai ampio, ben si coglie come il primo punto della Check list non possa che essere la corretta individuazione della tipologia di recesso.

Il successivo passo da compiere è quello di considerare come ogni tipologia di cessazione comporti una procedura ben specifica e tassativa da seguire.
Per esempio, in caso di dimissioni, come già si è detto, va espletata la procedura telematica attraverso il sito www.lavoro.gov.it, istituito per contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco". Tale procedura non è richiesta nell'ipotesi, tra le varie, di lavoratrici neomamme (e neo-padri) o neospose: le loro dimissioni possono essere presentate in formato cartaceo, purché convalidate presso la sede dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

Nel caso del licenziamento, invece, si possono differenziare sostanzialmente 2 procedure: nel caso di licenziamento disciplinare va rispettato alla lettera l'iter previsto all'art. 7 L. n. 300/70; a differenza dell'ipotesi di licenziamento per ragioni oggettive, oltre alla consegna della lettera di cessazione del

rapporto, è necessario verificare la sussistenza di eventuali elementi impeditivi (ad es. repechage, superamento comporto), oltre alla verifica del numero complessivo di recessi operati nei precedenti 120 giorni (in caso di raggiungimento di 5 recessi, si è assoggettati alla disciplina del licenziamento collettivo, ai sensi della L. n. 223/1991).
In tutte le altre ipotesi di recesso è consigliabile, in ogni caso, la conservazione dell'interezza della documentazione, recante data e sottoscrizione, oltre ad un eventuale accordo siglato tra le parti.

Dunque, come secondo punto della Check list si ha l'individuazione della procedura e delle pratiche legate allo specifico caso di cessazione.
Il terzo punto è comune alla totalità delle possibili cessazioni: si tratta della comunicazione dell'interruzione mediante modello Unilav. Tale comunicazione va inoltrata tramite l'apposito servizio telematico, entro 5 giorno dall'avvenuta cessazione. Nel solo caso di conciliazione avente buon esito, nella complessa conciliazione ai sensi del D. Lgs. 23/2025, la comunicazione attestante l'accordo deve essere inoltrata, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del medesmo provvedimento. Ove la comunicazione fosse omessa o presentata oltre il termine tassativo, si incorre in una sanzione amministrativa compresa tra 100 a 500. Inoltre, l'avvenuta cessazione deve essere annotata presso il Libro Unico del Lavoro.

Infine, devono consegnarsi al lavoratore una copia di: Modello C.U. (solo se effettivamente richiesto), certificati o titoli di studio richiesti all'atto dell'assunzione, dichiarazione attestante l'ammontare della retribuzione assoggettata alla contribuzione IVS (ai fini del calcolo del massimale contributivo e della quota del contributo aggiuntivo 1%), e da ultimo la modulistica per espletare l'eventuale richiesta di accesso alla pensione.

Il quarto punto concerne le conseguenze contabili che la cessazione produce nel cedolino: queste possono essere molteplici.
Potrebbe essere necessario, infatti, il versamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, ove questo non fosse rispettato, oppure, in caso contrario, del pagamento del periodo corrispondente al c.d. "preavviso lavorato".
Deve essere altresì liquidato il TFR, che matura durante l'intera durata del rapporto (è infatti considerato una fattispecie a formazione progressiva), il cui diritto alla liquidazione sorge, però, solo in occasione della cessazione del rapporto lavorativo. Non si rinviene alcun riferimento normativo che garantisca il diritto di postdatare l'erogazione del

Trattamento di fine rapporto, né di erogarlo in forma rateale. Tuttavia, di fatto, ove non fosse stato conferito presso un fondo di previdenza complementare, è possibile contrarre accordi tesi all'erogazione in più tranche di detta somma.
Conseguentemente alla cessazione, è necessario liquidare l'interezza dei ratei residui, così come è necessario erogare la somma prevista da un eventuale accordo tra datore e lavoratore avente natura transattiva e/o conciliativa.

Il quinto punto dell'elenco è rappresentato dal sorgere di alcuni doveri, conseguenti alla cessazione. Si tratta ad esempio del pagamento del ticket di licenziamento, detto anche Ticket NASpI.
La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), prevista per effetto dell'art. 1, D. lgs. 22/2015, si può riassumere come quell'indennità rivolta ai lavoratori subordinati, che si trovino in stato di disoccupazione involontaria. Si tratta, dunque, di una misura di natura previdenziale, volta al contrasto del rischio di disoccupazione. Per il finanziamento della stessa, è richiesto il versamento del già citato Ticket, da parte del datore di lavoro, cui si sommano le contribuzioni ordinarie da effettuarsi in costanza di rapporto. Il predetto Ticket, previsto dal 1° gennaio 2013 ex art. 31 e ss. L. n. 92/2012, ha un ammontare pari al 41% del massimale mensile NASpI dell'anno in cui avviene l'interruzione del rapporto (per il 2023 è pari a 603,10 annuali per un importo massimo pari a 1809,3 per il triennio di anzianità). È dovuto in tutti

i casi di licenziamento, ad eccezione del personale domestico e nell'ipotesi di dimissioni rassegnate per giusta causa.

Un altro elemento che potrebbe dar vita ad un'erogazione monetaria solamente successivamente la conclusione del rapporto è il patto di non concorrenza. Disciplinato all'art. 2125 c.c. e soggetto a precisi limiti di tempo, spazio, e oggetto, deve necessariamente avere carattere oneroso: è un obbligo, infatti, prevedere la corresponsione di un'indennità adeguata (Cass. 4891/1998) volta a bilanciare il disagio assunto dal lavoratore, il quale è limitato circa la possibilità di reimpiego.

L'ultimo aspetto da considerare è la restituzione, da parte del dipendente, dell'oggettistica cui sia entrato in possesso per effetto del rapporto di lavoro. Infatti, nell'eventualità che detenesse beni necessari allo svolgimento delle proprie mansioni, quali ad esempio computer, chiavi, divisa, ne è tenuto alla riconsegna. Lo stesso vale per quegli strumenti, eventualmente conferitigli, a titolo di benefits: si tratta del caso, a titolo esemplificativo, dell'auto aziendale o dell'alloggio.

In entrambi i casi, si ritiene consigliabile sottoporre al lavoratore una lettera attestante la riconsegna, cui apporre la propria firma.

CHECK LIST COMPLETA:
1) individuare correttamente
 la tipologia di rapporto,
 la tipologia possibile di recesso
2) individuare correttamente le pratiche da disporre, a seconda della tipologia di cessazione
3) È necessario:
 inoltrare la comunicazione unilav
 registrare sul lul
 consegnare documenti al lavoratore
4) evidenziare nel cedolino
 eventuali elementi retributivi legati alla cessazione
 disiscrivere il lavoratore dai fondi / enti contrattuali
5) verificare
 se comporta il pagamento del ticket naspi
 Patto di non concorrenza
6) verificare se il lavoratore è in possesso di un bene aziendale da dover restituire