

1

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Fatto materiale e fatto giuridico

L'insussistenza del fatto materiale contestato deve essere intesa non solo nel senso di "non esistenza" del comportamento contestato, nella sua materialità, ma anche in quello di irrilevanza disciplinare dello stesso, sotto il profilo giuridico (Corte d'appello dell'Aquila, 14 dicembre 2017)

2

AMBITO DI APPLICAZIONE

Conversione e trasformazione

Ci sono due orientamenti: ai contratti a termine nati prima del 7 marzo 2015 e trasformati a tempo indeterminato a partire da quella data si applica l'articolo 18 (tribunale di Roma, 6 agosto 2018) oppure le tutele crescenti (tribunale di Parma, 18 febbraio 2019)

3

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Regime sanzionatorio

Se la procedura di licenziamento collettivo viene censurata per dedotta inosservanza della forma scritta si applica il regime sanzionatorio previsto per i recessi discriminatori. Se la procedura viene censurata per violazione dei criteri di scelta, si applica la tutela esclusivamente risarcitoria (tribunale di Roma 2 ottobre 2017).

4

ONERE DELLA PROVA

Ripartizione

Il datore di lavoro ha l'onere di provare la giustificatazza del licenziamento comminato al dipendente (Corte d'appello dell'Aquila 14 dicembre 2017 e tribunale di Lodi, 16 febbraio 2017)

5

LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO

Repechâge

Se non viene provata l'impossibilità di ricollocare il lavoratore, il licenziamento è illegittimo e al dipendente è il pagamento di un'indennità risarcitoria (tribunale di Milano, 5 luglio 2016)

6

ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Disciplina applicabile

Il regime delle tutele crescenti ritenendo non si applica a tutti i dipendenti delle organizzazioni di tendenza, ma solo a quelli assunti dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015 (tribunale di Roma, 2 ottobre 17)