



SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti

relatrice:
Sarah Barutti
brsrh@unife.it

→ DI COSA PARLIAMO

1. **GLI EFFETTI DELLA RIFORMA: UNA LETTURA DEI DATI.**
2. **VECCHI E NUOVI ASSUNTI: COME E' CAMBIATA LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI?**
3. **I CASI IN CUI SI RISCHIA LA REINTEGRAZIONE DEL DIPENDENTE SONO PIU' NUMEROSI DI QUANTO SEMBRA.**
4. **IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE O PER MOTIVI OGGETTIVI DEVE COMUNQUE ESSERE MOTIVATO: IL TEMA DELLA PROVA.**
5. **CONVIENE CONCILIARE? LA NUOVA PROCEDURA PER LE CONCILIAZIONI.**
6. **LE NUOVE REGOLE PER IL PROCESSO DEL LAVORO: COSA CAMBIA RISPETTO AL C.D. RITO FORNERO?**

→ DATI SUL CONTENZIOSO (1)

| SU 100 CAUSE "CIVILI" 28,9 SONO DI "LAVORO" | |
|---|-----------------------|
| Le REGIONI PIÙ LITIGIOSE sono: | Campania |
| | Puglia |
| | Basilicata |
| | Calabria |
| | Lazio |
| Le REGIONI MENO LITIGIOSE sono: | Veneto |
| | Trentino |
| | Friuli Venezia Giulia |
| | Emilia Romagna |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ DATI SUL CONTENZIOSO (2)

| | | |
|--|-----------|--------------------------------|
| I TRIBUNALI PIÙ VELOCI sono quelli di: | Piemonte | Durata media: 230-517 giorni |
| | Lombardia | |
| | Trentino | |
| I TRIBUNALI PIÙ LENTI sono quelli di: | Veneto | Durata media: 720-820 giorni |
| | Puglia | Durata media: 1015-1240 giorni |
| | Campania | Durata media: 720-820 giorni |

| PERCENTUALE DI CAUSE SU LICENZIAMENTI | |
|---------------------------------------|-----|
| VINTE = ACCOLTE | 73% |
| PERSE = RIGETTATE | 26% |

| | | |
|---|----------|------|
| SU 100 LAVORATORI, QUANTI FANNO CAUSA? | ITALIA | 1,6% |
| | CAMPANIA | 2,3% |
| | VENETO | 0,9% |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ DATI SUI FLUSSI OCCUPAZIONALI

| DATI SUI FLUSSI OCCUPAZIONALI SUI QUALI LA RIFORMA PUO' AVERE INFLUITO DI PIU' | | | |
|---|------------------------------------|------------------|----------------|
| ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (CON INCENTIVO) | 2015: 1.870.959 2014: 1.273.750 | + 597.209 | + 46,9% |
| ASSUNZIONI A TERMINE | | - 11.944 | - 0,4% |
| CONVERSIONI DI CONTRATTI A TERMINE IN TEMPO INDETERMINATO (CON INCENTIVO) | 2015: 492.729 2014: 329.848) | + 162.881 | + 49,4% |
| CONVERSIONI DI APPRENDISTATO IN TEMPO INDETERMINATO (SENZA INCENTIVO) | 2015: 85.352 2014: 69.271 | + 16.081 | + 23,2% |
| TOT. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO | | + 776.171 | + 47,3% |

Fonte: Inps, Dati sui nuovi rapporti di lavoro, Report mensile, febbraio 2015, tabella 1

→ DATI SULLO STOCK DELL'OCCUPAZIONE

| DATI SULLO STOCK DELL'OCCUPAZIONE SUI QUALI LA RIFORMA PUO' AVERE INFLUITO DI MENO. CONFRONTO FRA 31 DICEMBRE 2015 E 31 DICEMBRE 2014 | |
|---|------------------------------------|
| OCCUPATI (stima su campione) | + 299.000 |
| TASSO DI OCCUPAZIONE | + 1,3% |
| CASSA INTEGRAZIONE A 0 ORE | - 79.000 (-16,8%) |
| DISOCCUPATI (stima su campione) | - 169.000 |
| TASSO DI DISOCCUPAZIONE | 11,5% (riduzione dell'8%) |
| INATTIVI (stima su campione) | - 63.000 (riduzione dello 0,4%) |

Fonte: Istat, Statistiche Flash, 1° marzo 2016

→ TUTELE CRESCENTI: A CHI SI APPLICA?

CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 1 d.lgs. 23/2015)

Le nuove disposizioni vanno applicate ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015).

Le disposizioni si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18, comma 8 e 9, l. 300/1970, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del decreto.

Pertanto, qualora le piccole imprese superino, in conseguenza di nuove assunzioni, la soglia per l'applicazione della tutela obbligatoria, la nuova disciplina varrà, oltre che per i nuovi assunti, anche per coloro che oggi sono già in organico all'entrata in vigore del decreto.

