

LE CESSAZIONI IN UN RAPPORTO DI LAVORO

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

Questa settimana iniziamo a trattare un argomento alquanto delicato quale quello relativo alle modalità di cessazione del rapporto di lavoro. In pratica, questa rubrica cercherà di chiarire ai lavoratori ed ai datori di lavoro le modalità per cessare il rapporto di lavoro senza incorrere in problematiche con la controparte.

Partiamo dalle definizioni fondamentali che è necessario conoscere per affrontare l'argomento in essere.

Il rapporto di lavoro è un contratto al quale vengono applicate le regole del contratto in generale sancite dal codice civile. L'articolo 1321 del c.c., definisce il contratto come *"l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale"*. L'articolo 2094 stabilisce che *"è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*. L'articolo 2077 definisce l'efficacia dei contratti collettivi e di quelli individuali, stabilendo che *"le clausole difformi dei contratti individuali rispetto ai contratti collettivi, sono sostituite di diritto da quelle dei contratti collettivi, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro"*. Quest'ultimo articolo è stato inserito al fine di evitare che il contratto individuale diventi lo strumento attraverso il quale il datore di lavoro vada a violare i diritti riconosciuti al lavoratore per legge.

Sempre applicabili sono le norme che prevedono che il *contratto di lavoro si considera concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte*; e che il contratto non può avere una causa *contraria alle norme giuridiche o all'ordine pubblico, o al buon costume*; infine, l'oggetto del contratto di lavoro (l'attività che il lavoratore deve svolgere) deve essere possibile, lecita e *determinabile*.

Terminata la disamina di alcune delle norme riguardanti la stipula del contratto di lavoro, vediamo quali e quante sono le modalità di cessazione del rapporto di lavoro. Abbiamo: le dimissioni volontarie; le dimissioni presentate durante il periodo di prova; la risoluzione consensuale; la cosiddetta "dimissione incentivata"; le dimissioni per giusta causa o per giustificato motivo; il licenziamento; il licenziamento durante il periodo di prova; ed il pensionamento (sia di vecchiaia che di anzianità). Ho lasciato fuori le scadenze naturali del rapporto di lavoro come la cessazione per scadenza del termine, in caso di contratto di lavoro a tempo determinato o in caso di realizzazione del progetto nel caso di collaborazione coordinata e continuativa.

Iniziamo con le dimissioni volontarie.

Le dimissioni volontarie sono un atto unilaterale recettizio di volontà del lavoratore. Il lavoratore (articolo 2118 c.c.) ha la possibilità, durante tutta la durata del rapporto di lavoro (sia esso a tempo determinato o indeterminato), di recedere dal contratto senza darne giustificazione alcuna. Le dimissioni hanno effetto dal momento in cui il datore di lavoro ne ha conoscenza, non è richiesta l'accettazione da parte sua, essendo una dichiarazione di volontà unilaterale, libera nei motivi e irrevocabile.

Un'eventuale revoca è valida solo se manifestata prima che il datore di lavoro ne venga a conoscenza o con il consenso di quest'ultimo.

Il lavoratore dovrà adoperarsi per verificare - dal Contratto Collettivo applicato dall'azienda - la durata del periodo di preavviso (che varia a seconda dell'attività svolta e della qualifica in possesso) e la data dalla quale far decorrere la cessazione del rapporto di lavoro (es. alcuni contratti fanno decorrere la cessazione del rapporto soltanto dal 1° o dal 16 di ogni mese).

Unico adempimento del lavoratore, volto a dichiarare l'intenzione volontaria di recedere dal contratto di lavoro, è quello di comunicare preventivamente, al datore di lavoro, la data di cessazione del rapporto (ultimo giorno di lavoro), attraverso la "lettera di dimissioni".

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse "lavorare" il periodo di preavviso (cosiddette dimissioni contestuali), così come stabilito dal CCNL applicato dall'azienda, è tenuto a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata per il periodo di preavviso stesso (art. 2118, comma 2).

La stessa indennità è dovuta, da parte del datore di lavoro, nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro (art. 2118, comma 3).

Per garantire che le dimissioni non siano state provocate da eventuali pressioni del datore di lavoro sono previste specifiche regole.

In caso di Matrimonio: le dimissioni presentate dal lavoratore o dalla lavoratrice nel periodo compreso tra la richiesta di pubblicazione del matrimonio ed un anno dopo la celebrazione delle nozze, devono essere confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro, altrimenti sono nulle.

In caso di Maternità: le dimissioni presentate dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre durante il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento (dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino), devono essere presentate alla Direzione provinciale del lavoro per richiederne la convalida.

Seconda causa di cessazione è la dimissione durante il periodo di prova. In questo caso la cessazione è immediata e senza obbligo del periodo di preavviso. Può scattare un'eventuale richiesta di risarcimento da parte del datore di lavoro qualora la cessazione immediata del rapporto di lavoro abbia causato danni all'azienda.

La prossima settimana tratteremo delle altre cause di cessazione del rapporto di lavoro.

Roberto Camera

Pubblicato sul quotidiano L'INFORMAZIONE in data 13 ottobre 2008