

GLI ERRORI DA EVITARE

IL CASO

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE SENZA BASI OGGETTIVE

L'azienda vuole espellere un dirigente ma non può configurare un motivo genuino su base oggettiva. Confeziona dunque un licenziamento disciplinare su basi soggettive, contestando al dirigente condotte negligenti e/o inadempienti in realtà non sussistenti

IL RISCHIO

In seguito alle contestazioni del dirigente, l'azienda non sarebbe in grado di provare l'effettiva esistenza di una giusta causa di recesso. Il licenziamento rischia dunque di essere dichiarato illegittimo dal giudice e l'azienda rischia di essere condannata a versare l'indennità supplementare

LA PROCEDURA CHE ANTICIPA IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

L'azienda deve procedere a una riduzione dell'organico, con una procedura di licenziamenti collettivi. Intima il licenziamento individuale per crisi economica a quattro dirigenti e ottiene l'immediata espulsione dei lavoratori, con accordi individuali di transazione. Poco tempo dopo, avvia una procedura di licenziamenti collettivi per 80 dipendenti, fondata sulle stesse ragioni economiche poste alla base dei licenziamenti dei dirigenti

L'azienda ha aggirato le regole sui licenziamenti collettivi, imperniate sul confronto sindacale diretto e proceduralizzate con un percorso di consultazioni e trattative. L'intera operazione potrebbe essere qualificata dal giudice come unitaria. I dirigenti non hanno beneficiato della procedura sindacale e amministrativa: i licenziamenti riaschiano di essere giudicati illegittimi, con diritto al risarcimento

LA PROCEDURA CHE SEGUE IL RECESSO COLLETTIVO

L'azienda ha attivato licenziamenti per un certo numero di dipendenti, individuati in base a esigenze di riorganizzazione e ristrutturazione. Poche settimane dopo, l'azienda, con generiche ragioni economiche, intima il licenziamento a due dirigenti, ascrivibile, in base alla motivazione, nella platea dei destinatari della precedente procedura collettiva

L'azienda ha escluso i dirigenti dalla procedura sindacale e amministrativa, per poter trattare direttamente con loro le condizioni per una soluzione transattiva del contenzioso. Nel caso di una contestazione dei dirigenti, per violazione della legge 223/1991 e delle normative connesse, l'azienda rischia di dover risarcire i dirigenti per il danno subito