

INDICE SOMMARIO

<i>Presentazione</i>	VII
<i>Gli autori</i>	XXIII
<i>Elenco delle abbreviazioni</i>	XXV

CAPITOLO 1

IL LICENZIAMENTO IN GENERALE

di *Luigi Di Paola*

1. Il licenziamento e la sua disciplina	1
2. Ipotesi in cui l'estromissione del lavoratore non integra un vero e proprio atto di licenziamento	4
3. Il licenziamento, le dimissioni, il negozio risolutorio consensuale e la risoluzione di diritto normativamente tipizzata quali atti esclusivi di estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato	6
3.1. Il caso singolare dell'esclusione del socio lavoratore di cooperativa	10
3.2. Crisi di impresa e risoluzione di diritto dei rapporti di lavoro.	13
4. Il problema della derogabilità del principio di necessaria giustificazione	16
5. Gli oneri di allegazione e prova concernenti l'avvenuto licenziamento	16
6. La forma del licenziamento: rinvio	17
7. La ratifica del licenziamento	17
8. Il licenziamento quale atto recettizio: rinvio	19

CAPITOLO 2

LE VARIE FORME DI TUTELA AVVERSO IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE ILLEGITTIMO

di *Luigi Di Paola*

1. Quadro generale delle varie forme di tutela avverso il licenziamento individuale illegittimo. Rinvio per la disciplina del licenziamento collettivo	21
2. La tutela reintegratoria "piena" per i vecchi assunti	23
2.1. La tutela reintegratoria "attenuata" per i vecchi assunti	24
2.2. La tutela indennitaria "forte" per i vecchi assunti	26
2.3. La tutela indennitaria "debole" per i vecchi assunti	27
2.4. La tutela obbligatoria "tradizionale" per i vecchi assunti	28

2.5.	Il requisito occupazionale per l'applicabilità della tutela reintegratoria "attenuata" e di quella indennitaria "forte" o "debole"	29
3.	La tutela reintegratoria "piena" per i nuovi assunti	30
3.1.	La tutela reintegratoria "attenuata" per i nuovi assunti	31
3.2.	La tutela indennitaria "forte" per i nuovi assunti	32
3.3.	La tutela indennitaria "debole" per i nuovi assunti	33
3.4.	La tutela indennitaria per i nuovi assunti nelle piccole imprese	34
4.	La tutela del socio lavoratore avverso il licenziamento	34
5.	Limiti dei rimedi di diritto comune avverso il licenziamento	39
6.	La tutela per le ipotesi di licenziamento illegittimo non direttamente considerate dal legislatore: rinvio	41
7.	Il problema della derogabilità delle conseguenze del licenziamento illegittimo	43

CAPITOLO 3

**L'AMBITO DI APPLICABILITÀ DELLE TUTELE PREVISTE
DAL D.LGS. N. 23/2015**

di *Luigi Di Paola e Ileana Fedele*

1.	Il quadro normativo in generale	47
2.	Il valore dei termini "assunzione" e "conversione"	48
3.	La data di assunzione in caso di accertamento della natura subordinata di un rapporto di lavoro non regolarizzato ed aspetti processuali problematici	50
4.	La data di assunzione in caso di accertamento della natura subordinata di un rapporto formalmente sorto da contratto a progetto (o autonomo in senso lato)	52
5.	La portata del termine "conversione"	53
6.	Le ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato	54
7.	I dirigenti	56
8.	Il superamento della soglia dimensionale <i>ex art. 18 St. lav.</i> dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni	56
9.	I casi controversi: il regime applicabile ai soci lavoratori di cooperativa, agli apprendisti, al personale nautico	57
10.	Inapplicabilità al pubblico impiego privatizzato	58
11.	Esclusione della violazione del principio costituzionale di uguaglianza	59

CAPITOLO 4

LICENZIAMENTO Nullo

di *Marcello Basilio*

1.	La nullità nel licenziamento	61
2.	Il licenziamento con effetto discriminatorio nella costruzione legislativa	65
3.	Il licenziamento discriminatorio nelle organizzazioni di tendenza	68
4.	La discriminazione nel licenziamento: genesi ed evoluzione della tutela	69
5.	Il licenziamento discriminatorio nella giurisprudenza della Corte di Cassazione	71

