

Teoria e pratica

MARCELLO BASILICO - DANIELA BRACCI - LUIGI DI PAOLA
ILEANA FEDELE - GIOVANNI MIMMO - PAOLO SORDI

Lavoro
previdenza
e sindacale

Il licenziamento

a cura di
Luigi Di Paola

Seconda edizione

INDICE SOMMARIO

<i>Presentazione</i>	VII
<i>Gli autori</i>	XXIII

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	3
3. Il licenziamento, le dimissioni e il negozio risolutorio consensuale quali atti esclusivi di estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato	5
3.1. Il caso singolare dell'esclusione del socio lavoratore di cooperativa	8
4. Il problema della derogabilità del principio di necessaria giustificazione	11
5. Gli oneri di allegazione e prova concernenti l'avvenuto licenziamento	12

LE VARIE FORME DI TUTELA AVVERSO IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE ILLEGITTIMO

di Luigi Di Paola

1. Quadro delle varie forme di tutela avverso il licenziamento individuale illegittimo. Rinvio per la disciplina del licenziamento collettivo	13
2. La tutela reintegratoria "piena" per i vecchi assunti	15
2.1. La tutela reintegratoria "attenuata" per i vecchi assunti	16
2.2. La tutela indennitaria "forte" per i vecchi assunti	18
2.3. La tutela indennitaria "debole" per i vecchi assunti	19
2.4. La tutela obbligatoria "tradizionale" per i vecchi assunti	20
2.5. Il requisito occupazionale per l'applicabilità della tutela reintegratoria "attenuata" e di quella indennitaria "forte" o "debole"	21
3. La tutela reintegratoria "piena" per i nuovi assunti	21
3.1. La tutela reintegratoria "attenuata" per i nuovi assunti	22
3.2. La tutela indennitaria "forte" per i nuovi assunti	23
3.3. La tutela indennitaria "debole" per i nuovi assunti	24
3.4. La tutela indennitaria per i nuovi assunti nelle piccole imprese	25
4. La tutela del socio lavoratore avverso il licenziamento	26

5.	Limiti dei rimedi di diritto comune avverso il licenziamento	29
6.	La tutela per le ipotesi di licenziamento illegittimo non direttamente considerate dal legislatore: rinvio	31
7.	Il problema della derogabilità delle conseguenze del licenziamento illegittimo	33

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	35
2.	Il valore dei termini "assunzione" e "conversione"	36
3.	La data di assunzione in caso di accertamento della natura subordinata di un rapporto di lavoro non regolarizzato ed aspetti processuali problematici	38
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)	40
5.	La portata del termine "conversione"	41
6.	Le ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato	42
7.	I dirigenti	43
8.	Il superamento della soglia dimensionale ex art. 18 St.lav. dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni	44
9.	I casi controversi: il regime applicabile ai soci lavoratori di cooperativa, agli apprendisti, al personale nautico	45
10.	Inapplicabilità al pubblico impiego privatizzato	46
11.	Esclusione della violazione del principio costituzionale di uguaglianza	47

LICENZIAMENTO NULLO

di Marcello Basilico

1.	La nullità nel licenziamento	49
2.	Il licenziamento con effetto discriminatorio nella costruzione legislativa	52
3.	Il licenziamento discriminatorio nelle organizzazioni di tendenza	55
4.	La discriminazione nel licenziamento: genesi ed evoluzione della tutela	56
5.	Il licenziamento discriminatorio nella giurisprudenza della Corte di Cassazione	59

6. La tassatività dei fattori di rischio	61
7. Oggettività e comparazione nella discriminazione	63
8. La prova della discriminazione nel licenziamento	65
9. Ciò che deve provare il lavoratore discriminato	68
10. La rilevanza dei dati statistici	70
11. Ciò che deve provare il datore di lavoro	72
12. I fattori di rischio	75
13. L'affiliazione sindacale	81
14. L'affiliazione politica	86
15. L'handicap e la disabilità	87
16. Il licenziamento del lavoratore disabile	89
17. Il licenziamento per superato comporta di malattia	94
18. Le molestie	101
19. Il licenziamento in costanza di matrimonio	104
20. La nullità per violazione delle norme a tutela della genitorialità	107
21. Il licenziamento discriminatorio per fattori atipici	113
22. Gli altri casi di nullità del licenziamento	114
23. Il motivo illecito determinante	122
24. Il licenziamento in frode alla legge	126
25. La nullità del licenziamento per ragioni pretestuose	128



