

反对解雇程序（概要）

在员工认为解雇是非法的时候，员工要在 60 天内书面通知雇佣者自己有明确的意愿反对解雇，随后（若缺这部分整个程序将无效）需要在 180 天内向劳动法院提出上诉或，不选择上诉的话，根据民事程序法的第 410 条及随后，员工可以申请调解（向地方性劳动监察申请）。

若雇佣者公司有 300/1970 法规第 18 条第 8 段所规定的条件（员工人数超过 15 个，若是农业企业员工人数超过 5 个），因正当理由雇佣者有意解雇员工的话，雇佣者在解雇之前要将通知发送到地方性劳动监察及发送给员工，根据民事程序法的第 410 条及随后（强制性的调解尝试）公司要先进行尝试调解。

在以下的情况下调解尝试不属于强制性的：

- 员工是管理层的；
- 根据民法的第 2110 条，员工因超过病假时限而被解雇；
- 在承包工程结束后员工被解雇，若社会或合同条款规定将员工安排在新的承包人工作，在工地即将结束或在工作的最后一阶段；
- 员工是通过增加保障无固定期限劳动合同被雇佣的 (*contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*)（根据 2015 年 3 月 4 日法令的第 23 条，从 2015 年 3 月 7 日开始被雇佣的员工）或员工是在 2015 年 3 月 7 日之前通过固定期限劳动合同被雇佣的，其随后被改成未固定期限劳动合同；
- 员工是在 2015 年 3 月 7 日之前被雇佣的，此事件是在雇佣者的公司未有 300/1970 法规第 18 条第 8 段所规定的条件下所发生的，但随后通过无固定期限劳动合同进行雇佣，而雇佣者的公司已达到以上所指出的条件；
- 员工在 2015 年 3 月 7 日之前通过学徒合同被雇佣，在学徒合同过期后此合同被改成无固定期限劳动合同；
- 员工是在公司进行集体开除的情况下被解雇的（至少 5 位员工），因此根据 223/1991 法规的第 24 条解雇方式是根据不同程序来进行的。

Modalità di contestazione del licenziamento (SINTESI)

In caso di licenziamento ritenuto illegittimo, il lavoratore deve comunicare per iscritto al datore di lavoro, entro il termine di decadenza di 60 giorni, la propria chiara volontà di contestare il licenziamento e poi (a pena di inefficacia), entro i successivi 180 giorni, depositare il ricorso presso il tribunale del lavoro o, in alternativa al ricorso, presentare una richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 e ss. del c.p.c. (all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio).

Si precisa che il datore di lavoro con i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della L. n. 300/1970 (più di 15 dipendenti, o più di 5 se si tratta di impresa agricola) che intenda licenziare un lavoratore per giustificato motivo oggettivo è tenuto a trasmettere, prima del licenziamento, una comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro e, in conoscenza, al lavoratore per esperire un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 e ss c.p.c. (tentativo obbligatorio di conciliazione).

Tale obbligo non sussiste se il lavoratore:

- è un dirigente;
- è stato licenziato al superamento del periodo di comporto ai sensi dell'articolo 2110 c.c.;
- è stato licenziato al termine di un appalto, se clausole sociali o contrattuali, ne prevedano la ricollocazione presso il nuovo appaltatore, o al termine di un cantiere o per fine fase lavorativa;
- è stato assunto con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (a partire dal 7 marzo 2015, ai sensi del D.Lg. 4 marzo 2015 n. 23) o è stato assunto prima del 7 marzo 2015 con contratto a tempo determinato che è stato successivamente convertito a tempo indeterminato;
- è stato assunto prima del 7 marzo 2015 da un datore di lavoro senza i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della L. n. 300/1970 ma che, a seguito di successive assunzioni a tempo indeterminato, abbia poi raggiunto tali requisiti;
- è stato assunto prima del 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e successivamente stabilizzato al termine del periodo formativo;
- è stato licenziato nell'ambito di un licenziamento collettivo (almeno 5 dipendenti) per cui trova applicazione la differente procedura di cui all'articolo 24 della Legge n. 223/1991.