

Ricerche

Problemi e prospettive nella disciplina del licenziamento fra limiti causali e vincoli formali

Luca Calcaterra *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità*

Riassunto - *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità* - L'analisi del tema pone di fronte ad una giurisprudenza vastissima e assai frastagliata, tanto per varietà di fattispecie quanto per soluzioni adottate. È quindi assai arduo il compito di individuare delle linee guida, essendo la materia ben lungi dall'essere compiutamente sistematizzata, specie per quanto concerne i magmatici e irrisolti rapporti con la normativa civilistica. Il lavoro, attraverso un *excursus* che va dalla distinzione rispetto al giustificato motivo soggettivo all'analisi delle fattispecie giustificative oggettive inerenti la persona del prestatore e le scelte organizzative del datore, affrontando i problemi relativi ai limiti del sindacato giudiziale, al c.d. obbligo di *repêchage* e ai rapporti con i licenziamenti collettivi, tenta perciò di ricostruire in chiave critica alcune tendenze di fondo e di segnalare alcuni spunti di particolare interesse. Ci si riferisce in particolare al tentativo di mantenere la "purezza" dell'istituto, arginando l'ingresso di elementi "soggettivistici", allo sforzo di trovare un equilibrio possibile tra la libertà organizzativa del datore di lavoro e la tendenziale stabilità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla individuazione dei limiti al sindacato giudiziale sulle esigenze organizzative del datore di lavoro e in particolare sulla idoneità dell'obiettivo di incrementare efficienza e profitti a giustificare il licenziamento, dove qualche pronuncia "si apre" alle esigenze della competitività, sia pure in un mare di pronunce orientate in senso opposto. Di particolare attualità è poi il problema dei rapporti tra licenziamento individuale per motivo oggettivo e licenziamenti collettivi: qui la giurisprudenza, in prevalenza orientata a disconoscere la rilevanza della causale giustificativa in caso di licenziamenti collettivi, offre diverse soluzioni. Benché non manchino punte irrigidenti condizionate dalla tradizionale propensione alla tutela del contraente debole, dalla lettura delle sentenze emerge il quadro di una giurisprudenza equilibrata e tutto sommato consapevole delle esigenze e della mutevolezza del mondo della produzione. Non sembrano dunque sempre condivisibili le critiche a questa giurisprudenza avanzate da una parte della dottrina.

Summary - *Justifications for dismissal for objective reasons in case law dealing with legitimacy (Article in Italian)* - The paper takes as its starting point the fact that the existing case law in this area is extensive and highly fragmented, both in terms of the matters considered and the rulings handed down. It is therefore hard to identify any guidelines, as this area has not been dealt with in a systematic manner, particularly with regard to the complex interface with civil law provisions. The paper deals with a number of issues, ranging from the differences from the justification for dismissal for subjective reasons, and the objective reasons relating to the employee and the organisational choices of the employer, while examining problems relating to the limits of decision-making powers, the requirement to reallocate employees who have been dismissed, and redundancy schemes. The paper therefore aims to provide a critical analysis of certain underlying tendencies and to highlight certain matters of interest. Reference is made in particular to attempts to maintain the specific characteristics of dismissal for objective reasons, resisting the tendency to introduce subjective elements, and to the attempts to strike a balance between the employer's managerial freedom and the stability of open-ended employment. In addition, reference is made to the identification of the limits to managerial prerogatives and in particular to the aim of increasing efficiency and profit as a justification for dismissals, showing that a number of rulings take the requirements of competitiveness into account, though they are less numerous than those that take the opposite approach. One issue that is particularly interesting at the moment is the relation between individual dismissal for objective reasons and collective redundancies: case law on this point tends not to take a favourable view of the justificatory reasons for redundancy, though various approaches are to be found. The paper concludes by arguing that although there are instances of a rigid approach, reflecting the traditional propensity to safeguard the weaker party, a reading of the sentences reveals that case law generally manages to strike a balance and to take the changing needs of production into account. The criticisms that are often made by certain legal scholars do not therefore appear to be justified.

