



## PERCORSO INPS

### DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

La giusta causa consente al datore di lavoro di...	Intimare un valido licenziamento per motivo soggettivo	Intimare un valido licenziamento per motivo oggettivo	Intimare un valido licenziamento per motivo soggettivo, esonerandolo dall'obbligo del preavviso o di recedere ante tempus nel contratto a termine	Poter licenziare un dirigente	La risposta corretta è la n. 3 La legge numero 604 del 1966 ha segnato, per la regolamentazione del licenziamento, la fine dell'epoca della libera recedibilità e il passaggio ad un regime di diritto speciale nel quale il potere illimitato del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato non costituiva più principio generale dell'ordinamento. Nel codice civile, infatti, il licenziamento individuale è previsto genericamente come atto di recesso dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dall'articolo 2118, che è caratterizzato unicamente dalla necessità di dare un congruo preavviso alla parte che subisce il recesso, senza alcun vincolo di forma o di motivazione, e dall'articolo 2119 che ci dà la definizione di recesso per giusta causa. La sussistenza di una giusta causa consente a ciascuno dei contraenti di recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. Per causa che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto si intende l'inadempimento più che notevole del lavoratore, oppure la sua sopravvenuta e definitiva inidoneità professionale o morale allo svolgimento della prestazione o altri fatti inerenti
--	--	---	---	-------------------------------	--

					all'organizzazione che non ne consentono l'utilizzazione anche provvisoria.
--	--	--	--	--	---

<p>Le dimissioni sono valide...</p>	<p>Solo se accettate dal datore di lavoro</p>	<p>Una volta pervenute a conoscenza del datore di lavoro mediante modalità telematica</p>	<p>Anche se sono rassegnate oralmente al datore di lavoro</p>	<p>Trascorsa una settimana dalla data di trasmissione in via telematica al datore di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Le dimissioni sono un negozio unilaterale recettizio sicché non occorre l'accettazione del datore di lavoro, ma è sufficiente che pervengano a conoscenza di quest'ultimo. Per evitare il fenomeno assai diffuso in passato delle dimissioni scritte senza data, che il lavoratore consegnava al datore di lavoro al momento dell'assunzione, il legislatore ha reintrodotto, non solo per le dimissioni, ma anche per la risoluzione consensuale, l'obbligo di trasmissione mediante modalità telematica. Inoltre, entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo delle dimissioni, il lavoratore può revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale, con le medesime modalità. È prevista una eccezione per quanto riguarda il lavoro domestico, a cui non si applicano queste norme così come non si applicano quando le dimissioni o la risoluzione consensuale avvengano in sede assistita o davanti alla commissione di certificazione.</p>
-------------------------------------	---	---	---	---	---

<p><b>Il preavviso...</b></p>	<p>Deve essere corrisposto al lavoratore ogni qual volta sia intimato un licenziamento</p>	<p>Deve essere corrisposto al lavoratore anche in caso di dimissioni volontarie</p>	<p>Determina uno slittamento temporale dell'efficacia del recesso</p>	<p>Può essere sospeso se il lavoratore si ammala anche dopo aver ricevuto la lettera di recesso</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          Il preavviso determina uno slittamento temporale dell'efficacia del recesso che decorrerà non dal momento in cui la comunicazione della volontà di recedere dal rapporto di lavoro giunge a conoscenza del destinatario, ma dalla scadenza del periodo di preavviso stesso. Ai sensi dell'articolo 2118, comma uno del codice civile, la durata del periodo di preavviso è stabilita dalla contrattazione collettiva o in mancanza dagli usi o secondo equità tenendo conto, di solito, di alcuni parametri come ad esempio la qualifica e l'anzianità di servizio del lavoratore che ha rassegnato le dimissioni o che è stato licenziato. In mancanza di preavviso, la parte recedente è tenuta verso l'altra parte a corrispondere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Questa indennità di preavviso è così riconosciuta anche al lavoratore che rassegni le dimissioni dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma solo per giusta causa, come previsto dall'articolo 2119 del codice civile. Fino all'entrata in vigore della legge Fornero, la legge numero 92 del 2012, gli eventi sospensivi del rapporto, quali ad esempio le ferie, in linea di principio congelavano la decorrenza del preavviso. In questo modo si impediva che il tempo che il lavoratore avrebbe dovuto dedicare al recupero delle energie psicofisiche, o alle proprie relazioni sociali, fosse invece utilizzato per reperire una nuova occupazione. Allo stesso modo, anche la malattia intervenuta medio tempore aveva l'effetto di sospendere il decorso del preavviso. Con l'entrata in vigore della legge Fornero, invece, viene stabilito che il licenziamento preceduto dalla procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, oppure da quella prevista dall'articolo 7 della legge 604 del 1966, produce effetto dal</p>
-------------------------------	--	---	---	---	--

					<p>giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato, e ciò al fine di evitare che il lavoratore utilizzasse in modo opportunistico gli effetti sospensivi del preavviso, portando avanti, fino a che lo stato di malattia permaneva, l'efficacia del licenziamento.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Le dimissioni per giusta causa consento al lavoratore di...</p>	<p>Evitare la trasmissione telematica al datore di lavoro</p>	<p>Recedere dal contratto a termine, ma dando comunque il preavviso</p>	<p>Recedere dal contratto a tempo indeterminato, rinunciando però all'indennità di disoccupazione</p>	<p>Dimettersi ante tempus nel contratto a tempo determinato e di non dare il preavviso nel contratto a tempo indeterminato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Ai sensi dell'articolo 2119 comma uno del codice civile, quando sussiste una giusta causa, il lavoratore può dimettersi prima della scadenza del termine nel contratto a tempo determinato e senza dare il preavviso nel contratto a tempo indeterminato. Ricordiamo che la definizione di giusta causa viene definita dal legislatore come una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, e vale sia per le dimissioni, che per il licenziamento. Nelle dimissioni per giusta causa, rilevano di solito gravi inadempimenti del datore di lavoro, tali da ledere irrimediabilmente il vincolo di fiducia in relazione alla correttezza della futura esecuzione del contratto. Ad esempio, costituiscono ipotesi di giusta causa di dimissioni le molestie sessuali, il mancato pagamento di una parte significativa della retribuzione o ancora la violazione dell'obbligo di sicurezza che mette a repentaglio l'integrità fisica del lavoratore. Infine, il lavoratore che si dimette per giusta causa nel contratto a tempo indeterminato non solo non deve dare il preavviso, ma ha il diritto di ricevere dal datore di lavoro un'indennità pari a quella di mancato preavviso, poiché resta improvvisamente disoccupato, essendo stato costretto al recesso dalla giusta causa.</p>
--	---	---	---	--	---

<p>La parte recedente dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato...</p>	<p>Può scegliere se corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso</p>	<p>Se si tratta di un lavoratore dimissionario deve lavorare fino alla scadenza del periodo di preavviso</p>	<p>Deve lavorare durante il periodo di preavviso solo in caso di contratto a termine</p>	<p>Non deve lavorare durante il periodo di preavviso il lavoratore che ha raggiunto l'età pensionabile</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Il nostro ordinamento consente alla parte che recede di potere monetizzare il preavviso, e cioè di poter corrispondere all'altra parte, secondo quanto previsto dall'articolo 2118 comma due del codice civile, un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso lavorato. Nel caso in cui il recesso avvenga a seguito di dimissioni rassegnate dal lavoratore, che non voglia lavorare durante il suo periodo di preavviso, il datore di lavoro potrà trattenere tale indennità direttamente dalla retribuzione a lui spettante. Pertanto, la giurisprudenza oggi prevalente, ritiene che il legislatore abbia previsto in capo alla parte recedente un'obbligazione alternativa con la conseguenza che la scelta di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso implica la cessazione immediata del rapporto di lavoro. Va inoltre precisato che l'obbligo del datore di lavoro a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso non è escluso neppure nell'ipotesi in cui lavoratore licenziato abbia immediatamente trovato un'altra occupazione lavorativa.</p>
---	---	--	--	--	---

<p>Il licenziamento della lavoratrice madre entro un anno dal suo matrimonio è...</p>	<p>Nulla</p>	<p>Annullabile</p>	<p>Legittimo salvo l'obbligo di risarcire il danno da parte del datore di lavoro</p>	<p>Legittimo se il datore di lavoro ha meno di 16 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, in violazione della Legge n. 1204 del 1971, articolo 2, comma 2 è affetto da nullità, a seguito della pronuncia della Corte costituzionale n. 61 del 1991, ed è improduttivo di effetti, con la conseguenza che il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente e il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio e a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento, in ragione del mancato guadagno.</p> <p>Tuttavia, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è reso inoperante, ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, quando ricorra la colpa grave della lavoratrice, che però non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo a seguito di un notevole inadempimento. Dal divieto di licenziamento per maternità, così come quello per matrimonio, sono esclusi soltanto i lavoratori in prova e le lavoratrici domestiche, non potendosi imporre la presenza di un estraneo nell'intimità familiare. Pertanto, durante la gravidanza della lavoratrice, l'estinzione del rapporto è ammessa solo per colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per cessazione dell'attività dell'azienda per scadenza del termine legittimamente pattuito o per valide dimissioni della stessa.</p>
---	--------------	--------------------	--	--	---



<p>È possibile essere esonerati dal dover lavorare durante il periodo di preavviso o dal pagamento della relativa indennità quando...</p>	<p>Sussiste una giusta causa di recesso</p>	<p>La parte che recede è un datore di lavoro</p>	<p>La parte che recede è un lavoratore</p>	<p>Sempre nei contratti di apprendistato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          La parte che recede può comunque evitare il rispetto del periodo di preavviso lavorato, o in alternativa il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, a determinate condizioni che vengono stabilite dall'articolo 2119, primo comma del codice civile. Questa previsione, infatti, concede sia al datore di lavoro che al lavoratore la possibilità di recedere dal contratto a tempo indeterminato senza il rispetto del preavviso in presenza di una giusta causa, e cioè qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. L'esonero dal rispetto del periodo di preavviso, quando sussiste un'ipotesi di giusta causa, si applica anche al recesso prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato dove, anzi, la sussistenza di una giusta causa assolve al contempo alla funzione di consentire l'atto di recesso ante tempus, altrimenti non possibile, trattandosi di un contratto caratterizzato da una durata minima garantita.</p>
---	---	--	--	--	---

<p>In materia di licenziamento disciplinare l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori si applica...</p>	<p>Solo se il datore di lavoro è un imprenditore</p>	<p>Solo se il datore di lavoro ha meno di 16 dipendenti</p>	<p>Ad eccezione dei dirigenti</p>	<p>Sempre per quanto riguarda la parte relativa all'affissione del codice disciplinare, alla contestazione scritta degli addebiti, e alla possibilità di rendere le giustificazioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Il datore di lavoro che intenda sanzionare un proprio lavoratore, indipendentemente dal numero dei dipendenti, è tenuto a seguire la procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. Più in particolare il datore di lavoro è obbligato a predeterminare quali sono le sanzioni applicabili, e quali sono le infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata. La predisposizione di queste norme disciplinari deve esser portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Ovviamente, stante l'impossibilità di prevedere tutte le infrazioni possibili e la correlazione a ciascuna di esse della relativa sanzione, si fa riferimento ad elencazioni esemplificative suddivise in tipologie di infrazioni. In ogni caso, l'esigenza di predeterminare tali infrazioni non sussiste nelle ipotesi in cui le condotte del lavoratore costituiscono violazioni di obblighi previsti dalla legge o di principi fondamentali del vivere civile, quello che viene chiamato il minimo etico.</p> <p>In caso di violazione delle predette norme, il datore di lavoro è innanzitutto tenuto a contestare al lavoratore, per iscritto, il fatto inadempimento per cui lo ritiene responsabile. Deve poi concedere a quest'ultimo la possibilità di difendersi presentando, generalmente entro cinque giorni dalla contestazione, le eventuali giustificazioni, scritte o verbali, anche mediante l'assistenza di un sindacalista.</p> <p>Solo eventualmente, il lavoratore può decidere di impugnare la sanzione in sede giurisdizionale oppure può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato da costituire presso l'ispettorato territoriale del Lavoro.</p>
---	--	---	-----------------------------------	---	--

