

b) Recesso del Datore di lavoro: licenziamento

Licenziamento “individuale”

1. **per giustificato motivo oggettivo:** il Datore recede il rapporto nei termini del preavviso contrattualmente previsto a fronte di oggettive motivazioni non imputabili al lavoratore (es. criticità economiche, soppressione della posizione, riorganizzazione di funzioni ecc.);
2. **per giustificato motivo soggettivo:** il Datore recede il rapporto, nei termini del preavviso contrattualmente previsto, a fronte di motivazioni riconducibili al Dipendente;
3. **per giusta causa:** il Datore recede il rapporto a fronte gravi/gravissime motivazioni riconducibili al Dipendente, non è previsto il preavviso a causa della gravità delle ragioni che hanno portato al recesso.

Licenziamento “collettivo”

Si verifica qualora il Datore che occupa più di 15 dipendenti, in applicazione della norma di riferimento e delle procedure previste dalla Legge L. 223/91, intenda licenziare almeno 5 lavoratori, nell'arco di 120 giorni, in conseguenza di una riduzione o di una trasformazione di attività o di lavoro, o quando lo stesso intenda cessare l'attività.

Al termine della procedura di legge, in assenza di diverso accordo con le Organizzazioni Sindacali di riferimento il criterio di scelta dei lavoratori il cui rapporto cesserà nei termini del preavviso contrattualmente previsto, sarà determinato dall'applicazione in concorso tra loro di tre criteri: anzianità, carichi di famiglia e esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Per quanto attiene le conseguenze del provvedimento di recesso da parte del datore impugnato e sottoposto a giudizio opera una normativa complessa ed articolata recentemente sostanzialmente modificata dalla nuova disciplina del lavoro “Jobs Act”.

1.3 Le nuove disposizioni sul licenziamento: Il contratto a “Tutele Crescenti”

Il decreto legislativo 23/2015² ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. contratto a tutele crescenti.

La norma riguarda le nuove regole da applicarsi in caso di licenziamento di lavoratori **assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015**, giorno di entrata in vigore della stessa.

Il legislatore stesso definisce alcune situazioni specifiche in cui trova applicazione:

- nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- ai lavoratori, assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, nel caso in cui il loro datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori³.

²Dlgs. 4 marzo 2015, n. 23 - pubblicato nella G.U. del 6 marzo 2015, n. 54 che è entrato in vigore il 7 marzo 2015

³Art. 18, commi 8 e 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni