

Le regole attuali (in sintesi)

Licenziamento individuale

Il licenziamento di un lavoratore può avvenire solo per *giusta causa* o *giustificato motivo*.

Giusta Causa: un inadempimento del lavoratore talmente grave da non consentire anche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro.

L'art. 2119 c.c. prevede che il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza necessità di preavviso, qualora si verifichi appunto una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto medesimo.

La giurisprudenza ha specificato che la giusta causa si sostanzia in un inadempimento talmente grave che qualsiasi altra sanzione diversa dal licenziamento risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro, al quale non può pertanto essere imposto l'utilizzo del lavoratore in un'altra posizione.

La giusta causa non è rappresentata esclusivamente da comportamenti costituenti notevoli inadempimenti contrattuali, ma può essere determinata anche da comportamenti estranei alla sfera del contratto e diversi dall'inadempimento, purché idonei a produrre effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e a far venire meno la fiducia che impronta di sé il rapporto.

Giustificato motivo: Il giustificato motivo di licenziamento costituisce una causa di risoluzione (termine

http://www.studiolegale-online.net/contratti_r01.php)

del rapporto di lavoro e in base all'art. 3 della legge n. 604 del 1966, può essere soggettivo o oggettivo cioè o riferito a comportamenti del lavoratore o ad esigenze prettamente aziendali.

Giustificato motivo soggettivo: si realizza quando il lavoratore incorre in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali: per la determinazione di tale nozione si fa riferimento all'art. 1455 c.c., la quale richiede, perché il contratto possa essere risolto, che l'inadempimento non abbia scarsa importanza.

Quello soggettivo dunque è un notevole inadempimento del lavoratore; si differenzia in ogni caso dalla giusta causa, che è invece un gravissimo inadempimento, in quanto consente la prosecuzione del rapporto sia pure nei limiti del periodo di preavviso. Al riguardo spesso i contratti collettivi individuano precisamente le ipotesi in cui può ricorrere il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (**CCNL art.31 CCNL Merci e Logistica**); in particolare essi elencano le infrazioni disciplinari, che per la loro gravità, sono ritenute tali da giustificare il licenziamento.

Giustificato motivo oggettivo: in base all'art. 3 della legge n. 604 del 1966, è un motivo attinente all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro dell'impresa e al regolare funzionamento di essa. In tal caso non c'è un inadempimento del lavoratore, ma vi sono **esigenze tecniche ed economiche dell'organizzazione produttiva che giustificano il provvedimento espulsivo**.

E' comunque opportuno sottolineare che è carico del datore di lavoro provare la reale esistenza dei dedotti motivi di recesso, nonché la sussistenza di un concreto nesso di causalità fra detti motivi, oltre alla impossibilità di una diversa proficua utilizzazione del lavoratore licenziato.

Licenziamento collettivo

Disciplina dei licenziamenti collettivi:

La disciplina dei licenziamenti collettivi è caratterizzata dalla dimensione occupazionale dell'impresa, (la quale deve impiegare più di 15 dipendenti), dal numero dei licenziamenti, (che devono coinvolgere almeno 5 dipendenti), e dall'arco temporale di 120 giorni entro i quali devono essere effettuati i licenziamenti stessi.

La scelta dei lavoratori da licenziare non è libera; il datore di lavoro si deve attenere ai criteri di scelta indicati nei contratti collettivi o, in mancanza, ad una valutazione comparata dei criteri indicati nell'art. **5 L. 233/91**,

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/0ADB71B0-289C-4ADD-AE82-7BAC28013AF2/0/19910723_L_223.pdf quali:

- Carichi di famiglia
- Esigenze tecnico-produttive
- Anzianità di servizio presso l'azienda

Impugnazione del licenziamento:

Il licenziamento deve essere **impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione**, con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, il quale ritenga il licenziamento viziato per una o più ragioni. Il termine dei 60 giorni decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.-

Indennità di mobilità:

I lavoratori licenziati a seguito delle procedure di mobilità, sono iscritti in apposite liste, qualora siano stati assunti con un rapporto di lavoro a tempo continuativo e se l'anzianità di servizio maturata presso l'azienda è pari almeno a 12 mesi.

L'iscrizione nelle liste di mobilità ha lo scopo di agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro, e costituisce presupposto per l'erogazione da parte dell'INPS dell'indennità di mobilità; l'indennità viene erogata per un periodo calcolato in base all'età del lavoratore alla data del licenziamento e all'ubicazione dell'unità produttiva di appartenenza.

Indennità di disoccupazione:

Il lavoratore licenziato a livello individuale o comunque non a seguito delle procedure di mobilità, ha diritto alla corresponsione dell'indennità di disoccupazione. I requisiti per ottenere l'indennità sono i seguenti:

- Effettivo stato di disoccupazione involontaria
- Possesso di almeno due anni di anzianità assicurativa INPS
- Almeno 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente all'inizio dello stato di disoccupazione
- Conservazione di una residua capacità lavorativa
- Presentazione della domanda per iscritto all'INPS

La domanda va presentata entro 60 giorni dall'inizio della disoccupazione indennizzabile, (periodo di carenza otto giorni). La presentazione tardiva comporta che l'indennità sarà corrisposta dall'INPS solo a partire dal quinto giorno successivo alla presentazione della domanda.-

Diritto di prelazione:

La legge 223/91, cioè la legge che disciplina il licenziamento collettivo, sancisce il diritto di prelazione, che dura un anno, all'assunzione dei lavoratori in mobilità da parte dello stesso datore di lavoro che, superato il periodo di crisi, si ritrovi nella necessità di assumere nuovi lavoratori; vale a dire che l'azienda deve dare la precedenza ai propri ex dipendenti ancora iscritti alle liste di mobilità e che nel frattempo non abbiano trovato altro lavoro.

In caso di licenziamento individuale il diritto di prelazione dura sei mesi e la sua valenza è limitata ad assunzioni effettuate dal datore di lavoro per la stessa qualifica.

Il diritto è limitato ai lavoratori adibiti alle stesse mansioni o mansioni equivalenti, con priorità per coloro che avevano trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale e con valutazione prioritaria, in caso di parità, per i carichi familiari e l'anzianità