<p>In caso di dimissioni per giusta causa al lavoratore spetterà...</p>	<p>L'indennità di preavviso e il risarcimento del danno</p>	<p>Solo il risarcimento del danno</p>	<p>Il preavviso e il risarcimento del danno purché dia prova del danno e del nesso eziologico</p>	<p>Il preavviso e il risarcimento del danno se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          La dimostrazione di comportamenti imputabili all'impresa in grado di integrare una causa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2119 primo comma del codice civile, può consentire al lavoratore costretto a rassegnare le dimissioni di chiedere, oltre al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, anche un risarcimento del danno. Tuttavia, il danno che il lavoratore intende vantare non può essere considerato in re ipsa, e cioè esistente per la sola sussistenza di una giusta causa di dimissioni, ma occorrerà che il lavoratore dimostri, secondo i normali principi civilistici, la tipologia di danni subiti, l'esistenza di un danno e la sua natura (patrimoniale o non patrimoniale) e il nesso eziologico tra questi danni e i comportamenti dell'impresa che hanno determinato la decisione di dimettersi. Inoltre, se all'esito di un eventuale contenzioso instaurato per qualsiasi motivo dopo le dimissioni, la sentenza dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, l'Inps potrà procedere al recupero di quanto percepito indebitamente a titolo di indennità di disoccupazione.</p>
---	---	---------------------------------------	---	--	--

<p>La giusta causa di licenziamento si distingue dal giustificato motivo soggettivo...</p>	<p>Per la sua maggiore gravità</p>	<p>Perché consente di intimare il licenziamento anche nei confronti di un dirigente</p>	<p>Perché riguarda le condotte del lavoratore che hanno rilevanza penale</p>	<p>Perché riguarda solo i casi di forza maggiore che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1</p> <p>Il giustificato motivo soggettivo consiste nel notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro e cioè in un inadempimento ritenuto più grave di quello di non scarsa importanza, che è quello richiesto dall'articolo 1455 del codice civile e che si applica per l'azione ordinaria di risoluzione per inadempimento.</p> <p>Per giusta causa, invece, si intende quella causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, tale da rendere inevitabile una brusca cessazione della collaborazione tra le parti. Ed è proprio questa sua connotazione di urgenza che consente anche il licenziamento prima della scadenza del termine, e nel contratto a tempo indeterminato consente il licenziamento con efficacia immediata senza obbligo di preavviso. Pertanto è diffusa l'opinione che un elemento costitutivo della giusta causa sia l'immediatezza della comunicazione di recesso rispetto al momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto posto a giustificazione del licenziamento. Questo perché il decorso di un lasso di tempo è ritenuto logicamente incompatibile con la situazione di impossibilità di prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro.</p> <p>Di conseguenza, anche la giusta causa, configurata da inadempimenti del lavoratore, si distingue dalla nozione di giustificato motivo soggettivo per la maggiore gravità che tali inadempimenti rivestono. E quindi, se il giustificato motivo soggettivo è costituito da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, la giusta causa è costituita da un inadempimento più che notevole, ossia grave.</p>
--	------------------------------------	---	--	--	---

<p>I limiti più significativi posti al potere di licenziamento sono quelli previsti da...</p>	<p>L'art. 3 della Legge 604 del 1966</p>	<p>L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori</p>	<p>L'art. 8 della Legge 604 del 1966</p>	<p>Il Decreto Legislativo n. 23 del 2015 per gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Il limite più significativo posto nei confronti del potere del datore di lavoro di licenziare è quello che è stato introdotto dagli articoli 1 e 3 della legge numero 604 del 1966. Queste norme hanno ridotto la portata della regola civilistica prevista dall'articolo 2118 del codice civile che sanciva la libertà di recesso dal rapporto di lavoro, introducendo la regola di giustificazione necessaria. Questo principio di giustificazione del licenziamento non si applica in alcuni casi tassativamente previsti, per i quali legislatore ritiene ancora operante la regola prevista dall'articolo 2118 del codice civile sulla libertà di recesso. Secondo la previsione di cui all'articolo 1 della legge 604 del 1966, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile o per giustificato motivo. Oltre questo limite sono state previste altre ipotesi in cui, in presenza di determinate circostanze e seppur per periodi limitati di tempo è stabilita l'impossibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro nonostante l'esistenza di una valida giustificazione. Questi divieti, se violati, rendono a seconda dei casi il licenziamento nullo o inefficace, e più precisamente ci riferiamo ai licenziamenti intimati in concomitanza con il matrimonio, a quelli intimati in violazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità o quelli intimati durante il periodo in cui il lavoratore, in malattia o infortunato, ha diritto alla conservazione del posto.</p>
---	--	---	--	--	---

<p>L'indennità sostitutiva della reintegrazione può essere chiesta...</p>	<p>In tutti i casi in cui si applica la reintegrazione</p>	<p>Solo nei casi in cui vi sia un licenziamento orale</p>	<p>In tutti i casi in cui viene accertata l'insussistenza del fatto contestato, indipendentemente dal numero dei dipendenti</p>	<p>Mai per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Fermo restando il diritto al risarcimento, il lavoratore può scegliere di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Ai sensi dell'articolo 18, comma 3, dello Statuto dei Lavoratori, la richiesta di questa indennità deve essere effettuata dal lavoratore entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza che ha ordinato la reintegrazione, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Questa facoltà di scegliere tra la ricostituzione del rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva della reintegrazione conferisce al lavoratore una posizione privilegiata, il quale può conseguire un vantaggio economico dalla sentenza di reintegrazione anche qualora egli non intende più riprendere servizio, come avviene, ad esempio, quando nel frattempo abbia reperito una nuova occupazione. Qualora il provvedimento che ha disposto l'ordine di reintegrazione, dovesse essere riformato a seguito di impugnazione, ne consegue l'obbligo del lavoratore di restituire l'indennità sostitutiva, così come le somme corrisposte a quest'ultimo a titolo di risarcimento del danno.</p>
---	--	---	---	--	--

<p>Secondo l'art. 18 Stat. Lav., così come modificato dalla Legge n. 92/2012, il giudice, in caso di assenza del fatto contestato posto a base del licenziamento, condanna il datore di lavoro a...</p>	<p>La reintegrazione del lavoratore oppure in alternativa al risarcimento del danno</p>	<p>La reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria</p>	<p>Il pagamento di un'indennità risarcitoria che va da 12 a 24 mensilità</p>	<p>Il pagamento di un'indennità risarcitoria che va da 6 a 36 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Il comma 4 dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che il giudice, nell'ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, detratto quanto il lavoratore ha percepito nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Inoltre, il datore di lavoro è condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali sempre dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. A seguito dell'ordine di reintegrazione il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione.</p>
---	---	--	--	---	---

<p>Il principio previsto dall'art. 2106 cod. 1civ. sulla proporzionalità tra la sanzione e la gravità dell'infrazione si applica...</p>	<p>Nei confronti di tutti i datori di lavoro</p>	<p>Solo ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato</p>	<p>Solo ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti</p>	<p>Solo agli assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Ai sensi dell'articolo 2106 del codice civile, che stabilisce il principio di proporzionalità, la sanzione disciplinare deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa. Questo implica che il giudice non sia vincolato alle tipizzazioni operate dall'autonomia collettiva o dal codice di disciplinare, ma si ritiene che lo stesso possa ritenere il fatto posto in essere dal lavoratore meritevole di una sanzione meno severa rispetto a quella prevista dal contratto collettivo o dal codice disciplinare per una simile condotta. Allo stesso tempo però non gli è consentito fare il contrario, e cioè prevedere il licenziamento per un fatto punito dal contratto collettivo con una sanzione solo conservativa. Questo vincolo per il giudice si basa su un principio generale del favor per il lavoratore, confermato, proprio in materia di licenziamento dall'articolo 12 dello Statuto dei Lavoratori, secondo cui debbono essere fatte salve le disposizioni di contratti collettivi che contengano per la materia disciplinata da questa legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro. Pertanto in capo al giudice permane sempre il potere / dovere di effettuare un giudizio di proporzionalità tra il provvedimento espulsivo adottato dal datore di lavoro e la gravità del fatto addebitato a quest'ultimo cosicché potrà discostarsi dal contratto collettivo essendo tenuto a procedere ad una valutazione che tenga conto di ogni elemento, tanto di quelli oggettivi, quanto di quelli soggettivi. Occorre ricordare che la casistica prevista dai contratti collettivi costituisce solo uno dei parametri cui occorre fare riferimento, ben potendo il giudice ritenere fondato, sulla base di una corretta applicazione del principio di proporzionalità, il licenziamento disciplinare dovuto a comportamenti che, pur</p>
---	--	---	--	---	--



					integrando la nozione di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, non siano contemplati dal contratto collettivo.
--	--	--	--	--	--

<p>I limiti formali e procedurali all'esercizio del potere di licenziamento sono previsti...</p>	<p>Solo per le imprese con meno di 16 dipendenti</p>	<p>Solo per le imprese con più di 15 dipendenti</p>	<p>Solo per i licenziamenti collettivi</p>	<p>Sempre</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Oltre al limite della regola di giustificazione necessaria previsti dall'articolo 1 e dall'articolo 3 della legge 604 del 1966, l'ordinamento prevede anche limiti di carattere formale applicabili al potere di recesso del datore di lavoro. Si tratta, innanzitutto dell'obbligo di forma scritta dell'intimazione del licenziamento, prevista dall'articolo 2, comma 1 della legge 604 medesima. Per quanto riguarda le modalità di comunicazione del licenziamento, è ammesso l'utilizzo di qualsiasi mezzo che dia la certezza circa la provenienza della comunicazione da parte del datore di lavoro. Sono stati ritenuti mezzi idonei di comunicazione per iscritto del licenziamento, ad esempio, il messaggio SMS, anche tramite l'applicazione WhatsApp, il telegramma dettato per telefono purché sia presente la sottoscrizione da parte del mittente dell'originale, o, ancora, la consegna del libretto di lavoro da parte del datore con l'indicazione della data di cessazione del rapporto. Oltre alla forma scritta, l'articolo due della legge 604 dispone che la comunicazione del licenziamento debba contenere, in tutti i casi, la specificazione dei motivi che lo hanno determinato affinché il lavoratore possa comprendere le ragioni del licenziamento, e, così, predisporre efficacemente la sua difesa. Per quanto riguarda invece gli obblighi procedurali l'ordinamento prevede il rispetto di procedure preventive che variano a seconda del tipo di licenziamento che si intende intimare. Ad esempio l'articolo 7 dello statuto dei lavoratori prevede una specifica procedura in caso di licenziamento disciplinare o ancora l'articolo 7, ma della legge 604 del 1966 prevede un altro tipo di procedura per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e nei confronti dei lavoratori assunti entro la data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del</p>
--	--	---	--	---------------	--

					2015, o ancora è prevista una specifica procedura dell'articolo 4 della legge numero 223 del 1991, in caso di licenziamenti collettivi.
--	--	--	--	--	---

