

D.LGS. CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

09 marzo 2015 ore 10:34

Jobs Act, licenziamenti individuali e collettivi: il nuovo sistema sanzionatorio

di Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow

Il d.lgs. n. 23/2015 sul contratto a tutele crescenti, attuativo del "Jobs Act", in vigore dal 7 marzo 2015 riscrive il sistema sanzionatorio per i licenziamenti individuali e collettivi di operai, impiegati e quadri, disegnando un modello regolatorio composito e complesso, in ragione della contemporanea vigenza anche dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Come si articola la disciplina dei licenziamenti per vecchi e nuovi assunti? In apposite tabelle di sintesi si illustrano le differenti tipologie di tutele risarcitorie (prevalenti) e reintegratorie (limitate).

Licenziamento discriminatorio

Il **licenziamento discriminatorio** è nullo a prescindere dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro. La normativa non si applica ai dirigenti. Le conseguenze dell'accertamento della natura discriminatoria del recesso sono, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015: reintegrazione nel posto di lavoro; condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni spettanti dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative; versamento dei contributi previdenziali sulle somme erogate a titolo risarcitorio. Nuovo parametro di riferimento per il risarcimento del danno è l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (art. 2120, comma 2, cod. civ.).

Licenziamento discriminatorio		
Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015)
Licenziamento discriminatorio Per avere licenziato il prestatore di lavoro per ragioni di credo politico o fede religiosa, o per l'appartenenza ad un sindacato e la partecipazione ad attività sindacali o per questioni razziali o sessuali.	Tutela reale piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità - pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell' <i>aliunde perceptum</i>) - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo - pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	Tutela reale piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; - pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell' <i>aliunde perceptum</i>); - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo; - pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Licenziamento nullo

Anche il **licenziamento nullo** è sanzionato, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 con la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità

risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (art. 2120, comma 2, cod.civ.).

Licenziamento nullo

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento nullo</p> <p>Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento:</p> <ul style="list-style-type: none">- avendolo intimato in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio o per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali;- essendo nullo per espressa previsione di legge;- avendolo intimato per motivo illecito determinante.	<p>Tutela reale piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none">- reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità- pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>)- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo- pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	<p>Tutela reale piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none">- reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;- pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>);- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo;- pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Licenziamento inefficace

Anche il **licenziamento inefficace per mancanza di forma scritta** è sanzionato, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 con la tutela reale piena (reintegratoria).

Licenziamento inefficace

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento inefficace</p> <p>Per avere il datore di lavoro intimato il licenziamento al lavoratore soltanto verbalmente e senza forma scritta.</p>	<p>Tutela reale piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none">- reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità- pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>)- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo- pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	<p>Tutela reale piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none">- reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità- pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>)- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo- pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Se nelle aziende con più di 15 dipendenti non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una **indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale** di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Il d.lgs. n. 23/2015 prevede la sanzione della tutela reale piena (reintegrazione del lavoratore, indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità, versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali) nei casi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (anche ai sensi degli artt. 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge n. 68/1999).

Nelle aziende al di sotto della soglia dei 15 dipendenti mancando gli estremi del giustificato motivo oggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità. Il d.lgs. n. 23/2015 prevede anche per le aziende con meno 15 dipendenti la sanzione della tutela reale piena per idoneità fisica o psichica del lavoratore negata.

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (aziende con più di 15 dipendenti)		
Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015 anche assunti precedentemente se azienda supera soglia dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamento per motivi economici)</p> <p>Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per manifesta insussistenza del fatto produttivo o organizzativo posto a fondamento del licenziamento.</p>	<p>Tutela reale attenuata</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - annullamento del licenziamento - reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità - pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i> e dell'<i>aliunde percipiendi</i>) - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione. <p><i>Vale anche per: intimidazione del licenziamento durante il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio (art. 2110 cod. civ.)</i></p>	<p>Tutela obbligatoria piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
<p>Licenziamento ingiustificato</p> <p>Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per ipotesi differenti da quelle elencate in cui manca il giustificato motivo oggettivo, quando vi è insussistenza non manifesta.</p>	<p>Tutela obbligatoria piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 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, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, nonché tenendo conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria davanti alla Commissione presso la Direzione Territoriale del Lavoro) - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento. 	<p>Tutela obbligatoria piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio; - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
<p>Licenziamento illegittimo</p>	<p>Tutela reale attenuata</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - annullamento del licenziamento - reintegrazione del lavoratore nel posto di 	<p>Tutela reale piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità

per mancanza di giustificato motivo relativo a inidoneità fisica o psichica
Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per mancanza di giustificazione del licenziamento per motivo oggettivo consistente nella disabilità o inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

lavoro o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità
- pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendi*)
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione.

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto
- pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'*aliunde perceptum*
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo
- pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (aziende con MENO di 15 dipendenti)

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamento per motivi economici) Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per insussistenza del motivo oggettivo, del fatto produttivo o organizzativo posto a fondamento del licenziamento.</p>	<p>Tutela obbligatoria Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - essere riassunto entro il termine di 3 giorni - in mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).</p>	<p>Tutela obbligatoria piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità; - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.</p>
<p>Licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo relativo a inidoneità fisica o psichica Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per mancanza di giustificazione del licenziamento per motivo oggettivo consistente nella disabilità o inidoneità fisica o psichica del lavoratore.</p>	<p>Tutela obbligatoria Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - essere riassunto entro il termine di 3 giorni - in mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).</p>	<p>Tutela reale piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; - pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>; - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo; - pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.</p>

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa

Quando mancano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o per giusta causa nelle aziende

con più di 15 dipendenti, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Il d.lgs. n. 23/2015 prevede la sanzione della **tutela reale attenuata** (reintegrazione del lavoratore, indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità, versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, ma senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva) nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio la non sussistenza del fatto materiale contestato.

Quando il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa mancano nelle aziende al di sotto della soglia dimensionale, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima **retribuzione di riferimento** per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità.

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa (aziende con più di 15 dipendenti)

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015 anche assunti precedentemente se azienda supera soglia dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo (c.d. licenziamento disciplinare)</p> <p>Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento in quanto il fatto materiale addotto a fondamento della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo è insussistente, esclusa ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.</p>	<p>Tutela reale attenuata</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - annullamento del licenziamento - reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; - pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i> e dell'<i>aliunde percipiendi</i>); - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale, per la differenza fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di licenziamento, senza applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo. <p>Opera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in quanto manca la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo; - per l'insussistenza dei fatti contestati; - perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa secondo i contratti collettivi o i codici disciplinari. 	<p>Tutela reale attenuata</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - annullamento del licenziamento - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; - pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i> e dell'<i>aliunde percipiendi</i>); - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.
	<p>Tutela obbligatoria piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un 	<p>Tutela obbligatoria piena</p> <p>Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva

Licenziamento ingiustificato

Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per ipotesi in cui manca il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa ma il fatto materiale è sussistente.

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, con onere di specifica motivazione a tale riguardo);
- non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.

non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio;
- l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità;
- non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa (aziende con MENO di 15 dipendenti)

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015)
Licenziamento ingiustificato Per avere il datore di lavoro effettuato illegittimamente il licenziamento per ipotesi in cui manca il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa anche quando il fatto materiale è insussistente.	Tutela obbligatoria Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - essere riassunto entro il termine di 3 giorni - in mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).	Tutela obbligatoria piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio; - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità; - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Licenziamento inefficace per violazioni formali

In caso di licenziamento inefficace e quindi viziato perché intimato con violazioni formali degli obblighi procedurali previsti dalla legge (violazione del requisito di motivazione e violazione del procedimento disciplinare), nelle aziende con più di 15 dipendenti il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

Nelle aziende più piccole, invece, la sentenza dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1/2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità.

