

Convenzione 158

CONVENZIONE SULLA CESSAZIONE DELLA RELAZIONE DI LAVORO AD INIZIATIVA DEL DATORE DI LAVORO, 1982¹

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,
Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro,
ed ivi riunitasi il 2 giugno 1982 nella sua sessantottesima sessione;
Notando le norme internazionali esistenti contenute nella Raccomandazione sulla cessazione
della relazione di lavoro del 1963;
Notando che, dopo l'adozione della Raccomandazione sulla cessazione della relazione di
lavoro del 1963, sono avvenuti importanti sviluppi nella legislazione e la prassi di
numerosi Membri relativi alle questioni di cui in detta Raccomandazione;
Considerando che tali sviluppi rendono opportuno l'adozione di nuove norme internazionali
sullo stesso argomento, in particolare con riguardo ai gravi problemi riscontrati in
proposito, in seguito alle difficoltà economiche e ai cambiamenti tecnologici sopraggiunti
durante gli ultimi anni in numerosi paesi;
Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla cessazione della relazione di lavoro ad
iniziativa del datore di lavoro, questione che costituisce il quinto punto all'ordine del
giorno della sessione;
Avendo deciso che tali proposte avranno la forma di convenzione internazionale,
adotta, oggi ventidue giugno millenovecentottantadue, la seguente convenzione che verrà
denominata Convenzione sul licenziamento del 1982:

PARTE I. METODI DI APPLICAZIONE, CAMPO DI AZIONE E DEFINIZIONE

Articolo 1

Nella misura in cui non viene assicurata tramite contrattazioni collettive, sentenze arbitrali o decisioni giudiziarie, o in ogni altro modo conforme alla prassi nazionale, l'applicazione della presente convenzione dovrà essere assicurata tramite legislazione nazionale.

Articolo 2

1. La presente convenzione si applica a tutti i settori di attività economica e a tutti i lavoratori dipendenti.
2. Un Membro potrà escludere dal campo di applicazione dell'insieme o di alcune disposizioni della presente convenzione le seguenti categorie di lavoratori dipendenti:
 - a) i lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato o per un compito specifico;
 - b) i lavoratori che esercitano un periodo di prova o che non hanno maturato l'anzianità richiesta, a condizione che la durata di tale periodo sia fissata in anticipo e che essa sia ragionevole;
 - c) i lavoratori assunti a titolo occasionale per un breve periodo.
3. Saranno previste garanzie adeguate contro il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato che mirino ad eludere la protezione risultante dalla presente convenzione.

¹ Traduzione italiana non ufficiale a cura dell'Ufficio ILO di Roma.

4. Se necessario, l'autorità competente o l'organismo appropriato in un paese, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, ove esistano, potrà adottare misure per escludere dall'applicazione della presente convenzione o di alcune delle sue disposizioni alcune categorie di lavoratori dipendenti le cui condizioni di impiego sono sottoposte ad un regime speciale che, nel suo insieme, assicuri loro una protezione al meno equivalente a quella offerta dalla convenzione.

5. Se necessario, l'autorità competente o l'organismo appropriato in un paese, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, ove esistano, potrà adottare misure per escludere dall'applicazione della presente convenzione o di alcune delle sue disposizioni altre categorie limitate di lavoratori dipendenti per i quali si pongono problemi specifici di una certa importanza, tenendo conto delle particolari condizioni di impiego di tali lavoratori, della dimensione dell'impresa nella quale essi sono assunti o della natura di tale impresa.

6. Ogni Membro che ratifica la presente convenzione dovrà indicare, con le relative motivazioni, le categorie che potranno essere oggetto di una esclusione in applicazione dei paragrafi 4 e 5 del presente articolo, nel primo rapporto sull'applicazione della convenzione che questo Membro sarà tenuto a presentare in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Tale Membro dovrà altresì esporre nei rapporti successivi lo stato della sua legislazione e della sua prassi riguardo a tali lavoratori, precisando in che misura è stato dato effetto o è stato proposto di dare effetto alla convenzione rispetto a loro.

Articolo 3

Ai fini della presente convenzione, il termine licenziamento significa la cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro.

PARTE II. NORME DI APPLICAZIONE GENERALE SEZIONE A. GIUSTIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Articolo 4

Un lavoratore non dovrà essere licenziato senza che esista un motivo valido di licenziamento legato all'attitudine o alla condotta del lavoratore, o fondata sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio.

Articolo 5

Non costituiscono motivi validi di licenziamento, in particolare:

- a) l'affiliazione sindacale o la partecipazione ad attività sindacali fuori dall'orario di lavoro o, con il consenso del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro;
- b) il fatto di sollecitare, esercitare o aver esercitato un mandato di rappresentanza dei lavoratori;
- c) il fatto di aver presentato un'istanza o partecipato a procedure avviate contro un datore di lavoro in ragione di presunte violazioni della legislazione, o presentato un ricorso alle autorità amministrative competenti;
- d) la razza, il colore, il sesso, lo stato matrimoniale, le responsabilità familiari, la gravidanza, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o l'origine sociale;
- e) l'assenza dal lavoro durante il congedo di maternità.