<p>La revoca del licenziamento è consentita entro...</p>	<p>15 giorni dalla sua impugnazione da parte del lavoratore</p>	<p>7 giorni dalla consegna della lettera di recesso</p>	<p>60 giorni dalla consegna della lettera di recesso</p>	<p>30 giorni dal ricevimento della lettera di recesso</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'istituto della revoca, è stato previsto in un primo momento solo dall'articolo 18, comma 10 per le imprese che raggiungono i requisiti dimensionali previsti dai commi 8 e 9 dello stesso articolo 18 e con riguardo ai soli licenziamenti dei lavoratori assunti entro la data del 6 marzo 2015. Successivamente, con l'entrata in vigore del decreto legislativo numero 23 del 2015, l'articolo 5 ha generalizzato la portata di questa norma, consentendo a tutte le imprese la possibilità di revocare il licenziamento. Affinché la revoca del licenziamento sia valida occorre che questa sia effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione che il lavoratore fa al datore di lavoro dell'impugnazione stragiudiziale del medesimo licenziamento. Questa revoca è un atto unilaterale che non necessita di accettazione del lavoratore, ed ha efficacia retroattiva comportando il ripristino del rapporto di lavoro, senza soluzione di continuità con conseguente diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.</p>
--	---	---	--	---	--

<p>Ai sensi dell'art. 18, comma 5 Stat. Lav., così come modificato dalla Legge n. 92/2012, il giudice, nelle ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa...</p>	<p>Condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore</p>	<p>Dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al pagamento di un'indennità da 12 a 24 mensilità</p>	<p>Dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al pagamento di un'indennità da 4 a 24 mensilità</p>	<p>Dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al pagamento di un'indennità da 6 a 36 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Il giudice, escluse le ipotesi di ingiustificatezza qualificata previste dall'articolo 18, comma 4 dello Statuto dei Lavoratori, in tutti gli altri casi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa dedotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti. Questo tipo di tutela, viene chiamata tutela obbligatoria o risarcitoria, proprio perché non prevede la reintegrazione nel posto di lavoro ma solo la corresponsione di una indennità risarcitoria onnicomprensiva in quanto ricomprende e forfettizza ogni possibile voce di danno.</p>
--	--	--	---	---	--

<p>Quando il licenziamento viene dichiarato inefficace ai sensi dell'art. 18, comma 6, dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato dalla L. 92/2012, il giudice...</p>	<p>Condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità che va da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità</p>	<p>Condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità che va da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità</p>	<p>Dispone la reintegrazione del lavoratore</p>	<p>Condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità che va da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          È prevista una tutela risarcitoria in misura ridotta in relazione ai casi di inefficacia del licenziamento derivante dalla mancata indicazione dei motivi che lo hanno determinato o dalla violazione della procedura che il datore di lavoro è tenuto ad osservare quando intende intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. In questi casi si applica il regime previsto dall'articolo 18, sesto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, determinata da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La modestia del regime sanzionatorio per i vizi procedurali si spiega in considerazione del fatto che il licenziamento viziato proceduralmente, quando era sottoposto a tutela reale, poteva essere sempre ripetuto per lo stesso motivo con il rispetto del procedimento prima violato. Pertanto la nuova disposizione, escludendo sempre la tutela reale per i vizi procedurali, finisce per accorparsi in un solo processo l'esame di tutti i possibili vizi dello stesso licenziamento.</p>
---	--	--	---	---	--

<p>L'assenza di colpa di un lavoratore (assunto prima del 7 marzo 2015) per un fatto che ha determinato il suo licenziamento, è sanzionabile con la tutela...</p>	<p>Dell'art. 18 comma 1</p>	<p>Dell'art. 18, comma 7</p>	<p>Dell'art. 18 comma 4</p>	<p>Dell'art. 18 comma 5</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3  L'articolo 18 comma quattro dello statuto dei lavoratori sancisce che il prestatore di lavoro ha diritto a vedersi riconosciuta la cosiddetta tutela reale attenuata, consistente nel ripristino del rapporto di lavoro oltre ad una sanzione onnicomprensiva fino a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, laddove il licenziamento disciplinare venga dichiarato nullo o illegittimo per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del CCNL di riferimento. L'assenza di colpa o di volontarietà, in capo al lavoratore, nella causazione del fatto, comporta la non imputabilità del fatto che ha determinato il licenziamento, e come tale viene equiparato all'ipotesi della insussistenza del fatto contestato. Pertanto la Cassazione ha affermato che al fatto verificatosi ma che risulta essere disciplinarmente irrilevante da un punto di vista soggettivo non può logicamente riservarsi un trattamento sanzionatorio diverso da quello previsto per l'ipotesi in cui il fatto non sia stato commesso.</p>
---	-----------------------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--

<p>Il datore di lavoro può offrire una somma a titolo conciliativo, non assoggettata a contribuzione previdenziale, al fine di interrompere il rapporto di lavoro e scongiurare l'impugnazione dell'intimato licenziamento...</p>	<p>Nei confronti degli assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>Se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti</p>	<p>Nei confronti dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015</p>	<p>Nei confronti di tutti i lavoratori</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 L'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo numero 23 del 2015, al fine di ridurre il contenzioso ha previsto, solamente nei confronti dei licenziamenti di lavoratori assunti dalle imprese, di qualsiasi dimensione, ma a partire dal 7 marzo 2015, la possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore una somma di denaro che, se accettata, comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Questa somma che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale, va offerta entro i termini di impugnazione stragiudiziale, e cioè entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione in forma scritta del licenziamento, e va offerta in una delle sedi previste dall'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Questa somma inoltre deve essere commisurata ad un importo di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a 27 mensilità.</p>
---	---	---	--	--	---



<p>Quando un datore di lavoro con meno di 16 dipendenti, intima ad un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 un licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, il giudice condanna il datore di lavoro a...</p>	<p>Riassumere il prestatore di lavoro o in alternativa a risarcire il danno versandogli un'indennità</p>	<p>Corrispondere al lavoratore un'indennità da 4 a 24 mensilità</p>	<p>Corrispondere al lavoratore un'indennità da 3 a 6 mensilità</p>	<p>Versare esclusivamente i contributi previdenziali dal giorno del licenziamento fino quello dell'ordine giudiziale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Per i datori di lavoro di dimensioni più piccole, in caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, troverà applicazione l'articolo 8 della legge numero 604 del 1966, in base al quale, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni dall'ordine giudiziale, o in mancanza a risarcire il danno versandogli un'indennità. In questo caso il legislatore prevede la facoltà del datore di lavoro di scegliere se adempiere mediante il versamento dell'indennità, attraverso quella che è una tutela obbligatoria, oppure riassumere il lavoratore dipendente nel posto di lavoro. Qualora il datore di lavoro scegliesse di riassumerlo, si tratterebbe, in questo caso, di un nuovo atto negoziale che esclude la ricostituzione del precedente rapporto di lavoro, ormai definitivamente cessato. Per quanto riguarda l'importo dell'indennità, questa può variare da un minimo di 2,5 ad un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ed è determinato dal giudice avendo riguardo ai seguenti criteri, che sono: il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il comportamento e le condizioni delle parti. La misura di questa indennità può essere ulteriormente aumentata fino a 10 e a 14 mensilità per i prestatori di lavoro che abbiano un'anzianità di servizio superiore rispettivamente a dieci e vent'anni, nel caso in cui il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti ovviamente questi lavoratori non devono essere tutti assegnati nella stessa unità produttiva o nello stesso Comune perché, in tal caso, si applicherebbe la disciplina prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.</p>
--	--	---	--	--	--

<p>L'insubordinazione si ravvisa quando il dipendente...</p>	<p>Svolge attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p>Arreca un danno al datore di lavoro</p>	<p>Non ottempera alle direttive e mette in discussione l'autorevolezza e la posizione gerarchica del datore di lavoro</p>	<p>Commette un inadempimento più che notevole</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          La giurisprudenza ritiene che vi sia insubordinazione in tutti quei comportamenti del lavoratore attraverso i quali, quest'ultimo, non ottemperando alle direttive dei superiori, ne metta anche in discussione il potere gerarchico. Queste condotte possono rilevare anche per la capacità di pregiudicare l'esecuzione del corretto svolgimento delle prestazioni, con conseguenti riflessi negativi sulla corretta ed efficiente organizzazione aziendale, come, ad esempio, quando si contesti pubblicamente anche davanti gli altri dipendenti il potere direttivo del datore di lavoro. Inoltre, non di rado avviene che gli episodi di insubordinazione si sovrappongono o comunque si accompagnano a comportamenti ingiuriosi, offensivi, o diffamatori, ed in questo caso però si tratta di condotte che integrano gli estremi delle relative fattispecie di reato. Tuttavia può esserci il problema che non sempre è agevole comprendere entro quali limiti il lavoratore debba attenersi agli ordini impartiti dal datore di lavoro o dei suoi preposti quando questi sono illegittimi o se non addirittura illeciti.</p>
--	---	--	---	---	--

<p>Il licenziamento illegittimo per carenza di giustificato motivo può essere impugnato entro il termine di...</p>	<p>60 giorni dalla sua comunicazione</p>	<p>180 giorni dalla sua comunicazione</p>	<p>270 giorni dalla sua comunicazione</p>	<p>60 giorni dalla data di cessazione del rapporto</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1  Originariamente l'articolo 6 della legge 604 del 1996 prevedeva che il licenziamento dovesse essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione e che tale impugnazione potesse avvenire con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale. Tuttavia, il lavoratore, dopo aver provveduto all'impugnativa stragiudiziale poteva proporre l'azione giudiziale anche a distanza di anni questa azione infatti era sottoposta soltanto alla prescrizione quinquennale, o era addirittura imprescrittibile nel caso di domanda di accertamento della nullità. Solo nel 2010, al fine di soddisfare l'esigenza di certezza dei rapporti giuridici, ritenuto un principio fondamentale dell'ordinamento giuridico è stata innovata la disciplina della decadenza relativa all'impugnazione del licenziamento. Innanzitutto è stato previsto che, salvo il caso del licenziamento intimato oralmente l'onere dell'impugnazione, sempre a pena di decadenza, e sempre entro il termine di 60 giorni, si applicasse a tutte le ipotesi di invalidità del licenziamento e quindi anche in caso di licenziamento collettivo. Ma la modifica più rilevanti è costituita dalla disposizione secondo cui, l'impugnazione stragiudiziale diviene inefficace se entro i successivi 180 giorni il lavoratore non provvede anche al deposito del ricorso giudiziale o, in alternativa, alla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.</p>
--	--	---	---	--	--

<p>Lo svolgimento di attività sportiva da parte di un lavoratore assente per infortunio...</p>	<p>Costituisce un inadempimento se il fatto ritarda la guarigione o fa presumere l'insussistenza della malattia</p>	<p>È sempre possibile essendo un fatto attinente la vita privata del lavoratore</p>	<p>Può essere svolta solo se il dipendente è uno sportivo professionista</p>	<p>Può essere svolta purché al di fuori di quello che sarebbe stato il suo orario di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Sono previste numerose ipotesi che per la loro gravità sono in grado di giustificare il licenziamento, poiché fanno presumere l'inesistenza della malattia o dell'infortunio e l'intenzione di approfittarne per procurarsi un reddito, o un vantaggio di qualsiasi natura a danno del proprio datore di lavoro. La casistica giurisprudenziale in quest'ambito è assai varia sul punto: si pensi, solo per fare un esempio, alla classica ipotesi in cui il lavoratore viene sorpreso a svolgere attività agonistica durante l'assenza dal lavoro, giustificata dalla necessità di guarire da una distorsione alla cavaglia oppure al caso del lavoratore che sempre durante l'assenza per infortunio viene sorpreso a svolgere un'attività lavorativa particolarmente gravosa. In tutti questi casi il lavoratore malato, o infortunato svolge attività non compatibile con il suo stato di malattia, o infortunio, in alcuni casi aggravando la sua condizione in altri semplicemente ritardando il processo di guarigione e quindi il rientro in tempi normali in azienda.</p>
--	---	---	--	---	--