IL LICENZIAMENTO ORALE

di Luigi Di Paola

1. La nozione di licenziamento orale	135
1.1. Ipotesi in cui il difetto dei requisiti della forma scritta si risolve in un licenziamento orale	137
1.2. Ipotesi problematiche in cui è stato riconosciuto il rispetto della forma scritta	139
1.3. Ipotesi in cui l'estromissione di fatto del lavoratore integra un licenziamento orale	140
1.4. Ipotesi in cui l'estromissione di fatto del lavoratore non integra un licenziamento orale	141
2. Casi di ammissibilità del licenziamento orale	143
3. La valenza dell'inefficacia connessa al licenziamento orale	143
4. La tutela reintegratoria "piena" del licenziamento orale e le sue ragioni	145
5. La non assoggettabilità del licenziamento orale all'impugnativa a pena di decadenza	147
6. La revoca del licenziamento orale	148
7. Il problema della convalida del licenziamento orale	149

8. Licenziamento orale e offerta di conciliazione: rinvio	150
9. Il problema dell'onere della prova	151

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

di Ileana Fedele

1. La nozione di licenziamento disciplinare: l'elaborazione giurisprudenziale e la "ratifica" normativa	158
2. Invarianza dei presupposti giustificativi del recesso datoriale e modulazione delle tutele	160
2.1. Il "giustificato motivo soggettivo" e la "giusta causa": applicazione e sindacato delle clausole generali	162
2.2. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'accertamento giudiziale del giustificato motivo soggettivo e della giusta causa	165
2.3. L'ambito del recesso datoriale per giusta causa: riconducibilità parziale o totale al licenziamento "disciplinare"	167
2.4. La verifica sostanziale della causale formalmente addotta dal datore di lavoro: rinvio	171
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" ex d.lgs. n. 23/2015	172
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)	173
4.1. Ambito di applicazione temporale del nuovo art. 18 St.lav.	174
5. I casi di reintegrazione attenuata (comma 4 nuovo art. 18 St.lav.)	175
5.1. L'insussistenza del fatto contestato	176
5.1.1. La tesi del fatto materiale	177
5.1.1.1. Obiezioni alla tesi del fatto materiale	181
5.1.2. La tesi del fatto giuridico	182
5.1.2.1. Obiezioni alla tesi del fatto giuridico	185
5.1.3. La tesi del fatto inadempimento	186
5.1.3.1. I limiti della tesi del fatto inadempimento	187
5.1.4. L'interpretazione della giurisprudenza di legittimità	191
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	195
5.2.1. Analisi applicativa delle tesi dell'espressa tipizzazione e dell'interpretazione estensiva (e/o parametrica)	197
5.2.2. Analisi esemplificativa del giudizio di proporzionalità secondo le previsioni dei contratti collettivi	200

5.2.3.	L'interpretazione della giurisprudenza	204
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	207
5.3.	L'ambito di applicazione della tutela indennitaria forte (comma 5 nuovo art. 18 St.lav.)	208
6.	Il regime sanzionatorio dei licenziamenti disciplinari ingiustificati nella legge delega sull'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	209
7.	La tutela avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato nel d.lgs. n. 23/2015	212
7.1.	L'insussistenza del fatto materiale contestato, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015	213
7.2.	La valutazione sulla proporzionalità del recesso nel regime del contratto a tutele crescenti: risvolti critici	216
7.3.	Insussistenza della giusta causa ed "insussistenza del fatto materiale contestato" nel contratto di lavoro a tutele crescenti ...	218
8.	Riflessi della soluzione adottata nel d.lgs. n. 23/2015 sui dubbi ermeneutici sollevati dal nuovo art. 18 legge n. 300/1970: la tesi dell'"interpretazione autentica" e la tesi dell'" <i>argumentum a contrario</i> "	223
9.	La ripartizione dell'onere della prova	225
9.1.	Poteri di controllo del datore di lavoro ed utilizzabilità dei dati acquisiti a fini disciplinari: condizioni	226
9.2.	L'insussistenza del fatto « direttamente dimostrata in giudizio » secondo il d.lgs. n. 23/2015	234
10.	Osservazioni conclusive sul complessivo sistema di tutele avverso il licenziamento disciplinare ingiustificato	237

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

di Daniela Bracci

1.	Nozione	241
2.	I licenziamenti per ragioni relative all'impresa	242
2.1.	Non necessità dello stato di crisi aziendale	243
2.2.	Soppressione del posto di lavoro	245
2.3.	Soppressione del posto di lavoro con eccedenza parziale del lavoratore licenziato	248
2.4.	Soppressione del posto di lavoro nell'ambito di posizioni omogenee e scelta del lavoratore da licenziare	249
2.5.	Soppressione di più posti di lavoro: licenziamento individuale plurimo	251

3.	L'obbligo di <i>repechage</i>	251
3.1.	Incidenza della nuova disciplina delle mansioni sull'obbligo di <i>repechage</i>	253
3.2.	<i>Repechage</i> e gruppo di imprese	256
4.	Il licenziamento per sopravvenuta impossibilità	256
4.1.	Sopravvenuta infermità permanente	257
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	260
4.2.	Disabilità ed inabilità sopravvenuta per infortunio o malattia	262
4.3.	Sopravvenuta inidoneità dell'invalido assunto obbligatoriamente	264
4.4.	Impossibilità temporanea della prestazione lavorativa	266
4.4.1.	Mancato possesso di valido titolo abilitativo all'esercizio di professione sanitaria	266
4.4.2.	Sospensione delle abilitazioni all'attività di guardia giurata	267
4.4.3.	Ritiro del tesserino di accesso alle aree aeroportuali a dipendente aeroportuale	267
4.5.	Stato di detenzione del dipendente per fatti estranei al rapporto di lavoro	268
4.6.	Scadenza del permesso di soggiorno del lavoratore extracomunitario	268
4.7.	Consumo abituale di sostanze stupefacenti anche al di sotto della soglia di tossicodipendenza	269
5.	Licenziamento per scarso rendimento	270
6.	L'onere della prova	273
6.1.	<i>Repechage</i> e onere della prova	274
7.	La procedura conciliativa introdotta dalla legge n. 92/2012	276
8.	Il regime sanzionatorio per i vecchi assunti	278
8.1.	La manifesta insussistenza del fatto	279
8.1.1.	Obbligatorietà o meno dell'ordine di reintegra	281
8.1.2.	Questioni sull'applicabilità del criterio della "eccessiva onerosità" della tutela reintegratoria	283
8.2.	Le ipotesi connesse alla salute del lavoratore previste dall'art. 18, comma 7, St.lav.	284
8.3.	Le ipotesi residue e la tutela indennitaria	284
9.	Il regime sanzionatorio per i nuovi assunti	285
9.1.	Il licenziamento del lavoratore inidoneo al servizio per motivi di salute (art. 2 comma 4, del d.lgs. n. 23/2015): rinvio	285
9.2.	Il licenziamento per superamento del periodo di comporto: rinvio	286

L'ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER VIZI FORMALI E PROCEDURALI

di Luigi Di Paola

1.	L'attuale quadro normativo	287
1.1.	I problemi posti dalla disciplina	289
2.	La valenza del termine inefficacia, quale sinonimo di illegittimità, contenuto nell'art. 18, comma 6, St.lav.	292
3.	La motivazione del licenziamento e la tempestiva contestazione disciplinare: esigenze difensive cui esse rispondono	292
4.	La violazione del requisito di motivazione	295
4.1.	Eventualità di una diversa portata della carenza di motivazione nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo e in quello disciplinare	297
4.2.	Le conseguenze della violazione del requisito di motivazione del licenziamento intimato ai vecchi assunti nelle piccole aziende	298
5.	Ipotesi di vizi procedurali eventualmente rilevanti sul piano dell'ingiustificatezza	300
6.	Le singole violazioni attinenti al meccanismo disciplinare	304
6.1.	La violazione della regola dell'affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti	304
6.2.	La violazione della regola della necessaria e specifica contestazione, nell'ipotesi di omessa motivazione del licenziamento ...	307
6.3.	La violazione della regola della tempestività della contestazione	311
6.3.1.	Il contrasto di giurisprudenza sulle conseguenze sanzionatorie e l'intervento delle Sezioni Unite	312
6.4.	Le violazioni della procedura posta dalla contrattazione collettiva	315
6.5.	La violazione della regola della immediatezza del licenziamento in presenza di contestazione tempestiva	317
6.5.1.	La violazione della regola della immediatezza del licenziamento per mancato rispetto del termine stabilito dalla contrattazione collettiva	318
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	320
6.7.	La violazione della regola di immutabilità della contestazione	321
6.8.	Riflessioni conclusive	322
7.	La violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966	322

8.	La sussistenza "anche" della nullità o inefficacia del licenziamento o di un difetto di giustificazione dello stesso	324
8.1.	Il problema della separata impugnativa del licenziamento in giudizio per vizi formali e sostanziali	325

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

di Giovanni Mimmo

1.	La nozione di licenziamento collettivo	327
1.1.	Licenziamento collettivo e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo	328
1.2.	L'ambito del sindacato giudiziario nel licenziamento collettivo	329
2.	Evoluzione normativa: la disciplina anteriore alla legge n. 223/1991	331
2.1.	Le direttive europee	331
2.2.	<i>Segue:</i> la legge n. 223/1991 e le successive modifiche	333
3.	Le ipotesi di licenziamento collettivo	335
3.1.	Il c.d. collocamento in mobilità	336
3.2.	Licenziamento collettivo per riduzione del personale	338
3.2.1.	Il requisito dimensionale dell'azienda	339
3.2.2.	Il numero dei licenziamenti	341
3.3.	Il licenziamento per cessazione dell'attività	343
3.4.	Onere della prova	345
3.5.	Esclusioni	346
4.	La procedura di licenziamento collettivo	348
4.1.	La comunicazione di avvio della procedura	349
4.1.1.	Destinatari della comunicazione	351
4.2.	L'esame congiunto	352
4.2.1.	L'intervento della parte pubblica	353
4.2.2.	Conclusione dell'esame congiunto: l'accordo	353
4.2.3.	L'accordo e l'efficacia sanante di vizi della comunicazione	355
4.2.4.	L'effetto sanante successivamente alla legge n. 92/2012	357
4.2.5.	Il mancato accordo e l'intimazione dei licenziamenti....	359
4.3.	Comunicazione conclusiva	360
4.3.1.	Contenuto	363
5.	I criteri di scelta	364
5.1.	L'ambito aziendale per l'individuazione dei lavoratori da licenziare	366
5.2.	I criteri convenzionali o legali di scelta	368
5.2.1.	Il criterio della vicinanza al pensionamento	370

5.3. Le deroghe legali	371
6. Le conseguenze dell'invalidità del licenziamento	372
6.1. Il licenziamento intimato oralmente	374
6.2. Il licenziamento illegittimo nell'ambito dell'art. 18 della legge n. 300/1970	375
6.2.1. Vizi della procedura	378
6.2.2. Violazione dei criteri di scelta	379
6.2.3. Distinzione tra vizi della procedura e violazione dei criteri di scelta	381
6.3. Il licenziamento illegittimo nell'ambito del d.lgs. n. 23/2015	383
6.4. Onere di impugnazione	384
7. Conseguenze derivanti dalla reintegrazione dei lavoratori ingiustamente licenziati	384
8. Licenziamento collettivo dei dirigenti	386

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

di Luigi Di Paola

1. Rilevanza dei motivi del licenziamento e sindacato giudiziale con riguardo ai vizi sostanziali	389
2. La tutela in caso di licenziamento non motivato ed in presenza della difesa datoriale in giudizio	390
2.1. La tutela in caso di licenziamento non motivato ed in assenza della difesa datoriale in giudizio	391
3. La tutela in caso di licenziamento non motivato con riferimento alla sussistenza di un fatto: il recesso da rapporto in prova, dal rapporto riqualificato, durante il comporto. L'ipotesi del licenziamento del lavoratore occupato obbligatoriamente	393
4. La tutela in caso di motivazione non veritiera del licenziamento	395
4.1. Le norme volte a neutralizzare la valenza della motivazione "apparente" del licenziamento	396
4.2. Licenziamento disciplinare occulto e disciplina per i nuovi assunti	400
4.3. Il possibile superamento dei motivi posti a base del licenziamento o di quelli dedotti dal lavoratore in giudizio per effetto del rilievo ufficioso delle nullità negoziali: esclusione	402

