

## LICENZIAMENTO

Il licenziamento (individuale) di un/a dipendente può avvenire per motivi diversi:

**GIUSTA CAUSA (o GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO)** ► licenziamento a seguito di un comportamento del/la dipendente che ha violato i suoi obblighi contrattuali e/o danneggiato l'azienda o ha comunque infranto il rapporto di fiducia tra le due parti – può essere un comportamento di fatto oppure attribuito al/la dipendente → a garanzia del/la dipendente è previsto che l'azienda attivi la **procedura del provvedimento disciplinare**

**GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO** ► licenziamento dovuto a motivi di organizzazione del lavoro dell'azienda: la mansione ricoperta dal/la dipendente non è più prevista, o disponibile, e non è possibile collocare la persona con un'altra mansione all'interno dell'azienda (tra queste, anche la situazione in cui la persona ha perso le specifiche capacità/caratteristiche per ricoprire quella mansione, ad esempio per problemi di salute) → alla ricerca di una soluzione alternativa, può intervenire la rappresentanza sindacale

**MOTIVO ILLEGITTIMO** ► licenziamento che nasce da una decisione o comportamento illegittimi da parte dell'azienda:

- 1) **in caso di comportamento discriminatorio, matrimonio, maternità e paternità, ritorsione da parte dell'azienda** → in questo caso il licenziamento è **nullo** ed è previsto il reintegro immediato nel posto di lavoro e un risarcimento del danno per il/la dipendente (il comportamento viene accertato dal giudice)
- 2) **quando non esistono né giusta causa, né giustificato motivo soggettivo, né giustificato motivo oggettivo che motivino il licenziamento** → **qui intervengono i due referendum: REITEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + ENTITA' DEL RISARCIMENTO**

**PERTANTO: SE IL LICENZIAMENTO E' ILLEGITTIMO, CIOE' NON DOVUTO, SENZA UN GIUSTO MOTIVO:**

- nelle unità produttive con più di 15 dipendenti → vale l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori: cioè la procedura di reintegro nel posto di lavoro (intervento del giudice del lavoro) per i/le dipendenti assunti/e prima del 7 marzo 2015; per i/le dipendenti assunti/e dopo del 7 marzo 2015, non è più previsto il reintegro nel posto di lavoro ma solo un risarcimento (effetti della legge "Jobs Act") ► **qui interviene il primo referendum → ripristina l'art. 18 anche per i/le dipendenti assunte dopo il 7 marzo 2015**
- unità produttive fino a 15 dipendenti → non si applica l'art.18 (lo Statuto dei Lavoratori, cioè la Legge 300/1970, si applica solo alle unità produttive con più di 15 dipendenti); la legge prevede soltanto il risarcimento, ponendo un limite minimo e un limite massimo (6 mensilità di risarcimento) ► **qui interviene il secondo referendum → toglie il limite superiore: sarà il giudice a decidere la corretta misura del risarcimento dovuto, per un licenziamento che non è legittimo**