<p>Può un lavoratore dedicare del tempo alle proprie esigenze personali durante la fruizione di un permesso ex articolo 33, legge 104 del 1992?</p>	<p>Sì, purché l'assistenza sia permanente, continuativa e globale</p>	<p>No, mai</p>	<p>Solo se il soggetto assistito ha più di settanta anni</p>	<p>Solo se il soggetto assistito è sposato con chi presta assistenza</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1 Sono assai frequenti i casi di licenziamento per utilizzo fraudolento dei permessi ex legge 104 del 11992, e cioè quando il lavoratore li utilizzi per fini diversi da quelli per i quali la legge ne riconosce l'usufruibiltà. Nonostante la giurisprudenza sia costante nel condannare tali condotte e ritenere legittimi i licenziamenti in questione, occorre effettuare alcune precisazioni. Se da un lato non sembrano esserci dubbi sulla legittimità del licenziamento del lavoratore, che ad esempio partecipi a competizioni sportive nei giorni in cui fruiva di permessi ex legge 104, diverso è il caso del lavoratore che fruisca del permesso per assistere un genitore gravemente disabile e che venga visto nella propria abitazione anziché in quella dell'assistito, ma che dimostri di aver prestato comunque assistenza continuativa notturna, alternandosi durante il giorno con altre persone. La Corte di Cassazione ha infatti stabilito che, e cito testualmente, l'assistenza non può intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la presta di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, quali la cura dei propri interessi personali e familiari, oltre alle ordinarie necessità di riposo e recupero delle energie psicofisiche ciò, ovviamente pur sempre nei limiti in cui risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile.</p>
---	---	----------------	--	--	--

<p>L'inidoneità fisica sopravvenuta e permanente del lavoratore allo svolgimento delle mansioni contrattuali può legittimare...</p>	<p>Un licenziamento per superamento del periodo del comportamento</p>	<p>Una riduzione della retribuzione</p>	<p>Un licenziamento per giustificato motivo soggettivo</p>	<p>Un licenziamento per giustificato motivo oggettivo</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Nella nozione di giustificato motivo oggettivo rientrano anche i fatti inerenti alla persona del lavoratore che incidono sull'organizzazione aziendale. Si tratta di casi di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa, incompatibili con la prosecuzione del rapporto di lavoro a causa della definitività o imprevedibilità della sua durata. Tra le ipotesi più frequenti c'è quella della sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore allo svolgimento delle mansioni contrattuali, che non derivi, indipendentemente dalla responsabilità del datore di lavoro, da infortunio sul lavoro o da malattia professionale anche se pure in quest'ultimo caso ciò non può significare un obbligo di conservazione del rapporto con un lavoratore inutilizzabile. Il legislatore oggi ammette il licenziamento per inidoneità sopravvenuta solo se sia impossibile una utilizzazione del lavoratore in mansioni equivalenti o inferiori, aggiungendo, anche nell'ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori, il diritto alla conservazione del trattamento della precedente qualifica. Altre ipotesi di sopravvenuta inidoneità riguardano il venir meno di determinati requisiti indispensabili per l'esecuzione della prestazione lavorativa, come ad esempio, la scadenza del permesso di soggiorno per il lavoratore extracomunitario, la sospensione del porto d'armi per la guardia giurata o il ritiro della patente per l'autista, dovendo effettuare in questi casi una valutazione in concreto ex ante, sia sulle disfunzioni organizzative in relazione alla prevedibile durata della sospensione e sia della possibilità di utilizzare il dipendente in mansioni equivalenti. Tuttavia una parte della giurisprudenza esclude che sia dovuta la prova dell'inutilizzabilità in altre mansioni del lavoratore inidoneo, poiché nei casi come quello del ritiro della patente, l'impossibilità sopravvenuta della</p>
---	---	---	--	---	--

					prestazione dipende dalla colpa del lavoratore stesso e non da una decisione organizzativa aziendale.
--	--	--	--	--	---

<p>La carcerazione preventiva del lavoratore che rende impossibile la prestazione consente al datore di lavoro di poterlo licenziare...</p>	<p>Sempre</p>	<p>Solo a seguito di una condanna passata in giudicato</p>	<p>Solo per la commissione di particolari reati</p>	<p>Solo se l'assenza del lavoratore determini problemi organizzativi non fronteggiabili con il personale in servizio o se venga meno l'interesse ad ulteriori prestazioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          La carcerazione preventiva che rende impossibile la prestazione lavorativa costituisce un giustificato motivo oggettivo di licenziamento solo se, in relazione alla sua prevedibile durata e alle dimensioni dell'azienda, l'assenza del lavoratore determina i problemi organizzativi non fronteggiabili con il restante personale o faccia venir meno l'interesse a ulteriori prestazioni. Pertanto, in questi casi, è stata ritenuta legittima la possibilità di licenziare per giustificato motivo oggettivo senza dover necessariamente sospendere il rapporto. Tuttavia, quando il lavoratore venga poi riconosciuto innocente in sede penale, quest'ultimo ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro che, in questo caso, non consegue ad un illecito contrattuale del datore di lavoro, ma costituisce solo un mezzo di riparazione per l'ingiusta detenzione, sicché non ci sarà anche il risarcimento del danno per il medio tempore a carico del datore di lavoro, con esclusione anche di ogni altro profilo della disciplina della reintegrazione per il licenziamento ingiustificato, come abbiamo esaminato a proposito dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori. In altre circostanze invece, è il legislatore che prevede espressamente che, la condanna penale relativa alla commissione di alcuni reati che incida sulla sua idoneità professionale del lavoratore, legittima il licenziamento per oggettiva impossibilità della prestazione.</p>
---	---------------	--	---	---	---



<p>Nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, la scelta del lavoratore da licenziare, in caso di lavoratori professionalmente omogenei, deve avvenire...</p>	<p>Liberamente da parte del datore di lavoro</p>	<p>Tenendo in considerazione le condizioni personali, sociali e familiari dei soggetti potenzialmente licenziabili</p>	<p>In base alle sole esigenze aziendali</p>	<p>Sulla base del criterio dell'anzianità di servizio</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo il legislatore non ci fornisce dei criteri di scelta specifici come invece previsto dall'articolo 5, comma uno della legge numero 223 del 1991, a proposito dei licenziamenti collettivi. La giurisprudenza, in funzione suppletiva, ha affermato la necessità da parte dell'impresa di un controllo volto ad individuare chi, tra più soggetti rientranti nell'ambito professionale interessato dovrà essere licenziato ciò, sempre che ovviamente i lavoratori potenzialmente licenziabili siano in numero superiore rispetto ai recessi che l'impresa intende effettuare. Questa giurisprudenza afferma in particolare la necessità di selezionare chi estromettere dall'azienda sulla base di criteri non arbitrari che tengano conto, in qualche misura, delle condizioni personali, sociali e familiari dei soggetti potenzialmente licenziabili. Tuttavia, queste pronunce non sempre affermano in maniera netta la necessità di ricorrere a detti criteri, riferendosi alle volte all'obbligo che viene individuato nelle clausole generali di correttezza e buona fede, altre volte invece, facendo riferimento congiuntamente sia queste clausole che ai criteri previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge numero 223 del 1991 relativo ai licenziamenti collettivi, e applicato a quelli individuali in via analogica. Inoltre, per quanto riguarda la platea all'interno della quale scegliere il lavoratore o i lavoratori da licenziare, la giurisprudenza ha chiarito come il datore di lavoro non possa limitare la scelta ai soli dipendenti addetti al reparto o al settore da sopprimere se questi sono idonei ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti.</p>
--	--	--	---	---	---

<p>Quando un datore di lavoro con meno di 16 dipendenti, intima ad un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 un licenziamento nullo o in forma orale, trova applicazione...</p>	<p>La tutela prevista dall'art. 8, L. 604/1966</p>	<p>La tutela prevista dall'articolo 18 Stat. Lav. commi 1, 2 e 3</p>	<p>La tutela prevista dall'art. 18 Stat. Lav. ma senza la reintegrazione</p>	<p>La legge 223 del 1991</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          In caso di licenziamento nullo o intimato in forma orale, trova applicazione la tutela reale prevista dall'articolo 18, commi 1, 2, e 3 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla legge Fornero. Pertanto, anche in questo caso, con la sentenza con la quale il giudice dichiara la nullità del licenziamento, ordina anche la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. Questa disposizione si applica anche ai dirigenti. Bisogna precisare che, a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dell'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione, prevista dal terzo comma dell'articolo 18 Stat. Lav. Inoltre con la sentenza con cui dispone la reintegrazione, il giudice, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto il cosiddetto "aliunde perceptum", e cioè quanto percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità, e il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.</p>
--	--	--	--	------------------------------	---

<p>Il provvedimento disciplinare può essere irrogato al lavoratore soltanto...</p>	<p>Dopo che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione scritta degli addebiti</p>	<p>Dopo che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, anche verbale, degli addebiti</p>	<p>In seguito alla contestazione scritta degli addebiti comunicata al lavoratore entro 5 giorni dall'infrazione contestata</p>	<p>In seguito alla contestazione scritta degli addebiti e dopo che sia trascorso il termine di 20 giorni per la promozione da parte del lavoratore della procedura arbitrale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Secondo l'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore, nel rendere le proprie giustificazioni, potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Inoltre, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo in questo caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dal l'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante, la sanzione disciplinare non ha effetto.</p>
--	---	---	--	--	---

<p>L'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta a...</p>	<p>Il lavoratore</p>	<p>La parte che più agevolmente riesce a darne la prova</p>	<p>Il datore di lavoro tranne nei casi di recesso per giusta causa</p>	<p>Il datore di lavoro</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Ai sensi dell'articolo 5 della legge numero 604 del 1966 l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro. In particolar modo, con riguardo ai casi in cui licenziamento sia stato intimato per ragioni soggettive, la giurisprudenza è costante nell'applicare la regola prevista dal suddetto articolo 5 in modo particolarmente rigoroso, infatti, ad esempio, esclude la possibilità in capo al giudice di avvalersi, per disapplicare quella stessa regola, del criterio della vicinanza della prova, o la possibilità che il datore di lavoro si limiti a fornire indizi delle asserite violazioni ascrivibili al lavoratore imponendo a quest'ultimo di fornire la prova contraria, poiché ciò darebbe luogo ad una ingiustificata inversione dell'onere della prova. Pertanto il datore di lavoro dovrà dimostrare sia la condotta che ha determinato il licenziamento, sia gli elementi utili al giudizio di proporzionalità tra licenziamento e condotta stessa, avuto riguardo a tutte le circostanze del caso concreto. Spetterà invece al lavoratore l'eventuale dimostrazione di elementi idonei a comprovare il suo stato di turbamento psichico nel momento della commissione dell'illecito tali da attenuare la responsabilità.</p>
--	----------------------	---	--	----------------------------	---