LA DISCIPLINA SANZIONATORIA CORRELATA AL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE ILLEGITTIMO

di Luigi Di Paola

1. La reintegrazione nel posto di lavoro	405
2. L'indennità risarcitoria: aspetti generali	411
2.1. L'indennità risarcitoria secondo l'art. 18 St.lav.	415
2.2. L'indennità risarcitoria secondo il d.lgs. n. 23/2015: la sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018	419
2.2.1. Computo dell'anzianità negli appalti. Computo e mi- sura delle indennità per frazioni di anno	426
2.2.2. L'indennità risarcitoria nelle piccole imprese	427
2.3. La restituzione dell'indennità già corrisposta in caso di ritenuta legittimità del licenziamento	428
3. L' <i>aliunde perceptum</i>	429
4. L' <i>aliunde percipiendum</i> e il concorso del fatto colposo del creditore	431
4.1. Gli effetti dell'offerta di riassunzione <i>ex nunc</i>	434
5. L'indennità minima pari a cinque mensilità	434
6. Gli oneri contributivi	435
7. L'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione	438
8. L'invito a riprendere servizio	442

IL DANNO "ULTERIORE" CONNESSO AL LICEN- ZIAMENTO

di Luigi Di Paola

1. Il problema del danno non patrimoniale da licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela reale	445
2. Il danno non patrimoniale a seguito di provvedimento tardivo di rein- tegra	447
3. Il danno patrimoniale a seguito di provvedimento tardivo di reintegra....	448
4. Il problema del danno non patrimoniale da licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela indennitaria	448
5. Il danno non patrimoniale da licenziamento ingiurioso	449

LA RINNOVAZIONE E REITERAZIONE DEL LICEN- ZIAMENTO

di Luigi Di Paola

1. La rinnovazione del licenziamento	451
--	-----

2.	Il problema della reiterazione del licenziamento	452
3.	L'orientamento dominante favorevole alla reiterazione del licenziamento individuale	453
4.	Profili applicativi in tema di decadenza e sul versante processuale	455
5.	La reiterazione nel nuovo scenario normativo	456
6.	Illegittimità del primo licenziamento e mancata impugnazione o accertata legittimità del secondo: implicazioni	456
7.	La questione del <i>ne bis in idem</i>	458

LA REVOKA DEL LICENZIAMENTO

di Paolo Sordi

1.	La disciplina di diritto comune della revoca del licenziamento	463
2.	La disciplina speciale della revoca del licenziamento	464
3.	La legittimità costituzionale dell'art. 5 d.lgs. n. 23 del 2015	468

IL LICENZIAMENTO INTIMATO DA SOGGETTO DIVERSO DAL TITOLARE DEL RAPPORTO

di Luigi Di Paola

1.	Premessa	471
2.	Licenziamento e centro unitario di imputazione di interessi	471
3.	Licenziamento e gruppo di società	472
4.	Licenziamento e codatorialità	473
5.	Licenziamento e somministrazione di lavoro irregolare: la presa di posizione della Cassazione	474
6.	Licenziamento e appalto non genuino	477
7.	Licenziamento e distacco illegittimo	478
8.	Licenziamento e trasferimento d'azienda invalido	478

L'IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO E LE DECADENZE

di Luigi Di Paola

1.	L'impugnativa (anche) extragiudiziale del licenziamento	481
1.1.	Forma, contenuto e provenienza dell'impugnativa extragiudiziale	482
1.2.	Casi di obbligatorietà dell'impugnativa	483
1.3.	Casi di non obbligatorietà dell'impugnativa	486

1.4.	La decorrenza del termine di decadenza	488
1.5.	L'impedimento della decadenza	489
2.	Gli atti da compiersi a pena di inefficacia. Ragioni della previsione di un secondo termine di decadenza	491
2.1.	Il problema della decorrenza del secondo termine di decadenza	493
2.2.	La soluzione offerta dalla Corte di cassazione: critica	495
2.3.	Il problema dell'impedimento del secondo termine di decadenza	497
3.	La particolare disposizione contenuta nel cosiddetto "decreto mille proroghe"	499
4.	L'eccezione di decadenza	500
5.	La rinuncia all'impugnativa del licenziamento	501
6.	Gli effetti della decadenza	502
7.	L'acquiescenza al licenziamento	504
8.	L'azione di impugnativa del licenziamento	505