Maddalena de Rosa *Licenziamento per "ragioni economiche": le fattispecie*

Riassunto - *Licenziamento per “ragioni economiche”: le fattispecie* - Il saggio esamina il rapporto esistente nel nostro ordinamento tra le fattispecie del licenziamento collettivo e del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. Con un rapido excursus viene ripercorsa l'evoluzione del profilo definitorio delle due figure: dall'originaria disciplina degli Accordi interconfederali sino ai più recenti orientamenti della dottrina e della giurisprudenza, con riferimenti anche all'impostazione degli interventi comunitari. Particolare attenzione viene al riguardo prestata alla proposta dottrinale di accorpate le due fattispecie in un'unica categoria di licenziamenti “per ragioni economiche”, sul presupposto della sostanziale identità causale delle due tipologie di licenziamento e sulla falsariga di quanto avviene in altri ordinamenti. Ci si sofferma, poi, sulle forme di garanzia sostanziale (vincoli causali) e procedurale (controllo pubblico-sindacale) poste a tutela dei lavoratori: le prime, tipicamente riferite al licenziamento individuale, sollecitano un dibattito in ordine alla loro applicabilità anche ai licenziamenti collettivi, sicuramente investiti, invece, da corpose tutele di tipo procedurale. La disputa sui vincoli causali dei licenziamenti collettivi e, quindi, sulla sindacabilità giudiziale dei presupposti legittimanti, vede dottrina e giurisprudenza attestare su posizioni tendenzialmente divergenti: la prima propensa a valorizzare il rilievo delle giustificazioni causali; la seconda, al contrario, attenta soprattutto, se non esclusivamente, al solo rispetto degli oneri procedurali. Il dibattito è reso particolarmente attuale dalla contraddizione che viene a crearsi tra la frequente adozione del criterio di scelta dei lavoratori da esodare imperniato sulla maggiore anzianità contributiva e la necessità di ancorare la scelta medesima a presupposti oggettivi (funzioni o posizioni oggettivamente esuberanti), spesso non coincidenti con il criterio “sociale” della prossimità al pensionamento.

Summary - *Dismissal for “economic reasons”: various instances (Article in Italian)* - This paper examines the relation between collective dismissals and individual dismissals for objective justified reasons in the Italian system. A rapid overview is provided of the evolution of the definition of these two types of dismissal, from the original provisions laid down in the interconfederal agreements to the more recent approaches of legal opinion and case law, with reference also to EU provisions. Particular attention is paid in this connection to the proposal to combine the two instances into a single category of dismissals “for economic reasons”, on the assumption that the underlying cause for the two types of dismissal is substantially the same, reflecting the provisions of other legal systems. The paper also considers the forms of substantial safeguards (in the sense of the limits placed on the causes for dismissal) and procedural safeguards (in the sense of public and trade-union requirements) aimed at protecting the worker. Substantial safeguards generally apply in cases of individual dismissal, raising the question of their applicability also in the case of collective dismissals, that are subject to significant safeguards of a procedural kind. The controversy over the limits on just causes for dismissal in the case of collective dismissals, and therefore on decisions taken in relation to legitimating factors, gives rise to a divergence between legal opinion and case law. Whereas legal opinion tends to underline the importance of just causes for dismissal, case law tends to emphasise the importance of procedural requirements. The debate is of particular interest at the moment due to the contradiction arising from the frequent selection of employees for redundancy based on the total number of years of contributions, and the need to adopt objective criteria in the sense of positions that are excess to requirements, that often do not coincide with the “social” criteria of proximity to retirement age.