<p>Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, l'applicazione della tutela reale attenuata è prevista nel caso di...</p>	<p>Insussistenza del fatto contestato</p>	<p>Manifesta insussistenza del fatto</p>	<p>Licenziamento nullo</p>	<p>Insussistenza del fatto materiale contestato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Il decreto legislativo n. 23 del 2015 stabilisce che nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa la reintegrazione è disposta soltanto ove sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento. In questa sola circostanza trova applicazione una tutela reale, attenuata, in quanto, il giudice, nell'annullare il licenziamento condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché lo condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Dall'importo di questa indennità risarcitoria va detratto non solo il cosiddetto "aliunde perceptum", ma anche l'"aliunde percipiendum" e cioè quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. L'importo massimo di questa indennità risarcitoria, che copre esclusivamente il periodo dal giorno del licenziamento sino alla pronuncia di reintegrazione, è fissato dalla legge in 12 mensilità della retribuzione. Anche in questo caso il datore di lavoro sarà tenuto a versare i contributi per l'intero periodo dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione. Al lavoratore invece è riconosciuta anche la facoltà di richiedere, in alternativa alla reintegrazione, la corresponsione dell'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.</p>
---	---	--	----------------------------	---	---

<p>A quali categorie di lavoratori si applica la disciplina della tutela indennitaria del Jobs Act?</p>	<p>Solo agli operai, agli impiegati e ai quadri</p>	<p>Ai quadri e ai dirigenti</p>	<p>Solo a operai e impiegati</p>	<p>Solo ai dirigenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1  Questo nuovo regime di tutela si applica a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 in poi. Tuttavia, all'articolo 1 del decreto legislativo n. 23 del 2015 la legge fa riferimento non a tutti i lavoratori, ma ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. Sono quindi esclusi i dirigenti, coerentemente con la tendenza generale di non ricomprendere questa particolare categoria di collaboratori nell'ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti. Bisogna però precisare che, a questa tendenza generale sono previste delle eccezioni in quanto anche ai dirigenti sono estese alcune previsioni come ad esempio, l'obbligo di forma scritta per il licenziamento, oppure la disciplina del licenziamento nullo, o ancora la disciplina sui licenziamenti collettivi. Pertanto queste discipline continuano ad essere applicate anche ai dirigenti assunti dal 7 marzo 2015 in poi. Per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di apprendistato prima del 7 marzo 2015, ma il cui rapporto viene stabilizzato dopo questa data, anche per questi ultimi troverà applicazione il nuovo regime di tutela. Per lavoratori stabilizzati si intendono quei lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato poi convertito in contratto a tempo indeterminato o di lavoratori assunti con un contratto di apprendistato che poi prosegua anche dopo la fine del periodo di apprendistato. Questa disciplina si applica anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nel caso in cui l'impresa, procedendo a nuove assunzioni a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, abbia raggiunto il requisito dimensionale previsto dal comma 8 e 9 dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.</p>
---	---	---------------------------------	----------------------------------	--------------------------	---

<p>Quando il fatto materiale contestato deve ritenersi insussistente ai fini dell'applicazione della tutela reale?</p>	<p>Quando il fatto non sia accaduto o non abbia rilievo disciplinare o non sia imputabile al lavoratore</p>	<p>Solo quando il fatto non sia accaduto</p>	<p>Solo quando il fatto è accaduto ma non costituisce un inadempimento</p>	<p>Solo quando il fatto non è imputabile al lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Il decreto legislativo 23 del 2015 all'articolo 3, comma 2, stabilisce che nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, la reintegrazione è disposta solo quando sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Nonostante l'esplicito riferimento alla materialità del fatto che il legislatore fa usando la locuzione "fatto materiale", la giurisprudenza sembra orientata ad interpretare anche questa nuova norma secondo una linea di continuità con l'interpretazione già adottata con riferimento all'articolo 18 comma 4 dello Statuto dei Lavoratori. Pertanto il fatto materiale contestato, è da ritenersi insussistente non solo quando non sia accaduto, ma anche quando non abbia rilievo disciplinare o, ancora, quando non sia imputabile al lavoratore licenziato. In ogni caso, ai fini della reintegrazione resta sempre escluso che questa possa dipendere da una valutazione circa la sproporzione del licenziamento rispetto al fatto contestato ne consegue che la mancanza di proporzionalità determina esclusivamente l'applicazione della tutela indennitaria. Una novità di grande rilievo rispetto al precedente regime, è costituita dal fatto che non è prevista, per i nuovi assunti, la reintegrazione neanche nel caso in cui l'infrazione contestata sia punita dai contratti collettivi o dei codici disciplinari con una sanzione conservativa.</p>
--	---	--	--	--	---

<p>Come cambia la sanzione in caso di licenziamento collettivo dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del 2015?</p>	<p>È sempre prevista la sanzione della tutela reale</p>	<p>È prevista la sanzione della tutela indennitaria solo in caso di difetto di forma scritta</p>	<p>È sempre prevista la sanzione della tutela indennitaria che va da 6 a 12 mensilità</p>	<p>La tutela indennitaria diventa la regola generale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4</p> <p>Analogamente a quanto avvenuto per il licenziamento individuale per motivo oggettivo, il licenziamento economico collettivo nel caso di rapporti costituiti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 è colpito sempre e soltanto con sanzione indennitaria e mai reintegratoria, salvo il caso di difetto di forma scritta. Sotto questo profilo si realizza nella sostanza una tendenziale uniformazione del regime del giustificato motivo oggettivo e del licenziamento collettivo economico quanto a presupposti e sanzioni salvi ovviamente gli ulteriori differenti profili di disciplina del licenziamento collettivo, quali i criteri di scelta e la procedimentalizzazione dell'esercizio del potere di licenziamento, la cui applicabilità non può che rimanere confinata alla fattispecie specificamente regolata dalla l. 223/1991.</p> <p>In questo senso, la discontinuità del D.Lgs. 23/2015 rispetto all'art. 18, riformato dalla l. n. 92/2012 è sicuramente notevole, poiché si è compiuto per il giustificato motivo oggettivo di licenziamento il definitivo passaggio da una tutela almeno in parte in forma specifica ad una tutela esclusivamente patrimoniale. È stato infatti sostenuto da autorevole dottrina che la drastica modifica dell'apparato sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 23/2015 per il licenziamento economico rappresenta la risposta del legislatore volta a ridimensionare lo spazio progressivamente acquisito negli anni dal potere giudiziale nella delimitazione dei confini del potere di licenziamento per motivi oggettivi e che ha condotto ad una vera e propria creazione giurisprudenziale di limiti non scritti dal legislatore, di cui il repêchage ne rappresenta la più emblematica espressione.</p>
--	---	--	---	--	--



<p>Come cambia la sanzione per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015?</p>	<p>La tutela reale si continua ad applicare ai casi di manifesta insussistenza del fatto materiale</p>	<p>La tutela indennitaria diventa la sanzione esclusiva</p>	<p>Si applica la tutela indennitaria da 12 a 24 mensilità</p>	<p>Si continua ad applicare la tutela reale alle imprese con più di 15 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2</p> <p>Nel Jobs Act emerge nitidamente la volontà legislativa di preservare il più possibile, dall'ingerenza giudiziale la scelta economico organizzativa del datore di lavoro posta alla base del licenziamento per motivo oggettivo. Questa volontà si ricava dall'introduzione di un regime sanzionatorio esclusivamente indennitario e mai ripristinatorio nel caso in cui il giudice accerti che "non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".</p> <p>In questo modo si è tentato di recuperare, agendo appunto sul versante sanzionatorio, l'effettività di quel principio dell'insindacabilità giudiziale nel merito delle valutazioni organizzative o produttive che competono al datore di lavoro, previsto all'art. 3, l. 604/1966.</p> <p>Con il decreto legislativo numero 23 del 2015 viene introdotta, per tutti gli assunti dal 7 marzo 2015, una sanzione unica per ogni ipotesi di carenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo e dunque anche a fronte della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento. Si tratta di una tutela per equivalente monetario che lascia sostanzialmente impregiudicato l'effetto estintivo del licenziamento, pur dichiarato illegittimo, e quindi preserva sul piano economico-organizzativo la scelta datoriale sottostante al licenziamento, che non potrà più essere travolta con il ripristino giudiziale dei rapporti di lavoro dei lavoratori illegittimamente licenziati.</p>
---	--	---	---	---	---

<p>La tutela indennitaria ridotta, per gli assunti dal 7 marzo 2015, trova applicazione...</p>	<p>Sempre</p>	<p>In caso di vizi formali e procedurali</p>	<p>In caso di ingiustificatezza del licenziamento per motivo oggettivo</p>	<p>In caso di insussistenza del fatto materiale contestato</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo numero 23 del 2015, la tutela risarcitoria ridotta si applica nel caso in cui il licenziamento presenti vizi formali e procedurali. Più in particolare, per quanto riguarda la violazione del requisito formale ci si riferisce a quello di motivazione previsto dall'articolo 2, comma 2 della legge 604 del 1966, mentre per quanto riguarda i vizi procedurali si intendono quelli relativi alla procedura disciplinare prevista dall'articolo 7 dello statuto dei lavoratori. In presenza di questi vizi, la misura dell'indennità, anche questa non assoggettata a contribuzione previdenziale, sarà pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di due ed un massimo di dodici mensilità. A differenza del precedente regime, non è più contemplata l'ipotesi di violazione del procedimento previsto dall'articolo 7 della legge 604 del 1996, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, poiché tale procedimento non trova applicazione nei confronti di lavoratori assunti dal 7 marzo 2015.</p>
--	---------------	--	--	--	---

<p>Quando un datore di lavoro con più di 15 dipendenti intima ad un lavoratore assunto a partire dal 7 marzo 2015 un licenziamento privo di giustificato motivo oggettivo, trova applicazione la tutela...</p>	<p>Indennitaria da 4 a 24 mensilità</p>	<p>Indennitaria da 12 a 24 mensilità</p>	<p>Reale</p>	<p>Indennitaria da 6 a 36 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          La regola generale prevista dal decreto legislativo numero 23 del 2015 è quella che in mancanza di giusta causa o giustificato motivo, sia oggettivo che soggettivo, è prevista una tutela esclusivamente obbligatoria. In questo modo sono fatti salvi gli effetti del licenziamento, poiché il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento dell'indennità dovuta al lavoratore, ma dichiara l'estinzione del rapporto di lavoro alla data in cui il licenziamento è stato intimato. Inizialmente era previsto che in questi casi il giudice dichiarava estinto il rapporto di lavoro e condannava il datore di lavoro al pagamento di un'indennità determinata in misura pari a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, non inferiore a quattro e non superiore a 24 mensilità. Tuttavia sia la misura sia il criterio di calcolo dell'indennità sono stati entrambi modificati. La misura da quattro a ventiquattro, ritenuta troppo esigua, è stata incrementata da un minimo di sei ad un massimo di 36 mensilità, a seguito della legge numero 96 del 2018. Per quanto riguarda invece il criterio di calcolo è stato ritenuto illegittimo dalla Corte costituzionale con la sentenza numero 194 del 2018 perché il riferimento al solo elemento dell'anzianità di servizio comportava una rigida e automatica predeterminazione dell'indennità tale da privare il giudice di qualsiasi discrezionalità nella valutazione del caso concreto.</p>
--	---	--	--------------	---	---

