

## طريقة الطعن في حالة الفصل من العمل (ملخص)

في حالة الفصل من العمل و العامل يعتقد أنه غير قانوني ، يوجب عليه التواصل مع صاحب العمل عن طريق كتابة رسالة، في غضون 60 يومًا، يوضح بهالإرادته للطعن في الفصل ثم (تحت طائلة عدم الفعالية)، خلال 180 يومًا التالية، رفع الاستئناف إلى محكمة العمل، أو كبديل للطعن، تقديم طلب لمحاولة التوفيق عملاً بالمادة (ss del c.p.c.410) إلى مكتب مفتشين العمل التابع الى الإقليم.

وتجدر الإشارة إلى أن صاحب العمل بمتطلبات الأبعاد المشار إليها في الفقرة الثامنة من المادة 18 من القانون رقم. 1970/300 (أكثر من 15 موظفًا، أو أكثر من 5 إذا كانت شركة زراعية) الذين يعتزمون فصل عامل لسبب موضوعي مبرر، مطلوب إحالة، قبل الفصل، رسالة إلى مكتب مفتشين العمل الإقليمية، و نسخه من الرسالة إلى العامل لمحاولة التوفيق عملاً بالمادة (ssc.pc 410) محاولة إلزامية للتوصل إلى اتفاق بين الطرفين. هذا الالتزام غير موجود إذا كان العامل

- مدير ؛
- تم طرده بعد تجاوزه مدة ال (comporto) -أقصى مدة متاحة للعامل بعد فترة المرض حتى يتم فصله- بموجب المادة 2110 من القانون المدني؛
- تم فصله في نهاية مشروع مقاوله ، إذا نصت البنود الاجتماعية أو التعاقدية على نقله إلى المقاول الجديد، أو في نهاية مدة الورشة أو في نهاية مرحلة العمل؛
- تم التعاقد عن طريق عقد دائم مع حماية (بدءًا من 7 مارس 2015، بموجب المرسوم التشريعي رقم 23 المؤرخ 4 مارس 2015) أو تم التعاقد معه قبل 7 مارس 2015 بعقد محدد المدة وبعدها تم تحويله إلى عقد دائم ؛
- تم توظيفه قبل 7 مارس 2015 من قبل صاحب العمل دون متطلبات ( الحد الأعلى لعدد الموظفين) الأبعاد المشار إليها في المادة 18، الفقرة الثامنة، من القانون رقم. 300/1970 ولكن، بعد التعيينات المتعاقبة مع عقد دائم ، استوفت هذه المتطلبات؛
- تم التعاقد قبل 7 مارس 2015 بعقد تدريب واستقر بعد ذلك في نهاية فترة التدريب؛
- تم فصله مع مجموعة من الموظفين (فصل جماعي، ما لا يقل عن 5 موظفين) والذي يمكن ان يتخذ الإجراءات المختلفة المشار إليه في المادة 24 من القانون رقم. 223/1991.

## 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, ha 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.