Valeria Nuzzo *Natura ed incidenza dei vincoli formali nel recesso datoriale*

Riassunto - *Natura ed incidenza dei vincoli formali nel recesso datoriale* - Il saggio analizza i vincoli formali e procedurali al potere di recesso dell'imprenditore soffermandosi, in particolare, sulla qualificazione degli stessi e sulle conseguenze della loro violazione. L'A., muovendo dall'analisi della giurisprudenza che interpreta teleologicamente le prescrizioni sulla forma del licenziamento, conclude che l'atto scritto non costituisce ex art. 1325 c.c. un elemento essenziale del recesso bensì una mera modalità di comunicazione di esso, con la conseguenza che il vizio di forma non colpisce l'atto nella sua rilevanza, ma incide solo sulla funzionalità dello stesso. In tal modo l'A. spiega l'inefficacia (e non la nullità) che l'art. 2 della l. n. 604/1966 collega ai vizi formali del licenziamento. Nell'analisi delle conseguenze sanzionatorie, il saggio ripercorre i diversi orientamenti interpretativi, evidenziando le contraddizioni interne alla giurisprudenza soprattutto in relazione all'applicazione del regime della *mora credendi*. Ulteriori contrasti emergono dall'analisi delle conseguenze sanzionatorie derivanti dall'invalidità del licenziamento adottato senza l'osservanza delle disposizioni procedurali previste dall'art. 7 Stat. lav. Tale violazione, infatti, non produce la nullità di diritto comune conseguente alla violazione di una norma imperativa, ma rileva unicamente ai fini della possibile utilizzabilità del motivo posto a fondamento del recesso, con conseguente applicazione dei regimi di tutela che le norme lavoristiche collegano al licenziamento ingiustificato. Questa interpretazione suscita perplessità in ordine al contrasto tra il trattamento riservato alla violazione degli oneri formali e procedurali imposti dall'art. 2 della l. n. 604/1966 e quello per la violazione del procedimento disciplinare, soprattutto con riguardo alle conseguenze che si producono fuori dall'area della tutela reale. Il saggio, infine, esamina le ripercussioni dell'eventuale licenziamento orale sul piano della tutela processuale, con riferimento, quindi, alla difficile ripartizione dell'onere probatorio tra il lavoratore che impugna il licenziamento viziato e il datore di lavoro che eccepisce, invece, che il rapporto si è estinto per dimissioni.

Summary - *The nature and incidence of formal limitations on dismissals (Article in Italian)* - This paper analyses the formal and procedural limits on the power of the entrepreneur to terminate the employment relationship, considering the nature of these limits and the consequences arising from a failure to comply with them. The paper begins with an analysis of case law, that considers the underlying reasons for the provisions relating to forms of dismissal, coming to the conclusion that the implementation of the dismissal in writing, on the basis of Article 1325 of the Civil Code, is not an essential feature of dismissals, but simply a means for providing information. As a result a failure to provide notice in writing does not negate the effect of the dismissal, though it has an impact on it in functional terms. In this way the author explains the inefficacy (but not the nullity) laid down in Article 2 of Act 604/66 to procedural defects in the case of dismissals. In an analysis of the sanctions arising from such procedural defects, the paper considers the various lines of interpretation, highlighting the contradictions within the case law above all in relation to the application of the regime of *mora credendi*. Further contrasts emerge from the analysis of the sanctions deriving from the invalidity of dismissals carried out without complying with the procedural requirements of Article 7 of the Statuto dei lavoratori. Such a violation does not nullify the provision due to the violation of a mandatory norm, but is significant in relation to the possible use of the reason given for the dismissal, with the consequent application of the employment safeguards relating to unfair dismissal. This interpretation is problematic in terms of the contrast between the measures relating to the violation of formal and procedural requirements laid down in Article 2, Act 604/66, and the measures provided for the violation of disciplinary procedures, especially with regard to the consequences arising outside the area of employment protection. Finally, the paper examines the repercussions of a verbal dismissal in terms of the protection of the interests of the parties, with reference in particular to the difficulties relating to the burden of proof for the worker appealing against a dismissal that is null and void for procedural reasons, and the employer, defending the position that the employment relationship was terminated due to resignation.