<p>Quando un datore di lavoro con più di 15 dipendenti, intima ad un lavoratore assunto a partire dal 7 marzo 2015, un licenziamento nullo o in forma orale, trova applicazione...</p>	<p>La disciplina sulle tutele crescenti</p>	<p>La tutela reale con un'indennità massima di dodici mensilità</p>	<p>La tutela reale illimitata</p>	<p>Un'indennità che va da 6 a 36 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3 Davanti ad un licenziamento nullo o intimato in forma orale trova sempre applicazione la tutela reale piena, prevista, per gli assunti dal 7 marzo 2015 dall'art. 2 del D.Lgs. n. 23 del 2015. Pertanto, il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il dipendente non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva. Con questa pronuncia, il giudice condanna il datore di lavoro anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali oltre al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto il cosiddetto aliunde perceptum, e cioè quanto percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione. Anche in questo caso, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro. La richiesta di questa indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della</p>
--	---	---	-----------------------------------	--	--

					<p>pronuncia, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio se anteriore alla suddetta comunicazione.</p>
--	--	--	--	--	--

<p>La previsione delle ipotesi di giusta causa contenute nei contratti collettivi...</p>	<p>Non è vincolante per il giudice che però deve tenerne conto</p>	<p>Costituisce un elenco tassativo che vincola il giudice</p>	<p>Non preclude un'autonoma valutazione del giudice se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti</p>	<p>Non preclude un'autonoma valutazione del giudice solo quando il lavoratore è un dirigente</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Quella di giusta causa di licenziamento è nozione legale che prescinde dalla previsione del contratto collettivo. L'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, in particolare quando tale condotta sia contraria alle norme della comune etica o del comune vivere civile. Ne consegue che il giudice chiamato a verificare l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento incontra solo il limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione, vale a dire alla condotta contestata al lavoratore. Al giudice del merito è consentito perciò di escludere che un comportamento, pur sanzionato dal contratto collettivo con il licenziamento, integri una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, avuto riguardo sia alle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato sia alla compatibilità con il principio di proporzionalità.</p>
--	--	---	--	--	---

<p>La legge sui licenziamenti collettivi si applica a...</p>	<p>Tutti i datori di lavoro imprenditori</p>	<p>Tutti i datori di lavoro che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti</p>	<p>Tutti i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti e che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti</p>	<p>I datori di lavoro con meno di 16 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3          La legge numero 223 del 1991 si applica alle imprese che occupino più di 15 dipendenti o, per quanto riguarda il collocamento in mobilità, alle imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di integrazione salariale straordinaria. Questa legge infatti distingue il licenziamento per riduzione di personale, previsto dall'articolo 24, dal collocamento in mobilità previsto dagli articoli 4 e 5 che altro non è che un licenziamento collettivo intimato da un'impresa già ammessa al trattamento di integrazione salariale straordinaria a quei lavoratori sospesi che divengano definitivamente esuberanti. Tanto è vero che la disciplina è sostanzialmente la stessa in virtù del rinvio che l'articolo 24 fa alle disposizioni degli articoli 4 e 5. Inoltre, per poter intimare un licenziamento collettivo è prevista anche una soglia numerica dei licenziandi, in quanto deve trattarsi di almeno cinque licenziamenti intimati nell'arco di 120 giorni e comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione anche se relativi a diverse unità produttive site nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Originariamente i datori di lavoro non imprenditori erano esclusi dall'applicazione di questa procedura, tuttavia, in seguito alla direttiva comunitaria del '59 sono stati ricompresi in questa disciplina purché occupino anch'essi più di quindici dipendenti. Pertanto dall'applicazione di questa disciplina sono esclusi solo i datori di lavoro imprenditori e non imprenditori con meno di 16 dipendenti, i quali possono intimare solo licenziamenti sottoposti alla disciplina del licenziamento individuale. Questa procedura, inoltre, non si applica ai casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, ai rapporti di fine lavoro nelle costruzioni edili e alle</p>
--	--	---	---	---	--

					attività stagionali o saltuarie, mentre si applica anche ai soci di cooperative di produzione e lavoro.
--	--	--	--	--	---



<p>La procedura prevista dalla legge n. 223 del 1991 per i licenziamenti collettivi è diretta ad...</p>	<p>Assicurare un controllo da parte dei sindacati</p>	<p>Arrivare ad un accordo con i sindacati</p>	<p>Individuare i lavoratori da licenziare</p>	<p>Evitare l'intervento del giudice</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          La legge impone al datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento collettivo di seguire una specifica procedura, disciplinata all'articolo 4 e all'articolo 24 la legge numero due 223 del 1991. Questa procedura è volta ad assicurare il controllo sindacale sulla riduzione di personale attraverso il diritto di informativa nonché di esame congiunto al fine di verificare l'effettività e l'inevitabilità, totale o parziale, del programmato ridimensionamento dell'organico aziendale. Tuttavia occorre precisare che ai fini della legittima intimazione dei licenziamenti non è richiesto l'assenso dei sindacati, tanto è vero che la legge prevede l'accordo come meramente eventuale, essendo completamente libera la scelta di ridurre il personale. Quello che il legislatore ha voluto garantire ai sindacati è un diritto a ricevere un'analitica informazione che riguarda i motivi dell'eccedenza di personale, le ragioni dell'inevitabilità del licenziamento, la precisa individuazione delle posizioni lavorative da sopprimere e di quelle residue, i tempi previsti per l'intimazione dei licenziamenti e le eventuali misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale. L'informazione che deve fornire il datore di lavoro deve essere sin dall'inizio vera, completa e corretta, ai fini di un proficuo e corretto confronto. Entro sette giorni dalla comunicazione del datore di lavoro alle rappresentanze sindacali e ai sindacati di categoria, questi possono richiedere un esame congiunto per verificare le cause dell'eccedenza di personale la possibilità di evitare, anche parzialmente, i licenziamenti o la possibilità di ricorrere a misure di accompagnamento. È previsto un termine massimo per l'espletamento della consultazione che deve concludersi entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'impresa. In caso di esito negativo della consultazione, la</p>
---	---	---	---	---	---

					<p>Regione, informata dalle parti, deve convocarle per un ulteriore esame formulando anche proposte per un accordo questa seconda fase deve concludersi entro il termine di 30 giorni. Pertanto, trattandosi di un semplice dovere di consultazione, il datore di lavoro non è tenuto ad accogliere le istanze sindacali, che può respingere in tutto o in parte, ne è tenuto a concludere un accordo, potendo alla fine della procedura effettuare comunque i licenziamenti programmati.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>I vizi della procedura nel licenziamento collettivo...</p>	<p>Comportano il diritto del lavoratore alla pagamento di un'indennità 6 a 36 mensilità</p>	<p>Comportano il diritto del lavoratore a percepire l'indennità di disoccupazione</p>	<p>Possono essere sanati entro 30 giorni dall'avvio della procedura</p>	<p>Possono essere sanati mediante accordo con i sindacati</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4          Il raggiungimento dell'accordo con i sindacati, seppur non obbligatorio, non è indifferente per il datore di lavoro per una serie di ragioni. Infatti questo accordo può ad esempio prevedere l'eliminazione o la riduzione delle eccedenze di personale mediante l'assegnazione dei lavoratori interessati dalla procedura o a mansioni diverse, o presso un'altra impresa mediante il distacco o il comando temporaneo. L'accordo può anche prevedere il diritto dei lavoratori eccedenti che estinguano consensualmente o accettino l'estinzione del rapporto ad essere assunti da un altro imprenditore. Infine, mediante l'accordo sindacale concluso nel corso della procedura, possono essere sanati eventuali vizi della procedura stessa. Cosicché se viene concluso un accordo sindacale prevedendo espressamente una sanatoria di eventuali vizi, questi non potranno essere più invocati né dai sindacati che hanno stipulato l'accordo né dai singoli lavoratori.</p>
---	---	---	---	---	---

<p>Quando il lavoratore viene licenziato per un fatto contemplato dal contratto collettivo applicato come meritevole di una sanzione solo conservativa, si applica la tutela...</p>	<p>Indennitaria se il lavoratore è stato assunto dal 7 marzo 2015 in poi</p>	<p>Reale in ogni caso</p>	<p>Indennitaria solo ai datori con meno di 16 dipendenti</p>	<p>Indennitaria da 12 a 24 mensilità per gli assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, laddove non sussistano i presupposti per l'applicazione della reintegra, come previsto dall'articolo tre comma due, del decreto legislativo numero 23 del 2015, trova applicazione quella che è a tutti gli effetti la sanzione principale, applicata in via generale, prevista dal medesimo decreto, all'articolo 3, comma 1, che è la tutela indennitaria. Questo articolo prevede il pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei non superiore a trentasei mensilità. Questa sanzione oggi risulta modificata in seguito alla sentenza della Corte costituzionale numero 194 del 2018, che ha dichiarato incostituzionale l'articolo tre, comma uno, limitatamente alle parole "di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio", che costringeva il giudice ad agganciare in modo matematico l'importo del risarcimento al criterio unico dell'anzianità di servizio. Pertanto, anche nell'ipotesi di un licenziamento disciplinare per un fatto sussistente, disciplinarmente rilevante, contemplato dal codice disciplinare o dal contratto collettivo applicabile, come fatto meritevole di una sanzione conservativa, troverà applicazione la tutela solo indennitaria prevista dall'articolo tre, comma uno del decreto legislativo numero 23 del 2015.</p>
---	--	---------------------------	--	---	---

<p>Le sanzioni previste dall'articolo 9, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015, per le imprese di piccole dimensioni, in caso di licenziamento ingiustificato o che presenti vizi formali/procedurali, consiste nella...</p>	<p>Reintegra con effetti risarcitori pieni</p>	<p>Reintegrazione con effetti risarcitori attenuati</p>	<p>Tutela indennitaria debole per un massimo di sei mensilità</p>	<p>Tutela risarcitoria forte, per un massimo di 24 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 3  Nelle imprese di piccole dimensioni così come per le organizzazioni di tendenza, l'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo numero 23 del 2015 stabilisce che a queste ultime, fatta eccezione per le ipotesi di licenziamento previste dall'articolo 2 di questo decreto, non si applichi mai la sanzione della reintegra con effetti risarcitori attenuati, come previsto dall'articolo 3, comma 2, ma si applichino invece le sanzioni risarcitorie previste per le imprese di medio - grandi dimensioni in misura però ridotta. Più in particolare l'ammontare di questo importo, oltre ad essere dimezzato non può in ogni caso superare il limite delle sei mensilità. Ciò significa che per i casi previsti dall'articolo 3 comma 1 e comma 2, e cioè per i casi di ingiustificatezza semplice e di ingiustificatezza qualificata, la sanzione risarcitoria sarà pari a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, e va da un minimo di tre ad un massimo di sei mensilità. Per quanto riguarda invece la sanzione risarcitoria cosiddetta debole, prevista dall'articolo 4, sempre del decreto legislativo numero 23 del 2015, che si applica per i casi di vizi formali o procedurali, l'importo di questa, per le piccole imprese, sarà commisurata in mezza mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio e comunque ricompresa tra un minimo di una e un massimo di sei mensilità.</p>
--	--	---	---	--	---