Articolo 6

1. L'assenza temporanea dal lavoro in ragione di una malattia o di un incidente non dovrà costituire una ragione valida di licenziamento.

2. La definizione di ciò che costituisce l'assenza temporanea dal lavoro, la misura in cui verrà richiesto un certificato medico e le limitazioni possibili nell'applicazione del paragrafo 1 del

presente articolo verranno determinati conformemente ai metodi di applicazione menzionati all'articolo 1 della presente convenzione.

SEZIONE B. PROCEDURE DA SEGUIRE PRIMA DEL LICENZIAMENTO O AL MOMENTO DI ESSO

Articolo 7

Un lavoratore non dovrà essere licenziato per motivi legati alla sua condotta o al suo lavoro prima che gli sia stata offerta la possibilità di difendersi contro le accuse formulate, a meno che non ci si possa ragionevolmente aspettare che il datore di lavoro gli offra tale possibilità.

SEZIONE C. PROCEDURE DI RICORSO CONTRO IL LICENZIAMENTO

Articolo 8

1. Un lavoratore che ritiene di essere stato oggetto di una misura di licenziamento ingiustificata avrà il diritto di fare ricorso contro tale misura davanti ad un organismo imparziale quale un tribunale, un tribunale del lavoro, una commissione arbitrale o un arbitro.

2. Nei casi in cui il licenziamento sia stato autorizzato da un'autorità competente, l'applicazione del paragrafo 1 del presente articolo potrà essere adattata alla legislazione e alla prassi nazionale.

3. Il diritto di ricorso del lavoratore contro il licenziamento ritenuto ingiustificato dovrà essere esercitato entro tempi ragionevoli a pena di decadenza dello stesso.

Articolo 9

1. Gli organismi menzionati all'articolo 8 della presente convenzione dovranno essere abilitati ad esaminare i motivi invocati per giustificare il licenziamento nonché le altre circostanze del caso, e a decidere se il licenziamento sia giustificato.

2. Affinché il dipendente non debba sopportare da solo l'onere di dimostrare che il licenziamento non era giustificato, i metodi di applicazione menzionati all'articolo 1 della presente convenzione dovranno prevedere l'una o l'altra delle due possibilità seguenti:

- a) l'onere di dimostrare l'esistenza di un motivo valido di licenziamento quale definito all'articolo 4 della presente convenzione dovrà spettare al datore di lavoro;
- b) gli organismi menzionati all'articolo 8 della presente convenzione dovranno essere abilitati a formare la loro convinzione relativamente ai motivi del licenziamento dopo aver esaminato gli elementi di prova forniti dalle parti e secondo procedure conformi alla legislazione e alla prassi nazionale.

3. In caso di licenziamento motivato dalle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio, gli organismi menzionati all'articolo 8 della presente convenzione dovranno essere abilitati a determinare se il licenziamento sia effettivamente avvenuto per tali motivi, restando inteso che i limiti dei loro poteri eventuali per decidere se tali motivi siano sufficienti a giustificare il licenziamento verrà definita dai metodi di applicazione menzionati all'articolo 1 della presente convenzione.

Articolo 10

Se gli organismi menzionati all'articolo 8 della presente convenzione giungono alla conclusione che il licenziamento sia ingiustificato e se, tenuto conto della legislazione e della prassi nazionale, tali organismi non hanno il potere di annullare il licenziamento, e/o di ordinare o di proporre il reintegro del lavoratore, o non ritengono che ciò sia possibile nella situazione data,

dovranno essere abilitati ad ordinare il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata come appropriata.

SEZIONE D. PREAVVISO

Articolo 11

Un lavoratore oggetto di una misura di licenziamento avrà diritto ad un preavviso di durata ragionevole o ad un indennizzo sostitutivo, a meno di essersi reso colpevole di una grave colpa, cioè una colpa di natura tale che non si possa ragionevolmente esigere dal datore di lavoro che continui a tenere tale lavoratore durante il periodo di preavviso.

SEZIONE E. INDENNIZZO DI USCITA E ALTRE FORME DI PROTEZIONE DEL REDDITO

Articolo 12

1. Un lavoratore licenziato avrà diritto, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale:

- a) o ad un indennizzo di uscita o ad altre prestazioni simili il cui ammontare sarà funzione, fra l'altro, dell'anzianità e del livello di salario, e che verranno corrisposte direttamente dal datore di lavoro o da un fondo costituito tramite contributi datoriali;
- b) oppure a prestazioni di assicurazione contro la disoccupazione o di assistenza ai disoccupati o ad altre prestazioni di sicurezza sociale, quali le indennità di vecchiaia o di invalidità, alle condizioni normali del diritto a tali prestazioni;
- c) oppure ad una combinazione tra tali indennizzi e prestazioni.