Ricerche

Il lavoro nelle riforme del diritto societario e nel Codice della proprietà industriale

Patrizia Tullini *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*

Riassunto - *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa* - L'A. evidenzia, in prima istanza, come uno dei temi dominanti del dibattito dottrinale, già dalla seconda metà del secolo scorso, sia stata la ricerca di una definizione della finalità mutualistica, sia tra i giuristi (giuslavoristi e giuscomercialisti), sia nell'ambito degli studi di economia aziendale, ed opera così una ricostruzione delle diverse opzioni prospettate. Su questa base, sottolinea gli aspetti evolutivi, all'interno del quadro normativo, che hanno contribuito a ridisegnare il profilo dell'organizzazione cooperativa nell'economia di mercato del nuovo secolo, prendendo in considerazione, in particolare, la revisione generale dell'ordinamento societario, che ha inciso anche sull'assetto giuridico delle cooperative, ma anche la disciplina della posizione del socio nell'ambito delle medesime. Viene inoltre posto in luce come la sostanziale prevalenza assegnata al rapporto associativo nella realizzazione dello scambio mutualistico si desuma da una serie di "ritocchi" apparentemente secondari, come il rafforzamento del ruolo del regolamento interno della cooperativa per la definizione delle condizioni generali di svolgimento delle prestazioni lavorative, l'arretramento della contrattazione collettiva nella determinazione dei trattamenti applicabili al socio lavoratore, la facoltà concessa alla cooperativa di ottenere, in via unilaterale, la certificazione del contenuto del regolamento interno ai sensi dell'art. 83 del d.lgs. n. 276/2003, la correlazione dell'estinzione del rapporto di lavoro con l'esclusione o il recesso del socio cooperatore in termini sostanzialmente coerenti con gli artt. 2532 e 2533 c.c., e infine la revisione della disciplina processuale, che sembra restituire alla competenza del giudice ordinario «le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica».

Summary - *Mutual support and labour provisions in the recent reform of cooperative societies (Article in Italian)* - This paper considers how, from the mid-twentieth century onwards, one of the dominant themes in the debate among labour law and business administration scholars was the search for a definition of the purposes of mutual support, and examines the various solutions proposed. An account is given of the developments in the legal framework that contributed to the reform of cooperative societies in the market economy in the last century, taking into account, in particular, the general reform of company structure, and its impact on the legal personality of cooperative societies, but also the provisions relating to the position of the members of these societies. In addition, the paper considers the prevalence given to membership rather than employment in relations between the cooperative society and its members, and how this is reflected in a series of changes that are only apparently of secondary importance, such as the strengthening of the role of internal regulations governing general conditions of employment in the cooperative, the downplaying of the

role of collective bargaining in determining the conditions applicable to the employee members, the powers granted to the cooperative to obtain, on a unilateral basis, the certification of internal regulations pursuant to Article 83 of Legislative Decree no. 276/2003, the linking of the termination of the employment relationship with the exclusion or resignation of the cooperative member in terms largely in compliance with Articles 2532 and 2533 of the Civil Code, and finally the reform of procedural regulations, that appears to bring “disputes between the member and the cooperative relating to matters of mutual support” back within the jurisdiction of the ordinary courts.

Flavia Pasquini *Il rapporto di tra riforme del diritto societario e del lavoro*

Riassunto - *Il rapporto di tra riforme del diritto societario e del lavoro* - Posto che tra amministratore e società può sussistere sia un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di funzioni gestorie, sia un rapporto di lavoro, la figura dell'amministratore di società viene analizzata da due diverse prospettive: in primo luogo, nell'ambito del d.lgs. n. 6/2003, di riforma del diritto societario, al cui interno vengono individuati i profili di interesse lavoristico. Da un'altra ottica, invece, tenendo conto delle norme di cui al d.lgs. n. 276/2003. Il primo problema in concreto analizzato inerisce la natura giuridica del rapporto di amministrazione, in relazione al quale vengono prese in considerazione le diverse posizioni dottrinali avvicendatesi dalla metà del secolo scorso in avanti. Anche gli orientamenti della giurisprudenza vengono richiamati, in quanto, in materia, essi hanno assunto un ruolo di primo piano. Un ulteriore problema toccato è poi quello della cumulabilità della posizione di amministratore con quella di lavoratore della società, e anche su questo aspetto viene analizzata la casistica più ricorrente, dato il ruolo fondamentale assunto dall'elaborazione dei giudici di legittimità e di merito.