INDICE SOMMARIO

6.	La tassatività dei fattori di rischio	73
7.	Oggettività e comparazione nella discriminazione	76
8.	La prova della discriminazione nel licenziamento	78
9.	Ciò che deve provare il lavoratore discriminato	80
10.	La rilevanza dei dati statistici	82
11.	Ciò che deve provare il datore di lavoro	85
12.	I fattori di rischio	89
13.	L'affiliazione sindacale	97
14.	L'affiliazione politica	101
15.	L'handicap e la disabilità	102
16.	Il licenziamento del lavoratore disabile	105
17.	Il licenziamento per superato composto di malattia	111
18.	Le molestie	121
19.	Il licenziamento in costanza di matrimonio	123
20.	La nullità per violazione delle norme a tutela della genitorialità	127
21.	Il licenziamento discriminatorio per fattori atipici	133
22.	Gli altri casi di nullità del licenziamento	134
23.	Il motivo illecito determinante	145
24.	Il licenziamento ritorsivo	150
25.	Il licenziamento in frode alla legge	152
26.	La nullità del licenziamento per ragioni pretestuose	156

CAPITOLO 5

IL LICENZIAMENTO ORALE

di *Luigi Di Paola*

1.	La nozione di licenziamento orale	163
1.1.	Ipotesi in cui il difetto dei requisiti della forma scritta si risolve in un licenziamento orale	165
1.2.	Ipotesi problematiche in cui è stato riconosciuto il rispetto della forma scritta	168
1.3.	Ipotesi in cui l'estromissione di fatto del lavoratore integra un licenziamento orale	169
1.4.	Ipotesi in cui l'estromissione di fatto del lavoratore non integra un licenziamento orale	169
2.	Casi di ammissibilità del licenziamento orale	171
3.	La valenza dell'inefficacia connessa al licenziamento orale	172
4.	La tutela reintegratoria "piena" del licenziamento orale e le sue ragioni	173
5.	La non assoggettabilità del licenziamento orale all'impugnativa a pena di decadenza	175
6.	La revoca del licenziamento orale	176
7.	Il problema della convalida del licenziamento orale	177
8.	Licenziamento orale e offerta di conciliazione: rinvio	179
9.	Il problema dell'onere della prova	179

CAPITOLO 6

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

di *Ileana Fedele*

1.	La nozione di licenziamento disciplinare: l'elaborazione giurisprudenziale e la "ratifica" normativa	186
2.	Invarianza dei presupposti giustificativi del recesso datoriale e modulazione delle tutele	188
2.1.	Il "giustificato motivo soggettivo" e la "giusta causa": applicazione e sindacato delle clausole generali	190
2.2.	Il ruolo della contrattazione collettiva nell'accertamento giudiziale del "giustificato motivo soggettivo" e della "giusta causa"	195
2.3.	L'ambito del recesso datoriale per giusta causa: riconducibilità parziale o totale al licenziamento "disciplinare"	197
2.4.	La verifica sostanziale della causale formalmente adottata dal datore di lavoro; l'omessa e tardiva contestazione: rinvio	203
3.	L'evoluzione del sistema di tutele avverso il licenziamento disciplinare illegittimo: dall'uniformità del trattamento sanzionatorio al regime differenziato dell'art. 18 St. lav. novellato sino all'indennità prefissata come regola per i "nuovi assunti" <i>ex</i> d.lgs. n. 23 del 2015	204
4.	Le tutele avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato nel sistema sanzionatorio del nuovo art. 18 St. lav.: la reintegrazione "attenuata" (comma 4) e l'indennità "forte" (comma 5)	205
4.1.	Ambito di applicazione temporale del nuovo art. 18 St. lav.	206
5.	I casi di reintegrazione attenuata (comma 4 nuovo art. 18 St. lav.)	208
5.1.	L'insussistenza del fatto contestato	208
5.1.1.	La tesi del fatto materiale	209
5.1.1.1.	Obiezioni alla tesi del fatto materiale	213
5.1.2.	La tesi del fatto giuridico	214
5.1.2.1.	Obiezioni alla tesi del fatto giuridico	217
5.1.3.	La tesi del fatto inadempimento	218
5.1.3.1.	I limiti della tesi del fatto inadempimento	220
5.1.4.	L'interpretazione della giurisprudenza di legittimità	225
5.2.	Il fatto punito con sanzione conservativa dai contratti collettivi o dai codici disciplinari: la tesi dell'espressa tipizzazione e la tesi dell'interpretazione estensiva	230
5.2.1.	Analisi applicativa delle tesi dell'espressa tipizzazione e dell'interpretazione estensiva (e/o parametrica)	232
5.2.2.	Analisi esemplificativa del giudizio di proporzionalità secondo le previsioni dei contratti collettivi	234
5.2.3.	L'interpretazione della giurisprudenza	238
5.2.4.	Incoerenze e limiti nell'applicazione del criterio di selezione della tutela in base alle previsioni della contrattazione collettiva e dei codici disciplinari	245