COMPUTO ANZIANITA' E APPALTI

Ai sensi dell'art. 8 d.lgs. 23/2015, per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità sono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

L'art. 7 prevede, inoltre, che ai fini del calcolo delle indennità, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ COMPUTO DEI LAVORATORI: COSA CAMBIA

REQUISITI DIMENSIONALI (ART. 18, COMMI 8 E 9, L. 300/1970)

Attualmente le regole sulla tutela reale, ad eccezione delle tutele contro il licenziamento discriminatorio, si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che:

- in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **più di quindici lavoratori** o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo;
- nell'ambito dello stesso comune occupa **più di quindici dipendenti** e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
- occupa **più di sessanta dipendenti**.

CASO. Azienda con 3 stabilimenti ubicati in tre diverse località con le seguenti caratteristiche:

- stabilimento A: headquarter, comune di Padova, dipendenti occupati: 6;
- stabilimento B: magazzino merci, comune di Venezia, dipendenti occupati: 14;
- stabilimento C: produzione merci, comune di Padova, dipendenti occupati: 25.

Quale tutela applicare nelle diverse unità produttive?

Quale tutela si applicherà alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 23/2015? Quali saranno le conseguenze per i lavoratori oggi già occupati presso le diverse unità produttive?

CRITERI DI COMPUTO DEI CONTRATTI A TERMINE (art. 27 d.lgs. 81/2015)

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ COMPUTO DEI LAVORATORI: SINTESI

| TIPOLOGIA CONTRATTUALE | COMPUTO DEI LAVORATORI |
|------------------------|---|
| Tempo indeterminato | SI |
| Tempo determinato | Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (art. 27 d.lgs. 81/2015) |
| Part time | I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno (art. 9 d.lgs. 81/2015) |
| Co.co.co. | NO * |
| Lavoratori in nero | NO ** |
| Dirigenti | SI |
| Apprendistato | NO *** |
| Soci | NO, sempre se non hanno un rapporto di lavoro subordinato |
| Amministratori | NO |
| Intermittenti | SI, in proporzione al lavoro prestato negli ultimi 6 mesi |
| Voucher | NO |

* Si computano se viene accertato che si tratta di rapporti simulati.

** Si computano in caso di accertamento.

*** Si computano solo per i licenziamenti collettivi.

→ GLI ACCORDI IN SEDE DI ASSUNZIONE

La nuova disciplina dei LICENZIAMENTI si applica a TUTTI I NUOVI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015, ivi compresi I LAVORATORI A TERMINE ASSUNTI PRIMA E SUCCESSIVAMENTE TRASFORMATI E GLI APPRENDISTI il cui contratto è stato convertito dopo il 7 marzo 2015.

La disciplina dei licenziamenti (ovvero delle conseguenze in caso di recesso illegittimo) può essere OGGETTO DI PATTUIZIONE tra le parti, purché la disciplina sia più FAVOREVOLE per il dipendente.

COSA SCRIVERE NEI CONTRATTI

Nel contratto (lettera di assunzione) si può stabilire che:

- in caso di recesso illegittimo si applichi la vecchia disciplina dei licenziamenti (art. 18, l. 300/1970)
- in caso di recesso, anche legittimo, il dipendente, a condizione che non impugni il licenziamento, possa avere diritto a una certa indennità economica (graduata nel tempo)
- in caso di recesso, sempre che non si tratti di una giusta causa di licenziamento, il dipendente abbia diritto a una certa indennità economica.

CLAUSOLE SULLE TUTELE APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO possono essere inserite anche in **ACCORDI O CONTRATTI COLLETTIVI**, quando ci sono passaggi di lavoratori nell'ambito di operazioni che non costituiscono trasferimento di azienda o rami d'azienda, perché altrimenti si continua ad applicare la vecchia disciplina in forza dell'art. 2112 c.c. Non vi è bisogno di clausole ad hoc nemmeno nel caso di **CESSIONE DEL CONTRATTO**, ai sensi dell'art. 1406 c.c.

→ CASI IN CUI RESTA LA REINTEGRA

La legge prevede forti garanzie a favore del lavoratore licenziato:

- per **MOTIVI DISCRIMINATORI**, quali quelli determinati da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali; quelli diretti alla discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali; **quelli intimati per ritorsione**, cioè a seguito di comportamenti sgraditi al datore di lavoro, come ad esempio nell'ipotesi di iniziative giudiziarie intraprese dal dipendente contro il proprio datore di lavoro;
- per **CAUSA DI MATRIMONIO**;
- durante i periodi tutelati di fruizione di congedi per **MATERNITÀ E PATERNITÀ**;
- per un **MOTIVO ILLECITO** determinante, compreso quello per rappresaglia;
- per **FATTO MATERIALE INESISTENTE**.

L'**onere di provare la natura discriminatoria** o illecita del licenziamento spetta, secondo le regole generali, al lavoratore che deve portare a sostegno della sua tesi elementi specifici tali da dimostrare con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia.

Il lavoratore deve dimostrare, inoltre, che l'intento discriminatorio o di rappresaglia sia stato l'unico a determinare la volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso.