Summary - *The relation between administrators and undertakings (Article in Italian)* - Considering that the relation between an administrator and an undertaking implies a managerial function but also an employment relationship, this paper analyses the role of the company administrator in two different perspectives: on the one hand, in relation to Legislative Decree No. 6/2003, the company law reform, that deals with employment matters, and on the other hand, in relation to the provisions laid down by Legislative Decree No. 276/2003. The first problem analysed concerns the juridical nature of the relation between administrators and undertakings, with an examination of the various scholarly opinions put forward from the mid-twentieth century onwards. Reference is also made to case law, since it has played a fundamental role in this area. A further problem examined is how the role of administrator can be reconciled with that of company employee, and once again the most significant case law is discussed, given the fundamental role of the courts with regard to matters of law and of fact.

Giuseppe Pellacani *La disciplina delle invenzioni nel nuovo “Codice della proprietà industriale” (decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30)*

Riassunto - *La disciplina delle invenzioni nel nuovo “Codice della proprietà industriale” (decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30)* - L'A. ricostruisce la disciplina delle invenzioni del lavoratore introdotta dal nuovo Codice della proprietà industriale (c.p.i.), in vigore dal 19 marzo 2005. L'A., in particolare, sottolinea che il nuovo codice, agli articoli 64 e 65, ha confermato la tradizionale tripartizione delle invenzioni del dipendente - di servizio, d'azienda ed occasionali - disciplinando altresì i rispettivi regimi in ordine alla titolarità del brevetto e ai diritti del lavoratore. Con riferimento al dibattito avente ad oggetto la distinzione tra invenzioni di servizio e d'azienda, l'A. aggiunge che il nuovo codice non ha in realtà preso una posizione netta confermando, implicitamente, l'orientamento secondo cui l'elemento distintivo tra i due tipi di invenzioni sia costituito dalla previsione o meno di una specifica retribuzione. L'A. evidenzia, poi, le importanti novità in materia di equo premio: la ridefinizione dei criteri di determinazione dello stesso e, nel caso di invenzioni d'azienda, la subordinazione al conseguimento del brevetto da parte del datore di lavoro, con la precisazione che la pronuncia di nullità del brevetto, pur avendo efficacia retroattiva, non pregiudica i pagamenti già effettuati a titolo di canone, equo premio o prezzo. Regole particolari sono riservate alle invenzioni dei ricercatori delle università e degli enti pubblici di ricerca, l'art. 65 c.p.i. assegna al ricercatore la titolarità esclusiva dei diritti derivanti dall'invenzione realizzata nell'esecuzione del rapporto di lavoro e prosegue dettando un sistema di regole differenti a seconda che il trovato sia il frutto di ricerca libera o vincolata. Infine l'A. tratta delle questioni processuali, la competenza in materia di invenzioni del dipendente e l'arbitrato per la determinazione del premio, canone o prezzo.

Summary - *The regulation of inventions by employees under the terms of the new Industrial Property Code (Article in Italian)* - This paper examines the regulation of inventions by employees under the terms of the new Industrial Property Code that came into force on 19 March 2005. In particular, the paper highlights the fact that Articles 64 and 65 the new code confirm the traditional three categories of inventions by employees – service, company and occasional inventions – while laying down regulations concerning ownership of the patent and the rights of the employee. With reference to the debate concerning the distinction between service and company inventions, it is argued that the new code does not take a clear position on this matter,

thus implicitly confirming the interpretation according to which the distinguishing feature between the two types of invention consists of whether specific remuneration is provided or not. The paper also casts light on the important innovations concerning fair bonuses for inventions, the redefinition of the criteria for calculating such remuneration and, in the case of a company invention, the provision that the patent should be taken out by the employer, while at the same time laying down that in the event that the patent is annulled, even with a retroactive effect, this does not have any effect on payments already made in the form of rental payments, fair bonus payments or prices. Particular regulations are provided for inventions made by researchers in universities and public research institutes, and Article 65 of the Code grants the researcher sole ownership of any royalties arising from the invention made during the employment relationship. In addition it lays down a system of rules that differ according to whether the discovery is the outcome of research that is free or binding. In conclusion the paper deals with procedural matters, competence in relation to the inventions of employees, and arbitration procedures for determining bonuses, rental payments or prices.

