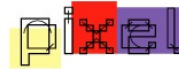
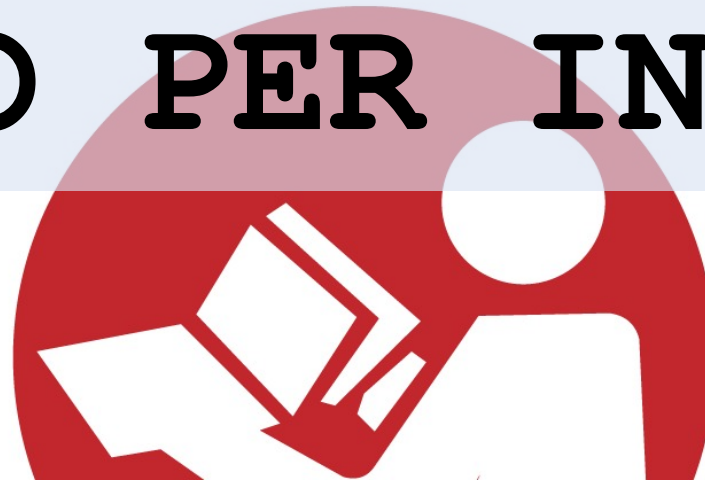


Manuale Pratico di Autodifesa dei Lavoratori e delle Lavoratrici

webinar pratici



STIAMO PER INIZIARE



10/06/2021

LO SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI

A cura di Avv. Elisena Iannuzzelli e Avv. Danilo Risi

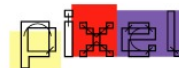


Il progetto è finanziato dalla Regione Campania con risorse statali del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali "Ricomporre le immagini del sociale" – ID "152".



Manuale Pratico di Autodifesa dei Lavoratori e delle Lavoratrici

webinar pratici



27/05/2021

LO SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI

A cura di Avv. Elisena Iannuzzelli E Avv. Danilo Risi



Il progetto è finanziato dalla Regione Campania con risorse statali del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali "Ricomporre le immagini del sociale" – ID "152".





Lo sportello legale



Mercoledì e Giovedì dalle 15.30 alle 17.30

Via Genova 19, Napoli

<https://associazionepixel.org/sportello-legale/>

081-544-0115

sportellolegale@associazionepixel.org

sportellolegalelavoro@associazionepixel.org

Per sostenere lavoratori e lavoratrici, cittadini, famiglie.
Italiani e stranieri



Il progetto è finanziato dalla Regione Campania con risorse statali del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali "Ricomporre le immagini del sociale" – ID "152".



COMPETENZE

Cause di estinzione del contratto,
licenziamento per motivi economici,
l'impugnativa del licenziamento.

PARTNER



CONTENUTI

IL RECESSO DAL CONTRATTO DI LAVORO

IL LICENZIAMENTO

FORMA E COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO

L'IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO

RIMEDI E TUTELE

LICENZIAMENTO COLLETTIVO - (legge n. 223/1991)

PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

TUTELE

CONTATTI

sportellolegalelavoro@associazionepixel.org

0815440115

www.associaizionepixel.org

RELATORI

Avv. Elisena Iannuzzelli

Avv. Danilo Risi



Il progetto è finanziato
statali del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali
"Ricomporre le immagini del sociale" – ID "152".



IL RECESSO DAL CONTRATTO DI LAVORO

Il recesso dal contratto di lavoro rappresenta una delle cause di estinzione del rapporto di lavoro più rilevante dal punto di vista normativo e sociale.

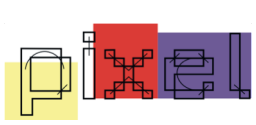
A seconda del contraente che pone in essere la decisione “unilaterale” di recedere dal rapporto di lavoro, si distinguono:

Le dimissioni (da parte del lavoratore)

Il licenziamento (da parte del datore di lavoro)

L'unico limite imposto alle parti è quello del preavviso. *“Ciascuno del contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti”* art. 2118 c.c., in mancanza si ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

In alcuni casi viene meno anche il limite del preavviso ex art. 2119 c.c. *“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto senza preavviso qualora di verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto”*.