IL LICENZIAMENTO AD NUTUM

di Luigi Di Paola

1.	Ipotesi di licenziamento <i>ad nutum</i>	511
2.	Il licenziamento del lavoratore domestico	511
3.	Il recesso datoriale dal lavoro in prova	512
4.	Il licenziamento degli apprendisti al termine del periodo di formazione	512
5.	Il licenziamento dei lavoratori a domicilio e dei collaboratori nell'impresa familiare	513
6.	Il licenziamento dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici	513
7.	Il licenziamento del dirigente: rinvio	518

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

di Giovanni Mimmo

1.	Il licenziamento del dirigente quale ipotesi di licenziamento <i>ad nutum</i>	519
1.1.	Le limitazioni al libero licenziamento del dirigente: gli interventi del legislatore	520
1.2.	<i>Segue</i> : gli interventi della contrattazione collettiva	521

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. 300/1970 e dei principi di tempestività e specificità della contestazione	522
1.4.	Il preavviso	524
2.	L'individuazione della figura del dirigente ai fini dell'applicazione della disciplina derogatoria	525
3.	Il concetto di giustificatezza del licenziamento del dirigente	528
3.1.	La nozione di giustificatezza nell'ambito del licenziamento disciplinare	529
3.2.	La nozione di giustificatezza nell'ambito del licenziamento economico	531
4.	La disciplina sanzionatoria in ipotesi di licenziamento inefficace, nullo, illegittimo o ingiustificato: le sanzioni legali	532
4.1.	<i>Segue</i> : le sanzioni convenzionali	533
5.	Onere di impugnazione del licenziamento del dirigente	534

LE ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

di Luigi Di Paola

1.	La norma speciale <i>ante</i> riforma "Fornero"	537
2.	La tesi incentrata sulla implicita abrogazione, ad opera della legge "Fornero", dell'art. 4, comma 1, legge n. 108/1990	538
3.	La disciplina di cui all'art. 9, comma 2, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23	539

LA DECORRENZA E LA SOSPENSIONE DEL LICENZIAMENTO

di Luigi Di Paola

1.	La disciplina speciale posta dalla legge "Fornero"	541
2.	La decorrenza del licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300	542
3.	La decorrenza del licenziamento intimato all'esito del procedimento di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604	543
4.	La sospensione degli effetti del licenziamento	543

IL PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

di Giovanni Mimmo

1.	Funzione e ambito di applicazione	545
----	---	-----

1.1.	Ipotesi di cessazione del rapporto in cui il preavviso non è dovuto	546
1.2.	Ipotesi in cui il preavviso è dovuto	547
2.	Durata del termine di preavviso	548
3.	Decorrenza	549
3.1.	La decorrenza del preavviso nell'ambito del principio di retroattività del licenziamento introdotto dalla legge n. 92/2012	550
4.	Efficacia reale ed efficacia obbligatoria del preavviso. Il preavviso "lavorato"	551
4.1.	Segue: il preavviso non "lavorato"	552
5.	L'indennità sostitutiva del preavviso	554
5.1.	Indennità sostitutiva del preavviso e licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela reintegratoria e della tutela indennitaria	556
5.2.	Indennità sostitutiva del preavviso e riqualificazione del licenziamento	557

L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE

di Paolo Sordi

1.	Inquadramento sistematico	559
2.	Ambito di applicabilità	562
3.	Forma e tempo dell'offerta	564
4.	Contenuto dell'offerta	566
5.	La questione della revocabilità dell'offerta	568

IL LICENZIAMENTO NEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO CONTRATTUALIZZATO

di Paolo Sordi

1.	Le fonti	571
2.	I motivi oggettivi: l'eccedenza di personale	572
3.	Segue: il licenziamento per « esigenze organizzative »	573
4.	Segue: le residue ipotesi di giustificato motivo oggettivo	574
5.	I motivi soggettivi: gli inadempimenti del lavoratore	575
6.	Segue: i fatti della vita privata del lavoratore	579
7.	Segue: l'incompatibilità	580
8.	Il conseguimento dei requisiti pensionistici	581

9. Il licenziamento del dirigente	583
10. Il licenziamento del lavoratore in prova	589
11. Le conseguenze del licenziamento illegittimo	590
 <i>Indice analitico</i>	 597