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

licenziamenti inefficaci per vizi formali e procedurali (aziende con più di 15 dipendenti)

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015 anche assunti precedentemente se azienda supera soglia dal 7 marzo 2015)
----------	-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Licenziamento inefficace

per mancata comunicazione dei motivi
Per avere il datore di lavoro effettuato un licenziamento inefficace per violato il requisito di motivazione obbligatoria del licenziamento (art. 2, comma 2, legge n. 604/1966).

Licenziamento inefficace per violazione procedimento disciplinare
Per avere il datore di lavoro effettuato un licenziamento inefficace per violato le norme che disciplinano il procedimento disciplinare di cui all'art. 7, legge n. 300/1970).

Tutela obbligatoria attenuata

Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:
- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (ai fini della determinazione in concreto dell'indennità il giudice deve tenere conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, e motivare in modo specifico al riguardo);
- non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.

Opera anche per:
- *Licenziamento inefficace per inosservanza della procedura di conciliazione preventiva obbligatoria* (art. 7, legge n. 604/1966).

Tutela obbligatoria attenuata

Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:
- pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio;
- l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità;
- non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

Licenziamenti inefficaci per vizi formali e procedurali (aziende con MENO di 15 dipendenti)

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	Sanzione (assunti dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento inefficace per mancata comunicazione dei motivi Per avere il datore di lavoro effettuato un licenziamento inefficace per violato il requisito di motivazione obbligatoria del licenziamento (art. 2, comma 2, legge n. 604/1966).</p> <p>Licenziamento inefficace per violazione procedimento disciplinare Per avere il datore di lavoro effettuato un licenziamento inefficace per violato le norme che disciplinano il procedimento disciplinare di cui all'art. 7, legge n. 300/1970).</p>	<p>Tutela obbligatoria Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - essere riassunto entro il termine di 3 giorni - in mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).</p>	<p>Tutela obbligatoria attenuata Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a: - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1/2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio; - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità; - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.</p>

Licenziamento collettivo inefficace e illegittimo

Il licenziamento collettivo inefficace perché intimato in forma esclusivamente verbale e non scritta è sanzionato, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 con: reintegrazione nel posto di lavoro; condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni spettanti dal licenziamento alla reintegra, dedotto quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative; versamento dei contributi previdenziali sulle somme erogate a titolo risarcitorio. Parametro di riferimento per il risarcimento del danno è l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (art. 2120, comma 2, cod.civ.). In caso di licenziamento collettivo illegittimo, invece, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Licenziamento collettivo di operai, impiegati e quadri

Licenziamento collettivo inefficace o illegittimo

Sanzione (assunti dal 7 marzo)

Illecito	Sanzione (assunti fino al 6 marzo 2015)	2015 anche assunti precedentemente se azienda supera soglia dal 7 marzo 2015)
<p>Licenziamento collettivo senza forma scritta: Per avere licenziato operai, impiegati e quadri, a seguito delle procedure di licenziamento collettivo intimando il recesso senza l'osservanza della forma scritta.</p>	<p>Tutela reale piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; - pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>); - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo; - pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo. 	<p>Tutela reale piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; - pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i>; - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo; - pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.
<p>Licenziamento collettivo in violazione dei criteri di scelta Per avere licenziato impiegati, operai e quadri, violando i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare previsti dalla legge in materia di licenziamenti collettivi.</p>	<p>Tutela reale ridotta Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - annullamento del licenziamento - reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità; - pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'<i>aliunde perceptum</i> e dell'<i>aliunde percipiendi</i>); - versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale, per la differenza fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di licenziamento, senza applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo. 	<p>Tutela obbligatoria piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio; - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità; - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
<p>Licenziamento collettivo senza il rispetto delle procedure Per avere operato un recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale prevista per i licenziamenti collettivi.</p>	<p>Tutela obbligatoria piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva 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, con onere di specifica motivazione a tale riguardo); - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del 	<p>Tutela obbligatoria piena Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio; - l'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità; - non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene

Leggi anche:

- Contratto a tutele crescenti e licenziamento cosa cambia, di D. M. Massaini

*Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore
e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

Copyright © - Riproduzione riservata



Copyright © - Riproduzione riservata