5.3.	L'ambito di applicazione della tutela indennitaria forte (comma 5 nuovo art. 18 St. lav.)	246
6.	Il regime sanzionatorio dei licenziamenti disciplinari ingiustificati nella legge delega sull'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti .	248
7.	La tutela avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato nel d.lgs. n. 23 del 2015	250
7.1.	L'insussistenza del fatto materiale contestato, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015	251
7.2.	La valutazione sulla proporzionalità del recesso nel regime del contratto a tutele crescenti: risvolti critici	256
7.3.	Sussistenza della giusta causa ed "insussistenza del fatto materiale contestato" nel contratto di lavoro a tutele crescenti	260
8.	Riflessi della soluzione adottata nel d.lgs. n. 23 del 2015 sui dubbi ermeneutici sollevati dal nuovo art. 18 legge n. 300 del 1970: la tesi dell'"interpretazione autentica" e la tesi dell'" <i>argumentum a contrario</i> "	266
9.	La ripartizione dell'onere della prova	268
9.1.	Poteri di controllo del datore di lavoro ed utilizzabilità dei dati acquisiti a fini disciplinari: condizioni	269
9.2.	L'insussistenza del fatto "direttamente dimostrata in giudizio" secondo il d.lgs. n. 23 del 2015	278
10.	Osservazioni conclusive sul complessivo sistema di tutele avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato	281

CAPITOLO 7

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

di Daniela Bracci

1.	Nozione	285
2.	I licenziamenti per ragioni relative all'impresa	286
2.1.	Non necessità dello stato di crisi aziendale	288
2.2.	Soppressione del posto di lavoro	290
2.3.	Soppressione del posto di lavoro con eccedenza parziale del lavoratore licenziato	293
2.4.	Soppressione del posto di lavoro nell'ambito di posizioni omogenee e scelta del lavoratore da licenziare	294
2.5.	Soppressione di più posti di lavoro: licenziamento individuale plurimo .	295
3.	L'obbligo di <i>repechage</i>	296
3.1.	Incidenza della nuova disciplina delle mansioni sull'obbligo di <i>repechage</i> .	298
3.2.	<i>Repechage</i> e gruppo di imprese	301
4.	Il licenziamento per sopravvenuta impossibilità	302
4.1.	Sopravvenuta infermità permanente	303
4.1.1.	La sentenza della Corte di Giustizia UE del 4 luglio 2013 e il nuovo comma 3- <i>bis</i> dell'art. 3 d.lgs. n. 216 del 2003	306
4.2.	Disabilità ed inabilità sopravvenuta per infortunio o malattia	309
4.3.	Sopravvenuta inidoneità dell'invalide assunto obbligatoriamente	311

4.4.	Impossibilità temporanea della prestazione lavorativa	313
4.4.1.	Mancato possesso di valido titolo abilitativo all'esercizio di professione sanitaria	313
4.4.2.	Sospensione delle abilitazioni all'attività di guardia giurata	313
4.4.3.	Ritiro del tesserino di accesso alle aree aeroportuali a dipendente aeroportuale	314
4.5.	Stato di detenzione del dipendente per fatti estranei al rapporto di lavoro .	315
4.6.	Scadenza del permesso di soggiorno del lavoratore extracomunitario . .	315
4.7.	Consumo abituale di sostanze stupefacenti anche al di sotto della soglia di tossicodipendenza	316
5.	Licenziamento per scarso rendimento	318
6.	L'onere della prova	321
6.1.	<i>Repechage</i> e onere della prova	321
7.	La procedura conciliativa introdotta dalla legge n. 92 del 2012	324
8.	Il regime sanzionatorio per i vecchi assunti	327
8.1.	Le sentenze della Corte Costituzionale n. 59 del 2021 e n. 125 del 2022 sul "può" e sulla "manifesta insussistenza del fatto"	327
8.2.	Le ipotesi connesse alla salute del lavoratore previste dall'art. 18, comma 7, St. lav.	333
8.3.	Le ipotesi residue e la tutela indennitaria	334
9.	Il regime sanzionatorio per i nuovi assunti	334
9.1.	Il licenziamento del lavoratore inidoneo al servizio per motivi di salute (art. 2 comma 4, del d.lgs. n. 23 del 2015): rinvio	335
9.2.	Il licenziamento per superamento del periodo di comporto: rinvio	335
10.	Il blocco dei licenziamenti intimati durante la pandemia da Covid-19: rinvio . .	336