<p>Nella procedura di licenziamento collettivo, la scelta dei lavoratori da licenziare viene effettuata...</p>	<p>Liberamente dal datore di lavoro</p>	<p>Liberamente dal datore di lavoro previa accordo sindacale</p>	<p>Utilizzando il criterio dell'anzianità di servizio</p>	<p>Nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi, o, in mancanza, dalla legge</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4 Terminata la procedura sindacale, il datore di lavoro anche in assenza di un accordo, può procedere ad intimare i licenziamenti in forma scritta e con obbligo di preavviso, senza necessità di specifica motivazione bastando il richiamo alla natura collettiva del recesso e dalla procedura svolta. La scelta dei lavoratori da licenziare non è libera ma deve rispettare, a pena di invalidità del licenziamento, i criteri previsti dai contratti collettivi o in mancanza, quelli stabiliti dalla legge all'articolo 5, comma 1, della legge 223 del 1991. I criteri fissati dai contratti collettivi devono essere obiettivi, generali e non possono violare le norme imperative, del divieto di discriminazione previsto dall'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori. È invece possibile prevedere la prevalenza di esigenze tecnico produttive o quella del licenziamento di lavoratori prepensionabili o prossimi alla pensione, che sono quelli meno pregiudicati dall'estromissione dall'azienda in quanto possono sostituire il reddito da lavoro con quello previdenziale. I criteri previsti dalla legge, da applicare in concorso tra loro, sono quelli dei carichi di famiglia, dell'anzianità di servizio e delle esigenze tecnico produttive ed organizzative. Il problema dell'applicazione dei criteri di scelta non si pone nel caso di cessazione totale dell'attività, a meno che si debbano individuare alcuni lavoratori da utilizzare ancora nella fase di liquidazione. Successivamente il datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 9 della legge n. 223 del 1991, deve comunicare per iscritto ai competenti uffici pubblici e ai sindacati l'elenco dei lavoratori licenziati con una serie di dati individuali e con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.</p>
--	---	--	---	--	---

<p>I vincoli procedurali previsti per l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si applicano...</p>	<p>Alle imprese con più di 15 dipendenti e per gli assunti prima del 7 marzo 2015</p>	<p>A tutte le imprese</p>	<p>Solo agli assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>Solo alle imprese con meno di 16 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato da imprese di medio – grandi dimensioni, nei confronti dei lavoratori assunti entro la data del 7 marzo 2015, si applica una particolare procedura preventiva di confronto. La procedura si deve svolgere davanti alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile, ed è finalizzata ad esaminare soluzioni alternative al recesso, e al raggiungimento, eventuale, di un accordo. In particolare si prevede che il datore di lavoro debba effettuare una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo in cui il lavoratore presta la sua opera nella stessa domanda dovranno essere indicati, l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e i motivi del licenziamento medesimo, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. Successivamente la direzione provvederà a trasmettere la comunicazione al lavoratore e a convocare le parti questo confronto deve in ogni caso concludersi entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione ha trasmesso la convocazione per l'incontro. Questa particolare procedura non deve essere confusa con quella più articolata prevista per i licenziamenti collettivi, sempre per giustificato motivo oggettivo, che trova la sua disciplina all'articolo 4 della legge numero due 223 del 1991.</p>
--	---	---------------------------	---	--	--

<p>La tardività della comunicazione dei licenziamenti collettivi agli uffici pubblici o ai sindacati comporta...</p>	<p>La condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità</p>	<p>L'inefficacia del licenziamento</p>	<p>Il diritto alla tutela reale attenuata</p>	<p>La nullità del licenziamento</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Per quanto riguarda la violazione delle procedure, ivi compresa la comunicazione finale prevista dall'articolo 4 comma 9, della legge numero 223 del 1991, la sanzione, che originariamente era quella della tutela reale, è stata ridotta a quella dell'indennità da 12 a 24 mensilità dopo la modifica introdotta dall'articolo 1, comma 46 della legge 92 del 2012, stabilendo che si applica il regime di cui al terzo periodo, del settimo comma dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori. Lo stesso afferma il decreto legislativo numero 23 del 2015, per il licenziamento dei lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore di questo decreto, cambiando però il numero delle mensilità, che va da sei a trentasei, e rinviando alla indennità prevista dall'articolo 3 comma uno, così come modificato a seguito dell'intervento del cosiddetto Decreto Dignità e della Corte costituzionale n. 194 del 2018. Pertanto la sanzione del vizio procedimentale del licenziamento collettivo è equiparata a quella del vizio di ingiustificatezza semplice del licenziamento individuale. Il legislatore ha infatti tenuto conto della diversità di funzione della procedura nel licenziamento collettivo, stabilendo per il vizio procedimentale del licenziamento collettivo un'indennità di importo superiore a quella del vizio procedimentale dei licenziamenti individuali.</p>
--	--	--	---	-------------------------------------	--



<p>La mancata osservanza della forma scritta nel licenziamento collettivo determina...</p>	<p>Il diritto del lavoratore ad un'indennità da 12 a 24 mensilità</p>	<p>Il regime di tutela reale ex art. 18, comma 1, Stat. Lav.</p>	<p>Il diritto del lavoratore ad un'indennità da 4 a 24 mensilità</p>	<p>Il diritto del lavoratore ad un'indennità da 2 a 12 mensilità</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          La Legge numero 223 del 1991 prevede che al licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime di tutela reale previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il legislatore quindi rinvia espressamente a regime dell'articolo 18, comma 1, della legge n. 300 del 1970, previsto per i licenziamenti individuali inefficaci per vizio di forma. Questa previsione è contenuta anche nel decreto legislativo n. 23 del 2015, il cosiddetto Jobs Act, pertanto questo regime vale anche nei confronti dei lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015. Ne consegue che per questo tipo di vizio non c'è alcuna differenza tra il licenziamento collettivo e licenziamento individuale, in quanto entrambi sono sottoposti alla più rigorosa delle tutele previste. Ovviamente il licenziamento viziato nella forma, sia esso collettivo o individuale, può essere ripetuto nel rispetto della forma prescritta.</p>
--	---	--	--	--	---

<p>In caso di violazione dei criteri di scelta della procedura di licenziamento collettivo, si applica il regime previsto da...</p>	<p>L'art. 18, comma 4</p>	<p>L'art. 18, comma 1</p>	<p>L'art. 18, comma 5</p>	<p>L'art. 18, comma 7</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Per la violazione dei criteri di scelta si applica la stessa tutela reale prevista per l'ingiustificatezza qualificata dei licenziamenti individuali, come disciplinata dall'articolo 1, comma 46, della legge numero 92 del 2012, che ha modificato l'articolo 5, comma tre, della legge 223 del 1991. Il motivo di questo maggiore rigore rispetto al vizio di procedura non è ravvisabile nella maggiore gravità del vizio, quanto nella possibilità del datore di lavoro, come previsto dall'art. 17 della legge n. 223 del 1991, di realizzare comunque la riduzione del personale anche in caso di violazione dei criteri di scelta, licenziando un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati, senza dover esperire una nuova procedura purché ne dia previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali. Solo per quanto riguarda i lavoratori assunti con il decreto legislativo numero 23 del 2015, e cioè a partire dal 7 marzo 2015, non si applica la tutela reale per la violazione dei criteri di scelta, che, come abbiamo visto, è stata sostituita dall'indennità prevista dall'articolo tre comma uno del suddetto decreto legislativo.</p>
---	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	--

<p>Quando uno o più licenziamenti collettivi sono viziati per violazione dei criteri di scelta, il datore di lavoro...</p>	<p>Potrà licenziare un numero di lavoratori pari a quelli reintegrati senza dover esperire una nuova procedura</p>	<p>Dovrà riaprire una nuova procedura</p>	<p>Non potrà licenziare i lavoratori appena reintegrati, né altri lavoratori per almeno due mesi</p>	<p>Non potrà licenziare i lavoratori appena reintegrati né altri lavoratori se non previo accordo sindacale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Nel caso in cui sussistano i presupposti sostanziali del licenziamento collettivo, ma uno più licenziamenti siano viziati per violazione dei criteri di scelta con conseguente reintegrazione in servizio dei lavoratori illegittimamente licenziati, il datore di lavoro, ha la possibilità di licenziare un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, ma limitandosi a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali. La reintegrazione che fa sorgere la facoltà di intimare i nuovi licenziamenti in sostituzione di quelli dichiarati legittimi, non consiste nel relativo ordine del giudice, bensì nell'effettiva esecuzione di questo ordine con riammissione in servizio dei lavoratori illegittimamente licenziati, poiché solo in questo modo si ridetermina in concreto la necessaria situazione di eccedenza di personale. Per questo motivo, il datore di lavoro più accorto, che si vede convenuto in giudizio dai lavoratori licenziati per violazione dei criteri di scelta, provvederà a chiedere l'integrazione del contraddittorio con gli altri lavoratori posti a confronto e rimasti in servizio in base alla graduatoria che è stata contestata, affinché l'eventuale sentenza di annullamento dei licenziamenti, nel fissare una diversa graduatoria, faccia stato per tutti i partecipanti al giudizio, evitando così possibili contrasti di giudicati in relazione ai nuovi licenziamenti.</p>
--	--	---	--	---	--

<p>La prova del licenziamento ingiurioso deve essere fornita da...</p>	<p>Il datore di lavoro</p>	<p>Il lavoratore</p>	<p>Il datore di lavoro se il fatto integra una fattispecie di reato</p>	<p>Il lavoratore se l'azienda ha meno di sedici dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2  Questo tipo di licenziamento non è disciplinato da alcuna norma, ma è frutto di un intervento creativo della giurisprudenza. In un primo momento, le pronunce più risalenti qualificavano come licenziamento ingiurioso soltanto quelle condotte del datore di lavoro, assunte in occasione del licenziamento, che integrassero i requisiti dell'ingiuria e della diffamazione, peraltro aggravate dall'intenzionalità dell'offesa. Adesso è ormai un fatto pacifico che il licenziamento ingiurioso si collochi nell'ambito della responsabilità extracontrattuale, pertanto si può concretizzare in qualunque condotta offensiva del datore di lavoro a questi imputabile, per dolo o colpa, purché assunte in occasione dell'esercizio del potere di recesso. Ne deriva che il lavoratore oltre ad essere onerato della dimostrazione del fatto e della sua offensività, lo è anche della dimostrazione dell'imputabilità di tale fatto al dolo o alla colpa del datore di lavoro. L'interesse giuridico tutelato non è dunque quello alla conservazione del posto, la cui domanda si può cumulare a quella volta a chiedere il risarcimento per il danno derivante da licenziamento ingiurioso. La casistica giurisprudenziale ad oggi si è ampliata notevolmente, e prevede oltre la classica ipotesi dell'ingiuria nei confronti del lavoratore licenziato, anche altre tipologie di condotte quali, ad esempio le percosse, o l'estromissione coattiva dai locali aziendali.</p>
--	----------------------------	----------------------	---	--	--

<p>Il licenziamento per scarso rendimento può essere intimato in caso di...</p>	<p>Un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore</p>	<p>Una impossibilità oggettiva della prestazione per fatti inerenti la persona del lavoratore</p>	<p>Impossibilità della prestazione perché divenuta eccessivamente onerosa</p>	<p>Impossibilità della prestazione a seguito di infortunio del lavoratore</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Secondo un orientamento dottrinale, la condotta del lavoratore che, nell'attuazione del rapporto contrattuale, sia caratterizzata da un difetto di intensità della prestazione, tale da essere individuata come uno scarso rendimento, sarebbe suscettibile di essere qualificata al tempo stesso sia come giustificato motivo oggettivo sia come notevole inadempimento. Tuttavia la giurisprudenza ha chiarito più volte come occorre tenere ben definito il confine tra le due ipotesi, affermando che il licenziamento per scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore. Nel contratto di lavoro subordinato infatti, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato, ma alla messa a disposizione delle proprie energie, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento trattandosi appunto di lavoro subordinato e non di un'obbligazione di compiere un'opera o un servizio tipica del lavoro autonomo. Ne consegue che il datore di lavoro che intenda far valere lo scarso rendimento quale giustificato motivo soggettivo di licenziamento non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso, ma è onerato della dimostrazione di un notevole inadempimento.</p>
---	--	---	---	---	---

