**Порядок обжалования увольнения (ИТОГИ)**

В случае признания увольнения неправомерным, работник должен в течение 60 дней в письменном виде уведомить работодателя о своем четком желании обжаловать увольнение и (в случае неэффективности) в течение следующих 180 дней подать апелляцию в суд, рассматривающий трудовые споры или, в качестве альтернативы апелляции, подать запрос о попытке примирения в соответствии со статьей 410 и последующим Гражданским процессуальным кодексом Италии (в территориальную инспекцию труда).

Следует отметить, что работодатель, согласно требованиям сроков восьмой части статьи 18 Закона №. 300/1970 (имеет более 15 работников или более 5, если речь идет о сельскохозяйственном предприятии), который намерен уволить работника по объективной уважительной причине, обязан перед увольнением сообщить территориальную инспекцию труда и предоставить копию работнику для попытки примирения в соответствии со статьей 410 и последующих. гражданского процессуального кодекса (обязательная попытка примирения).

Эта обязанность не возникает, если работник:

* является руководителем;
* был уволен из-за превышения защищенного периода в соответствии со статьей 2110 Гражданского кодекса Италии; был уволен по окончании контракта;
* если социальные или договорные пункты предусматривают его подчинение другому подрядчику или новому подрядчику, либо после ухода строительной площадки или после завершения этапа работ;
* был принят на работу по бессрочному контракту с усилением защиты (начиная с 7 марта 2015 г., согласно Законодательному декрету № 23 от 4 марта 2015 г.) или был нанят до 7 марта 2015 г. по срочному договору, который впоследствии был переоформлен на бессрочный;
* был нанят работодателем до 7 марта 2015 года без требований к размерам зарплаты в соответствии с восьмой частью статьи 18 Закона № 300/1970, но вследствие следующего найма на постоянную работу отвечал таким требованиям;
* был принят на работу до 7 марта 2015 г. по договору об обучении и впоследствии был уволен в конце периода обучения;
* был уволен в рамках коллективного увольнения (не менее 5 работников), для которого установлен другой порядок, предусмотренный статьей 24 Закона № 223/1991.

С 23 февраля 2020 года и в течение пяти месяцев после этого (т.е. до 17 августа 2020 года) работодатель независимо от количества работников не может отказаться от договора по объективной причине в соответствии со ст. 46 Закона-Декрета №18 от 17.03.2020 с изменениями Законом №27 от 24.04.2020.

Также напоминаем, что в случае увольнения по дисциплинарным причинам работник может, в качестве альтернативы вышеупомянутой процедуре, предложить арбитражное разбирательство в течение 20 дней после вступления в силу дисциплинарного увольнения в соответствии со статьей 7 Закона № 300/1970.