CAPITOLO 8

**L'ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE
PER VIZI FORMALI E PROCEDURALI**

di *Luigi Di Paola*

1.	L'attuale quadro normativo	337
1.1.	I problemi posti dalla disciplina	340
2.	La valenza del termine inefficacia, quale sinonimo di illegittimità, contenuto nell'art. 18, comma 6, St. lav.	342
3.	La motivazione del licenziamento e la tempestiva contestazione disciplinare: esigenze difensive cui esse rispondono	343
4.	La violazione del requisito di motivazione	346
4.1.	Le conseguenze della violazione del requisito di motivazione del licenziamento intimato ai vecchi assunti nelle piccole aziende	349
5.	Ipotesi di vizi procedurali eventualmente rilevanti sul piano dell'ingiustificatezza .	351

6.	Le singole violazioni attinenti al meccanismo disciplinare	354
6.1.	La violazione della regola dell'affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti	354
6.2.	La violazione della regola della necessaria e specifica contestazione	357
6.3.	La violazione della regola della tempestività della contestazione	362
6.3.1.	Il contrasto di giurisprudenza sulle conseguenze sanzionatorie e l'intervento delle Sezioni Unite	364
6.3.2.	Omessa contestazione e tardiva contestazione: tutele a confronto	368
6.4.	Le violazioni della procedura posta dalla contrattazione collettiva	369
6.5.	La violazione della regola della immediatezza del licenziamento in presenza di contestazione tempestiva	371
6.5.1.	La violazione della regola della immediatezza del licenziamento per mancato rispetto del termine stabilito dalla contrattazione collettiva	372
6.6.	La violazione della regola della previa concessione del termine a difesa nel procedimento disciplinare e della necessità di audizione del lavoratore se richiesta	377
6.7.	La violazione della regola di immutabilità della contestazione	378
6.8.	Riflessioni conclusive	380
7.	La violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966	381
8.	La sussistenza "anche" della nullità o inefficacia del licenziamento o di un difetto di giustificazione dello stesso	383
8.1.	Il problema della separata impugnativa del licenziamento in giudizio per vizi formali e sostanziali	384

CAPITOLO 9

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

di *Giovanni Mimmo*

1.	La nozione di licenziamento collettivo	385
1.1.	Licenziamento collettivo e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo	386
1.2.	L'ambito del sindacato giudiziario nel licenziamento collettivo	387
2.	Evoluzione normativa: la disciplina anteriore alla legge n. 223 del 1991	389
2.1.	Le direttive europee	389
2.2.	<i>Segue</i> : la legge n. 223 del 1991 e le successive modifiche	391
3.	Le ipotesi di licenziamento collettivo	393
3.1.	Il c.d. collocamento in mobilità	394
3.2.	Licenziamento collettivo per riduzione del personale	396
3.2.1.	Il requisito dimensionale dell'azienda	397
3.2.2.	Il numero dei licenziamenti	399
3.3.	Il licenziamento per cessazione dell'attività	402
3.3.1.	La cessazione dell'attività produttiva di grandi imprese	403
3.4.	Il licenziamento collettivo nell'ambito della liquidazione giudiziale	405