IL LICENZIAMENTO

Il licenziamento da parte del datore di lavoro (legge 15 luglio 1966, n. 604) deve essere **MOTIVATO** da:

Giusta causa nel caso in cui il lavoratore abbia tenuto un **comportamento tanto grave** da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro, con effetto immediato (licenziamento in tronco). Non vi è obbligo di corresponsione del preavviso (art. 2119 c.c.)

Giustificato motivo soggettivo nel caso in cui il lavoratore abbia tenuto un comportamento, che per quanto meno grave di quello integrante la giusta causa di licenziamento, rappresenti comunque **un notevole inadempimento contrattuale**. In questo caso si ha diritto al periodo di preavviso.

Giustificato motivo oggettivo/per motivi economici per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Presupposti per la legittimità del licenziamento sono:

effettività, obiettività e veridicità dei motivi aziendali posto a base del recesso;

nesso di causalità fra i motivi adottati e il licenziamento intimato;

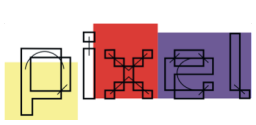
osservanza dell'obbligo di ripescaggio in altra mansione (licenziamento come extrema ratio)



FORMA E COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta, altrimenti il recesso è inefficace (forma richiesta *ad substantiam*), specificando i motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento è un **atto unilaterale recettizio** che produce i propri effetti una volta giunto a conoscenza del destinatario (art. 1334 c.c.); si ritiene conosciuto nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, a meno che questi provi di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia (art. 1335 c.c.).



L'IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento deve essere **impugnato** a pena di decadenza **entro 60 giorni** dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta (art. 6, Legge n. 604/1966). Decorso il predetto termine al lavoratore è precluso il diritto di accertare in sede giudiziale l'illegittimità del recesso e di conseguire le eventuali tutele.

Una volta impugnato il licenziamento, occorre depositare, entro i successivi 180 giorni il ricorso davanti al Tribunale in funzione del giudice del lavoro.



RIMEDI E TUTELE

Quali sono le conseguenze del licenziamento illegittimo perché privo di giusta causa o giustificato motivo oggettivo/soggettivo?

Tutela reale e tutela obbligatoria

Tutela reale (art. 18 l. 300/70) si applica alle aziende che hanno più di 15 dipendenti: reintegra del lavoratore nel posto di lavoro e risarcimento.

Tutela obbligatoria (art. 8 l. 604/1966) si applica alle aziende che hanno fino a 15 dipendenti: riassunzione del lavoratore o in mancanza risarcimento del danno.

Per le sanzioni applicabili, distinzione tra lavoratori assunti prima o dopo del 7 marzo 2015.



LICENZIAMENTO COLLETTIVO - (legge n. 223/1991)

Cosa si intende per licenziamento collettivo? La legge n. 223 del 1991 fissa un duplice criterio:

criterio numerico - quantitativo

criterio qualitativo

Criterio quantitativo: datore di lavoro con più di 15 dipendenti che intenda effettuare:

almeno 5 licenziamenti

nell' arco di 120 giorni

in un'unica unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.

Criterio qualitativo: il licenziamento collettivo ricorre quando è conseguenza di una riduzione, di una trasformazione o cessazione dell'attività aziendale.

È possibile procedere alla procedura di licenziamento collettivo:

in via diretta (esubero irreversibile di personale)

in via indiretta (dopo aver inutilmente ricorso all'intervento della CIGS)



PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Consta di una fase c.d. “sindacale” e una c.d. “amministrativa” nel corso delle quali il datore di lavoro ed i sindacati tentano prima tra loro e poi eventualmente mediante l’aiuto di un soggetto terzo, di trovare una soluzione alternativa al licenziamento.

Nella scelta dei lavoratori da licenziare, si devono rispettare dei criteri di scelta convenzionali o legali:

carichi di famiglia,

anzianità,

esigenze tecnico-produttive ed organizzative



TUTELE

Distinzione tra

Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, per i quali si applicherà la disciplina prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori così come modificato dalla riforma Fornero;

Lavoratori assunti a partire da tale data per i quali si applicheranno le c.d tutele crescenti di cui a D.lgs 23/2015.