Relazioni industriali

Angelo Stango *Sistema delle Relazioni Industriali e gestione del personale alla Indesit Company*

Riassunto - *Sistema delle Relazioni Industriali e gestione del personale alla Indesit Company* - L'A. descrive la gestione del personale e il sistema delle relazioni industriali alla Indesit Company, azienda dalle dimensioni internazionali, ma fortemente radicata al territorio nazionale. Le risorse umane rappresentano un fattore strategico del successo dell'azienda: per questo è stato istituito un Comitato Risorse Umane con l'obiettivo di monitorarne le attività attraverso incontri con esperti della funzione e con i manager di linea. L'A. illustra l'intero processo di valutazione e di sviluppo del personale della Indesit Company il cui principale strumento è rappresentato dalla job rotation, attraverso cui passano i piani di carriera individuali, personalizzati e attentamente pianificati per le persone di maggior valore per l'azienda. Anche il sistema delle Relazioni Industriali rispecchia i valori della Azienda e quindi: coinvolgimento, condivisione, pragmatismo e partecipazione; valori che la Indesit Company ha scelto di concretizzare attraverso la contrattazione di 2° livello. Pertanto il modello di Relazioni Industriali adottato ha tenuto conto, prima di tutto, della complessa articolazione organizzativa del sindacato, non privilegiando nessun livello (nazionale, territoriale, aziendale), ma dando ad essi un ruolo ben delineato. Il modello delle Relazioni Industriali si articola in tre sistemi: informativo, partecipativo e premiante; ognuno di essi viene accuratamente descritto dall'autore. Inoltre, in questo scenario partecipativo, nel 1996 è stato istituito il Comitato Aziendale Europeo (CAE) con lo scopo di favorire, a livello sindacale, lo scambio e il confronto tra i vari stabilimenti della Indesit Company dislocati in diversi Paesi. Per un ulteriore sviluppo delle Relazioni Industriali a livello internazionale, i singoli Paesi hanno sottoscritto nel 2001 il "Codice di condotta", il cui obiettivo è incrementare il benessere della comunità in cui opera l'impresa, nonché la salvaguardia dell'ambiente e il rispetto degli standard fondamentali in materia di lavoro, sanciti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Summary - *Personnel management and the system of industrial relations at Indesit (Article in Italian)* - This paper describes the personnel management and system of industrial relations at Indesit, a company with an international dimension, but with a strong Italian identity. Human resources are a strategic factor for the success of the company: for this reason a Human Resources Committee has been set up with a view to monitoring progress by means of meetings with human resources experts and line managers. The author illustrates the entire process of evaluation and development of personnel at Indesit, the main instrument being that of job rotation, an essential feature of carefully planned individual and personalised career plans adopted for most of the company employees. The system of Industrial Relations at Indesit reflects company values, such as involvement, sharing, pragmatism and participation, values that Indesit has chosen to promote by means of second-level collective bargaining. As a result the industrial relations model adopted takes account, first of all, of the complex organisational structure of the trade union, without giving priority to any of the levels (national, regional, company) but giving them a clearly defined role. The industrial relations model consists of three systems: information, participation and incentives, each of which is carefully described by the author. Moreover, in this participatory scenario, in 1996 a European Works Council (EWC) was set up with a view to promoting, at a trade union level, an exchange of views and experience between the various Indesit production plants located in various countries. For the further development of industrial relations at an international level, in 2001 the various countries adopted a Code of Practice, aimed at improving the wellbeing of the communities in which the company operates, as well as safeguarding the environment and complying with the fundamental labour standards adopted by the International Labour Organisation.