3.5.	Onere della prova	405
3.6.	Esclusioni	406
4.	La procedura di licenziamento collettivo	408
4.1.	La comunicazione di avvio della procedura	409
4.1.1.	Destinatari della comunicazione	411
4.2.	L'esame congiunto	412
4.2.1.	L'intervento della parte pubblica	413
4.2.2.	Conclusione dell'esame congiunto: l'accordo	413
4.2.3.	L'accordo e l'efficacia sanante di vizi della comunicazione	415
4.2.4.	L'effetto sanante successivamente alle legge n. 92 del 2012	417
4.2.5.	Il mancato accordo e l'intimazione dei licenziamenti	419
4.3.	Comunicazione conclusiva	420
4.3.1.	Contenuto	423
4.4.	La procedura di licenziamento collettivo nell'ipotesi di liquidazione giudiziale	424
5.	I criteri di scelta	426
5.1.	L'ambito aziendale per l'individuazione dei lavoratori da licenziare	428
5.2.	I criteri convenzionali o legali di scelta	430
5.2.1.	Il criterio della vicinanza al pensionamento	433
5.3.	Le deroghe legali	434
6.	Le conseguenze dell'invalidità del licenziamento	435
6.1.	Il licenziamento intimato oralmente	437
6.2.	Il licenziamento illegittimo nell'ambito dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970	438
6.2.1.	Vizi della procedura	441
6.2.2.	Violazione dei criteri di scelta	442
6.2.3.	Distinzione tra vizi della procedura e violazione dei criteri di scelta	444
6.3.	Il licenziamento illegittimo nell'ambito del d.lgs. n. 23 del 2015	446
6.4.	Onere di impugnazione	447
7.	Conseguenze derivanti dalla reintegrazione dei lavoratori ingiustamente licenziati	447
8.	Licenziamento collettivo dei dirigenti	449

CAPITOLO 10

**RILEVANZA DEI MOTIVI DEL LICENZIAMENTO E SINDACATO
GIUDIZIALE CON RIGUARDO AI VIZI SOSTANZIALI**

di *Luigi Di Paola*

1.	Il principio di immodificabilità dei motivi	453
2.	La tutela in caso di licenziamento motivato solo nel corso del giudizio	455

3.	La tutela in caso di licenziamento non motivato con riferimento alla sussistenza di un fatto: il recesso dal rapporto riqualificato e quello intimato per mancato superamento della prova, in presenza di patto nullo. L'ipotesi del licenziamento del lavoratore occupato obbligatoriamente	456
4.	La tutela in caso di motivazione non veritiera del licenziamento	461
4.1.	Le norme volte a neutralizzare la valenza della motivazione "apparente" del licenziamento	462
4.2.	Licenziamento disciplinare occulto e disciplina per i nuovi assunti	466
4.3.	Il possibile superamento dei motivi posti a base del licenziamento o di quelli dedotti dal lavoratore in giudizio per effetto del rilievo officioso delle nullità negoziali: esclusione	467

CAPITOLO 11

**LA DISCIPLINA SANZIONATORIA CORRELATA
AL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE ILLEGITTIMO**

di *Luigi Di Paola*

1.	La reintegrazione nel posto di lavoro	471
2.	L'indennità risarcitoria: aspetti generali	478
2.1.	L'indennità risarcitoria secondo l'art. 18 St. lav.	484
2.1.1.	Il tetto massimo previsto nell'ambito della tutela reintegratoria attenuata: una ipotesi di criticità nel sistema	491
2.2.	L'indennità risarcitoria secondo il d.lgs. n. 23 del 2015: le sentenze della Corte costituzionale n. 194 del 2018 e n. 150 del 2020	493
2.2.1.	Computo dell'anzianità negli appalti. Computo e misura delle indennità per frazioni di anno	504
2.2.2.	L'indennità risarcitoria nelle piccole imprese	506
2.3.	La restituzione dell'indennità già corrisposta in caso di ritenuta legittimità del licenziamento	507
3.	<i>L'aliunde perceptum</i>	508
4.	<i>L'aliunde percipiendum</i> e il concorso del fatto colposo del creditore	514
4.1.	Gli effetti dell'offerta di riassunzione <i>ex nunc</i>	516
5.	L'indennità minima pari a cinque mensilità	517
6.	Gli oneri contributivi	518
7.	L'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione	521
8.	L'invito a riprendere servizio	526

CAPITOLO 12

IL DANNO "ULTERIORE" CONNESSO AL LICENZIAMENTO

di *Luigi Di Paola*

1.	Il problema del danno non patrimoniale da licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela reale	529
2.	Il danno non patrimoniale a seguito di provvedimento tardivo di reintegra	531

3.	Il danno patrimoniale a seguito di provvedimento tardivo di reintegra	532
4.	Il problema del danno non patrimoniale da licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela indennitaria	533
5.	Il danno non patrimoniale da licenziamento ingiurioso	533