<p>Nel licenziamento per motivo oggettivo, chi è onerato della prova dell'impossibilità del repêchage del lavoratore licenziato?</p>	<p>Il lavoratore</p>	<p>Il datore di lavoro</p>	<p>Il datore di lavoro solo dopo l'introduzione del nuovo art, 2103 cod. civ.</p>	<p>Il datore di lavoro solo per gli assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Con riferimento all'obbligo di repêchage, la Cassazione ha aderito "all'orientamento secondo il quale in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di "repêchage" del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili, cosicché spetta al datore di lavoro, il quale può fruire anche delle opportunità offertegli dalla vicinanza della prova, essendo lo stesso il detentore delle scritture aziendali, dimostrare la mancanza di possibilità di reimpiegare utilmente il lavoratore in altre posizioni disponibili. È poi stato affermato il principio di diritto in base al quale "in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato, ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, ma anche di avere prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un suo impiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni inferiori siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore".</p>
--	----------------------	----------------------------	---	--	--

<p>Quali sono i licenziamenti investiti dal “blocco” ai tempi del Covid -19?</p>	<p>I licenziamenti cosiddetti economici</p>	<p>Tutti i licenziamenti</p>	<p>Solo i licenziamenti disciplinari</p>	<p>I licenziamenti economici per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          I licenziamenti investiti dal blocco a causa della pandemia da Covid - 19 sono i cosiddetti licenziamenti economici, comprendendo sia i licenziamenti collettivi sia quelli individuali per giustificato motivo oggettivo. Oltre alla soppressione del posto di lavoro che costituisce l’ipotesi maggiormente ricorrente di giustificato motivo oggettivo, concorrono, tuttavia, altre ipotesi ad essa assimilate, quali il licenziamento per malattia in violazione dell’articolo 2110, secondo comma, del codice civile e per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, in quanto assimilate appunto alla insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Intanto, ne risultano coerentemente esclusi dal blocco i rapporti di lavoro subordinato che rientrano nell’area di non applicazione come i rapporti di lavoro domestico, o i lavoratori che non hanno optato per la prosecuzione della prestazione della propria opera, dopo la maturazione del diritto alla pensione. Risultano altresì esclusi da tale divieto ovviamente i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo ma anche quelli per fatto inerente alla persona del lavoratore, che esclude la stessa configurabilità del licenziamento collettivo, ai sensi dell’articolo 24 legge 223 del 1991, in quanto, rappresentano il contrario rispetto ai licenziamenti economici.</p>
--	---	------------------------------	--	--	---

<p>Allo pseudo dirigente si applica...</p>	<p>La normativa dei licenziamenti prevista per i quadri, impiegati e operai</p>	<p>La disciplina dei licenziamenti prevista per i quadri, impiegati e operai nelle imprese con più di 15 dipendenti</p>	<p>La normativa dei licenziamenti prevista per i quadri, impiegati e operai per gli assunti dal 7 marzo 2015</p>	<p>Il recesso libero ex art. 2118 cod. civ.</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Si parla di pseudodirigente o di dirigente convenzionale quando un lavoratore solo formalmente viene inquadrato come dirigente, mentre le mansioni effettivamente svolte non sono di natura dirigenziale, corrispondendo invece, alla declaratoria di quadro o, nei casi più eclatanti addirittura a quella di livelli più bassi. E' noto infatti che, in base al principio della natura sostanziale o oggettiva delle categorie ex art. 2095 cod. civ., e quindi anche di quella dirigenziale, secondo cui a ciascuna categoria debbono necessariamente corrispondere determinati elementi oggettivi di identificazione, costituiti dalle mansioni effettivamente svolte, afferma la Suprema Corte che la mera attribuzione convenzionale della qualifica di dirigente non esclude l'applicazione della disciplina inderogabile prevista dalla legge per il rapporto di lavoro dei quadri, impiegati ed operai. Pertanto nel caso di pseudodirigente, o di dirigente convenzionale, a si applica l'intera disciplina dei licenziamenti prevista per i quadri, impiegati ed operai, ivi compreso il procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.</p>
--	---	---	--	---	--



<p>L'aggressione fisica sul luogo di lavoro nei confronti di un collega può essere punita con il licenziamento...</p>	<p>Solo se previsto dal Ccnl applicato o dal codice disciplinare aziendale</p>	<p>Indipendentemente dalla previsione del Ccnl</p>	<p>Solo se costituisce un fatto penalmente rilevante</p>	<p>Solo se l'aggressione è proporzionata all'offesa</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          La sanzione del licenziamento nei confronti di una condotta come l'aggressione fisica sul luogo è giustificata indipendentemente da un'espressa previsione da parte del contratto collettivo. È noto, infatti, che il licenziamento, contrariamente alle sanzioni conservative, trova il suo fondamento non in una necessaria tipizzazione e pubblicizzazione delle ipotesi di recesso, bensì nelle nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo. Pertanto il licenziamento è ammissibile ogniqualvolta il lavoratore tenga un comportamento rientrante nelle indicate fattispecie legali a prescindere dall'esistenza o dalla pubblicizzazione di una previsione collettiva, contemplante espressamente lo specifico comportamento come causa di licenziamento. Questa differenza tra licenziamento e sanzioni conservative, deriva sia dalla mancanza per queste ultime di una nozione legale di riferimento, sia anche all'impossibilità per il contratto collettivo di ricopiare l'intero codice penale, ovvero tutti quei comportamenti rientranti nel c.d. minimo etico che tutte le persone civili dovrebbero osservare. Invero l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valore meramente esemplificativo, tanto da non precludere un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore a far venire meno il rapporto fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore. Pertanto l'esempio dell'aggressione fisica ai danni di un collega o del proprio superiore gerarchico, è idonea ad influire negativamente sul clima e sulla disciplina all'interno del luogo di lavoro, e come tale rende giustificato un licenziamento</p>
---	--	--	--	---	--

					attenendo questa condotta alla violazione di quelli che sono i doveri fondamentali del lavoratore, specie se si tratta di condotte penalmente rilevanti.
--	--	--	--	--	--

<p>Le eccedenze di personale nelle Pubbliche Amministrazioni sono regolate...</p>	<p>Dalla legge 223 del 1991 con salvezza della disciplina specifica prevista dagli artt. 33 e 34 del D.Lgs. 165 del 2001</p>	<p>Solo dalla Legge 165 del 2001</p>	<p>Solo dalla Legge 223 del 1991</p>	<p>La procedura di licenziamento collettivo non è applicabile ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni</p>	<p>La risposta corretta è la n. 1          Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di sovrannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, sono tenute ad osservare le procedure previste dagli articoli numero 33 e 34 del decreto legislativo 165 del 2001. Più precisamente sono richiamate le disposizioni della legge numero 223 del 1991, con salvezza della disciplina specifica, che è appunto quella appena ricordata prevista dall'articolo 33 comma 1. È infatti prevista una procedura sindacale se i lavoratori in esubero sono almeno dieci nell'arco di un anno. Questa procedura si apre con una informazione scritta alle rappresentanze sindacali unitarie e ai sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale, il cui contenuto è analogo a quello previsto per il licenziamento collettivo delle imprese private. Successivamente, a seguito di richiesta dei sindacati, è prevista una prima fase di consultazione al fine di vagliare eventuali possibilità sulla ricollocazione, totale o parziale, del personale in eccedenza, o eventualmente la flessibilizzazione di orario o contratti di solidarietà. In questo caso se la consultazione non si conclude entro 45 giorni i sindacati possono richiedere una prosecuzione del confronto, con termine finale entro il sessantesimo giorno dalla comunicazione originaria. L'eventuale accordo raggiunto in questa sede, sempre al fine di conservare l'occupazione, può prevedere l'adibizione dei lavoratori in esubero a mansioni diverse, anche non equivalenti. Esaurita la procedura l'amministrazione colloca in disponibilità il personale in esubero individuando i lavoratori con le stesse modalità previste per il settore privato. Questo personale non lavora e non riceve la retribuzione, ma ha diritto ad una indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale per un periodo massimo di 24 mesi. Se il</p>
---	--	--------------------------------------	--------------------------------------	---	--

					<p>lavoratore in disponibilità non trova ricollocazione presso altre amministrazioni il rapporto di lavoro si estingue al termine del periodo di 24 mesi. Pertanto, a differenza del settore privato in cui il momento della cessazione del rapporto di lavoro precede la messa in mobilità, per i dipendenti pubblici avviene il contrario in quanto la cessazione del rapporto segue il periodo di 24 mesi di disponibilità.</p>
--	--	--	--	--	--

<p>Il regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato per i dipendenti della Pubblica Amministrazione è disciplinato da...</p>	<p>L'art. 18 Stat. Lav. modificato dalla L. 92 del 2012</p>	<p>Il D.Lgs. n. 23 del 2015</p>	<p>La L. 223/1991</p>	<p>Una disciplina speciale</p>	<p>La risposta corretta è la n. 4  L'estinzione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego è oggetto di una disciplina speciale, ispirata dall'intento sia di migliorarne l'efficienza sia di contenere i costi per la spesa pubblica. La specialità di questa disciplina è particolarmente evidente nella tutela applicabile al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. Infatti, a seguito delle riforme introdotte nel rapporto di lavoro privato era sorto un vivace contrasto sia in dottrina che in giurisprudenza, relativo al problema di sapere se anche ai pubblici dipendenti fossero o no applicabili le modifiche apportate all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori dalla legge n. 92 del 2012, per i lavoratori vecchi assunti, e dal decreto legislativo numero 23 del 2015 per i lavoratori nuovi assunti, e cioè a partire dal 7 marzo 2015. Questo contrasto interpretativo è stato ormai superato dalla previsione espressa secondo cui al pubblico dipendente è riconosciuta una tutela speciale differenziata da quella dei lavoratori del settore privato, in quanto egli ha diritto in tutti i casi in cui il giudice annulla il licenziamento, e quindi non solo quando lo dichiara nullo, alla reintegrazione nel posto di lavoro unitamente al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata al periodo intercorrente dal giorno licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, per la cui indennità risarcitoria è stato posto un tetto massimo che non può eccedere le ventiquattro mensilità di retribuzione.</p>
--	---	---------------------------------	-----------------------	--------------------------------	---

<p>La forma prevista per le dimissioni...</p>	<p>È libera</p>	<p>Deve avvenire mediante modalità telematica</p>	<p>È libera se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti</p>	<p>È libera solo in presenza di una giusta causa</p>	<p>La risposta corretta è la n. 2          Al fine di evitare quel fenomeno assai diffuso delle cosiddette dimissioni in bianco, e cioè di quella prassi che si sostanziava nell'imporre al lavoratore nel momento dell'assunzione o anche successivamente, la firma delle dimissioni con la data lasciata in bianco, è stata predisposta una particolare procedura per rassegnare le dimissioni, che mette al riparo dai rischi di questa prassi. Questa procedura è obbligatoria oltre per i casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche per tutte le dimissioni, indipendentemente dal fatto che siano sorrette o no da una giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile. Pertanto il lavoratore dovrà rassegnare le dimissioni, a pena di inefficacia, esclusivamente mediante appositi moduli forniti dal ministero del lavoro e trasmessi al datore di lavoro e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente con le modalità individuate attraverso un decreto del Ministero del Lavoro. Al lavoratore è lasciata la facoltà entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo, di revocare le dimissioni o, la risoluzione consensuale, con le medesime modalità telematiche. Le dimissioni acquisteranno efficacia a far data dalla scadenza del preavviso, se volontarie, oppure nel momento stesso in cui il datore di lavoro riceverà il modulo se sorretta da una giusta causa.</p>
---	-----------------	---	--	--	--