2. Nel caso non soddisfacesse le condizioni richieste per beneficiare di indennità di disoccupazione o di assistenza ai disoccupati, a titolo di regime universale, un lavoratore non potrà pretendere gli indennizzi o le prestazioni di cui al comma a) del paragrafo 1 del presente articolo per il solo fatto che egli non riceve indennità di disoccupazione al titolo del comma b) di detto paragrafo.

3. In caso di licenziamento per colpa grave, la perdita del diritto agli indennizzi o prestazioni menzionate al comma a) del paragrafo 1 del presente articolo potrà essere prevista dai metodi di applicazione menzionati all'articolo 1 della presente convenzione.

PARTE III. DISPOSIZIONI COMPLEMENTARI CONCERNENTI I LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI, TECNOLOGICI, STRUTTURALI O SIMILI

SEZIONE A. CONSULTAZIONE CON I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Articolo 13

1. Il datore di lavoro che progetta licenziamenti per motivi economici, tecnologici, strutturali o simili dovrà:

- a) fornire in tempo utile ai rappresentanti dei lavoratori interessati le informazioni pertinenti, ivi compresi i motivi dei licenziamenti progettati, il numero e le categorie di lavoratori potenzialmente interessati, e il periodo durante il quale è previsto l'applicazione di tali misure;
- b) conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale, con il più largo anticipo possibile, dare l'opportunità ai rappresentanti dei lavoratori interessati di essere consultati sulle misure da prendere per prevenire o limitare i licenziamenti o le misure volte ad attenuare gli effetti negativi del licenziamento per i lavoratori interessati, in particolare le possibilità di ricollocamento in un altro impiego.

2. L'applicazione del paragrafo 1 del presente articolo potrà essere limitata, dai metodi di applicazione menzionati all'articolo 1 della presente convenzione, ai casi in cui il numero dei lavoratori per il quale viene considerato il licenziamento raggiunga un certo numero o una certa percentuale del personale.

3. Ai fini del presente articolo, l'espressione rappresentanti dei lavoratori interessati significa i rappresentanti dei lavoratori riconosciuti come tali dalla legislazione o dalla prassi nazionale, conformemente alla Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori del 1971.

SEZIONE B. NOTIFICA ALL'AUTORITÀ COMPETENTE

Articolo 14

1. Nel caso progettasse licenziamenti per motivi di natura economica, tecnologica, strutturale o simile, un datore di lavoro dovrà, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale, notificare tali licenziamenti all'autorità competente con il più largo anticipo possibile, fornendo le informazioni pertinenti, ivi compreso un esposto scritto dei motivi di tali licenziamenti, del numero e delle categorie di lavoratori potenzialmente interessati, e del periodo durante il quale è previsto l'applicazione di tali misure.

2. La legislazione nazionale potrà limitare l'applicazione del paragrafo 1 del presente articolo ai casi in cui il numero dei lavoratori per il quale viene considerato il licenziamento raggiunga almeno un certo numero o una certa percentuale del personale.

3. Il datore di lavoro, prima di procedere ai licenziamenti, dovrà informare l'autorità competente dei licenziamenti menzionati al paragrafo 1 del presente articolo entro un termine minimo, da determinare tramite la legislazione nazionale.

PARTE IV. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 15

Le ratifiche formali della presente convenzione saranno comunicate al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e da esso registrate.

Articolo 16

1. La presente convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratifiche di due Membri saranno state registrate dal Direttore Generale.

3. In seguito, questa convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

Articolo 17

1. Ogni Membro che ha ratificato la presente convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data di entrata in vigore iniziale della convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e da quest'ultimo registrato. La denuncia avrà effetto un anno dopo la data di registrazione.

2. Ogni Membro che ha ratificato la presente convenzione e che, nel termine di un anno dopo lo scadere del periodo di dieci anni di cui al paragrafo precedente, non si avvale della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni ed in

seguito potrà denunciare la presente convenzione allo scadere di ciascun periodo di dieci anni alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 18

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia comunicati dai membri dell'Organizzazione.

2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 19

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario Generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione in conformità all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati in conformità agli articoli precedenti.

Articolo 20

Ogniqualevolta lo riterrà necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione e considererà se sia il caso di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 21

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione recante revisione totale o parziale della presente convenzione, ed a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente :

- a) la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, malgrado l'articolo 17 di cui sopra, un'immediata denuncia della presente convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore ;
- b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente convenzione cesserebbe di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e tenore per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratificheranno la convenzione riveduta.

Articolo 22

Il testo francese e il testo inglese della presente convenzione faranno ugualmente fede.