CAPITOLO 13

LA RINNOVAZIONE E REITERAZIONE DEL LICENZIAMENTO

di *Luigi Di Paola*

1.	La rinnovazione del licenziamento	535
2.	Il problema della reiterazione del licenziamento	536
3.	L'orientamento dominante favorevole alla reiterazione del licenziamento individuale	537
4.	Profili applicativi in tema di decadenza e sul versante processuale	539
5.	La reiterazione nel nuovo scenario normativo	540
6.	Illegittimità del primo licenziamento e mancata impugnazione o accertata legittimità del secondo: implicazioni	541
7.	La questione del <i>ne bis in idem</i>	542

CAPITOLO 14

LA REVOCA DEL LICENZIAMENTO

di *Paolo Sordi*

1.	La disciplina di diritto comune della revoca del licenziamento	547
2.	La disciplina speciale della revoca del licenziamento	548
3.	La legittimità costituzionale dell'art. 5 d.lgs. n. 23 del 2015	552

CAPITOLO 15

**IL LICENZIAMENTO INTIMATO DA SOGGETTO
DIVERSO DAL TITOLARE DEL RAPPORTO**

di *Luigi Di Paola*

1.	Premessa	555
2.	Licenziamento e gruppo di società	555
3.	Licenziamento e centro unitario di imputazione di interessi (ovvero codatorialità)	556
4.	Licenziamento e somministrazione di lavoro irregolare	559
5.	Licenziamento e appalto non genuino	562
6.	Licenziamento e distacco illegittimo	563
7.	Licenziamento e trasferimento d'azienda invalido	564

CAPITOLO 16

L'IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO E LE DECADENZE

di *Luigi Di Paola*

1.	L'impugnativa (anche) extragiudiziale del licenziamento	567
1.1.	Forma, contenuto e provenienza dell'impugnativa extragiudiziale	568
1.2.	Casi di obbligatorietà dell'impugnativa	572
1.3.	Casi di non obbligatorietà dell'impugnativa	575
1.4.	La decorrenza del termine di decadenza	577
1.5.	L'impedimento della decadenza	579
2.	Gli atti da compiersi a pena di inefficacia. Ragioni della previsione di un secondo termine di decadenza	581
2.1.	Il problema della decorrenza del secondo termine di decadenza	584
2.2.	La soluzione offerta dalla Corte di cassazione: critica	586
2.3.	Il problema dell'impedimento del secondo termine di decadenza	588
3.	La particolare disposizione contenuta nel cosiddetto "decreto mille proroghe" .	591
4.	L'eccezione di decadenza	592
5.	La rinuncia all'impugnativa del licenziamento	593
6.	Gli effetti della decadenza	593
7.	L'acquiescenza al licenziamento	595
8.	L'azione di impugnativa del licenziamento	597

CAPITOLO 17

IL LICENZIAMENTO AD NUTUM

di *Luigi Di Paola*

1.	Ipotesi di licenziamento <i>ad nutum</i>	605
2.	Il licenziamento del lavoratore domestico	606
3.	Il recesso datoriale dal lavoro in prova	606
4.	Il licenziamento degli apprendisti al termine del periodo di formazione	606
5.	Il licenziamento dei lavoratori a domicilio e dei collaboratori nell'impresa familiare	607
6.	Il licenziamento dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici	608
7.	Il licenziamento del dirigente: rinvio	613

CAPITOLO 18

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

di *Giovanni Mimmo*

1.	Il licenziamento del dirigente quale ipotesi di licenziamento <i>ad nutum</i>	615
1.1.	Le limitazioni al libero licenziamento del dirigente: gli interventi del legislatore	616
1.2.	<i>Segue</i> : gli interventi della contrattazione collettiva	618

INDICE SOMMARIO

1.3.	<i>Segue</i> : gli interventi della giurisprudenza: in particolare, l'applicazione ai dirigenti della disciplina di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e dei principi di tempestività e specificità della contestazione	619
1.4.	Il preavviso	620
2.	L'individuazione della figura del dirigente ai fini dell'applicazione della disciplina derogatoria	621
3.	Il concetto di giustificatezza del licenziamento del dirigente	624
3.1.	La nozione di giustificatezza nell'ambito del licenziamento disciplinare	626
3.2.	La nozione di giustificatezza nell'ambito del licenziamento economico	627
4.	La disciplina sanzionatoria in ipotesi di licenziamento inefficace, nullo, illegittimo o ingiustificato: le sanzioni legali	629
4.1.	<i>Segue</i> : le sanzioni convenzionali	630
5.	Onere di impugnazione del licenziamento del dirigente	631

