



Il licenziamento

In Italia la legge disciplina in modo preciso i processi che portano al licenziamento di un lavoratore; per licenziare una persona bisogna avere fondati motivi dimostrabili.

La legge (l. 604/66, modificata in seguito dalla l. 108/90) stabilisce che il **licenziamento può essere disposto solo per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo o per giustificato motivo oggettivo** (art. 2119 del codice civile).

Il licenziamento per **giusta causa** si configura come una situazione nella quale si è verificata una inadempienza o trasgressione, da parte del lavoratore, così grave tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro; situazione, questa, che non consente il proseguimento del rapporto di lavoro, nemmeno in via provvisoria. Il licenziamento per giusta causa, chiamato anche licenziamento in tronco, costituisce la massima sanzione che è possibile comminare per reprimere le infrazioni più gravi.

Il licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** consiste, invece, in un notevole inadempimento dei propri obblighi da parte del lavoratore; si può parlare, quindi, di una minore gravità della trasgressione che, comunque, legittima il licenziamento, ma consente una prosecuzione del rapporto professionale finalizzata a coprire il termine di **preavviso** che il datore di lavoro è tenuto dare.

Il **giustificato motivo oggettivo** prevede che il licenziamento debba essere ricondotto unicamente a ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro; situazioni in cui sopravvivono eventi produttivi od organizzativi tali da impedire al datore di lavoro l'utilizzazione della prestazione professionale finalizzata agli obiettivi aziendali prefissati. Anche in questo caso il datore di lavoro è tenuto a dare il **preavviso**.

La forma del provvedimento di licenziamento

Il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo deve essere **intimato nella immediatezza dei fatti contestati**, al fine di non compromettere le possibilità di difesa del lavoratore.

Qualsiasi licenziamento deve essere **sempre comunicato per iscritto**, pena la propria inefficacia. Il lavoratore, entro 15 giorni del recepimento della comunicazione di licenziamento, **può chiedere al datore di lavoro i motivi che hanno determinato il provvedimento**; in questo caso il datore di lavoro è tenuto, entro sette giorni dalla richiesta del lavoratore, a comunicare i motivi per iscritto. La mancata osservazione di questa disposizione rende il licenziamento inefficace.

I licenziamenti illegittimi

Se si ritiene che un provvedimento di licenziamento sia illegittimo si può **presentare ricorso** di fronte al giudice.

Le conseguenze di un licenziamento che il giudice ritenga inefficace, nullo, invalido o, comunque, illegittimo dipendono **dal numero di dipendenti impiegati nell'impresa** (così come è previsto del c.d. Statuto dei Lavoratori).

Nel caso in cui l'impresa occupi non più di 60 dipendenti sul territorio italiano o fino a 15 dipendenti nella singola unità produttiva, il datore di lavoro può scegliere tra riassumere il lavoratore oppure corrispondere allo stesso un'**indennità** tra 2,5 e 6 mesi.

Negli altri casi, il lavoratore, il cui licenziamento sia dichiarato nullo, inefficace o, comunque, invalido dal giudice, può ottenere dallo stesso un **ordine di reintegrazione nell'impresa**, oltre che un importo a titolo di **risarcimento** pari alle retribuzioni non percepite dalla data di cessazione del rapporto a quella della reintegrazione (tale somma non potrà, comunque, essere inferiore a 5 mensilità).

Il lavoratore, fermo restando il risarcimento del danno, può peraltro **scegliere**, una volta pronunciata la sentenza di condanna alla reintegrazione, se essere reintegrato o, altrimenti, vedersi corrisposta un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione, sempre fatto salvo il diritto al risarcimento delle retribuzioni maturate dalla data di licenziamento alla data del pagamento delle 15 mensilità.