CAPITOLO 19

LE ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

di *Luigi Di Paola*

1.	La norma speciale <i>ante</i> riforma "Fornero"	633
2.	La tesi incentrata sulla implicita abrogazione, ad opera della legge "Fornero", dell'art. 4, comma 1, legge n. 108 del 1990	634
3.	La disciplina di cui all'art. 9, comma 2, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23	635

CAPITOLO 20

LA DECORRENZA E LA SOSPENSIONE DEL LICENZIAMENTO

di *Luigi Di Paola*

1.	La disciplina speciale posta dalla legge "Fornero"	637
2.	La decorrenza del licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300	638
3.	La decorrenza del licenziamento intimato all'esito del procedimento di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604	639
4.	La sospensione degli effetti del licenziamento	639

CAPITOLO 21

IL PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

di *Giovanni Mimmo*

1.	Funzione e ambito di applicazione	641
1.1.	Ipotesi di cessazione del rapporto in cui il preavviso non è dovuto	642
1.2.	Ipotesi in cui il preavviso è dovuto	643
2.	Durata del termine di preavviso	644
3.	Decorrenza	645

INDICE SOMMARIO

3.1.	La decorrenza del preavviso nell'ambito del principio di retroattività del licenziamento introdotto dalla legge n. 92 del 2012	646
4.	Efficacia reale ed efficacia obbligatoria del preavviso. Il preavviso "lavorato" . .	647
4.1.	<i>Segue</i> : il preavviso "non lavorato"	648
5.	L'indennità sostitutiva del preavviso	651
5.1.	Indennità sostitutiva del preavviso e licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela reintegratoria e della tutela indennitaria	653
5.2.	Indennità sostitutiva del preavviso e riqualificazione del licenziamento . .	654

CAPITOLO 22

L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE

di *Paolo Sordi*

1.	Inquadramento sistematico	657
2.	Ambito di applicabilità	660
3.	Forma e tempo dell'offerta	662
4.	Contenuto dell'offerta	664
5.	La questione della revocabilità dell'offerta	666

CAPITOLO 23

**IMPRESA SEQUESTRATA O CONFISCATA
E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

di *Luigi Di Paola*

1.	Premessa	667
2.	La specialità dell'art. 56, comma 1, del d.lgs. n. 159 del 2011	667
3.	Considerazioni conclusive	669

CAPITOLO 24

**IL RECESSO EX ART. 189, COMMA 3, DEL D.LGS. N. 14 DEL 2019
(C.D. "CODICE DELLA CRISI DI IMPRESA E DELL'INSOLVENZA")**

di *Luigi Di Paola*

1.	Premessa	671
2.	I presupposti	672
3.	La forma e la motivazione	672
4.	L'impugnativa	674
5.	La tutela	674
6.	Recesso e licenziamento	675

CAPITOLO 25

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E TUTELE CONCORRENTI

di *Luigi Di Paola*

1.	Premessa	677
----	--------------------	-----

INDICE SOMMARIO

2. Licenziamento e rapporto a termine nullo	678
3. Licenziamento e trasferimento di azienda invalido	680
4. Considerazioni conclusive	681

CAPITOLO 26

**IL LICENZIAMENTO NEL RAPPORTO DI LAVORO
PUBBLICO CONTRATTUALIZZATO**

di *Paolo Sordi*

1. Le fonti	683
2. I motivi oggettivi: l'eccedenza di personale	684
3. <i>Segue</i> : il licenziamento per "esigenze organizzative"	686
4. <i>Segue</i> : le residue ipotesi di giustificato motivo oggettivo	687
5. I motivi soggettivi: gli inadempimenti del lavoratore	688
6. <i>Segue</i> : i fatti della vita privata del lavoratore	692
7. <i>Segue</i> : l'incompatibilità	693
8. Il conseguimento dei requisiti pensionistici	694
9. Il licenziamento del dirigente	696
10. Il licenziamento del lavoratore in prova	702
11. Le conseguenze del licenziamento illegittimo	703
<i>Indice analitico</i>	709