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE (art. 2)

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'**articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300**, e successive modificazioni, ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge:

- ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto**;
- il giudice condanna altresì il datore di lavoro 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 TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, 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 della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

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 quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR**, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

L'ONERE DELLA PROVA DELLA DISCRIMINAZIONE (ART. 28 D.LGS. 150/2011)

Quando il ricorrente fornisce **elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico**, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, **spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione**. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO: REGIMI

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX LEGE FORNERO | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>intimato in concomitanza col matrimonio (ossia intimato nel periodo che decorre dalla richiesta della pubblicazione civile di matrimonio fino a un anno dopo l'avvenuta celebrazione)</i> • <i>in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, TU di tutela e sostegno della maternità e della paternità</i> • riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge (o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. – art. 18, comma 1, l. 300/1970) • intimato in forma orale | <ul style="list-style-type: none"> • reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità • risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni perse, dedotto quanto percepito, con un minimo di 5 mensilità • versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento o fino a quello della effettiva reintegrazione, con aggravio delle sanzioni civili | <ul style="list-style-type: none"> • reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità • risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni perse, dedotto quanto percepito, con un minimo di 5 mensilità • versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento o fino a quello della effettiva reintegrazione, con aggravio delle sanzioni civili |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO: ESEMPIO

ESEMPIO

Licenziamento per ragioni oggettive di una lavoratrice madre durante il periodo di tutela ex art. 54 d.lgs. 151/2001.

IPOTESI

RAL della lavoratrice pari a 35k.

Aliquota contributiva pari al 38%.

Sentenza di primo grado dopo 1 anno dal licenziamento.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Risarcimento del danno | Retribuzioni perse pari a 12 mensilità, con incidenza sugli istituti contrattuali differiti: 38k |
| Reintegra | Indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità: 43,75k |
| Regolarizzazione contributiva | Contributi pari a 14,44 k (38k per aliquota del 38%) + sanzioni per omissione |
| Rischio di causa | 96k pari a 33 mensilità |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTO PER RAGIONI ECONOMICHE

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (art. 3)

Nei casi di licenziamenti economici è esclusa la possibilità del reintegro del lavoratore, prevedendo un indennizzo economico **certo e crescente** con l'anzianità di servizio.

In particolare, l'art. 3 d.lgs. 23/2015, prevede che nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento,
- e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'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.**

PROCEDURA DI FRONTE ALLA DTL (art. 3)

Al licenziamento dei lavoratori a cui si applicano le disposizioni del d.lgs. 23/2015 **non trova applicazione l'art. 7 l. 604/1966.**

VIZI FORMALI E PROCEDURALI (art. 4)

Il decreto modifica anche le sanzioni indennitarie introdotte dalla l. 92/2012 per il licenziamento affetto da vizi formali (violazione dei requisiti di motivazione del licenziamento).

In tali ipotesi il datore di lavoro dovrà corrispondere al dipendente un'indennità crescente di importo pari a **1 mensilità** per ogni anno di servizio, con un **minimo di due e un massimo di 12 mensilità.**

→ ONERE DELLA PROVA

Il datore di lavoro **ha l'onere di provare l'esistenza del giustificato motivo oggettivo** di licenziamento (art. 6 l. 604/1966).

La prova non può, peraltro, limitarsi alla causa in sé (ad es. la soppressione del posto di lavoro) ma deve abbracciare anche l'impossibilità di "ricollocare" il lavoratore in mansioni corrispondenti alla sua qualifica (non quindi necessariamente le stesse espletate al momento del licenziamento) con riferimento alle competenze acquisite in azienda.

Il relativo onere negativo deve essere assolto di regola attraverso la dimostrazione dei correlativi fatti positivi (come la circostanza che tutti i posti fossero stabilmente occupati al momento del licenziamento o che dopo il recesso, e per un congruo periodo, non vi siano state nuove assunzioni).

| COSA DEVE PROVARE IL DATORE DI LAVORO | |
|--|---|
| 1. l'esistenza del g.m.o. | 3. l'esistenza di un nesso causale tra le due |
| 2. l'effettiva soppressione del posto | |
| 4. l'impossibilità di un diverso impiego per il lavoratore | |

→ LICENZIAMENTO ECONOMICO: REGIMI (1)

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX LEGE FORNERO | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> fatto posto a base del licenziamento manifestamente insussistente | <ul style="list-style-type: none"> risarcimento massimo di 12 mensilità; reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, senza pagamento sanzioni civili ma solamente degli interessi legali | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità |
| <ul style="list-style-type: none"> altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo economico (es. violazione dell'obbligo di repechage) | <ul style="list-style-type: none"> pagamento di una indennità tra 12 e 24 mensilità senza reintegro | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità |
| <ul style="list-style-type: none"> violazione del requisito di motivazione e della procedura di comunicazione preventiva | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTO ECONOMICO: REGIMI (2)

| ANZIANITA' DI SERVIZIO | TUTELA ART. 3 D.LGS. 23/2015 – LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO | TUTELA ART. 4 D.LGS. 23/2015 – VIZI FORMALI |
|------------------------|---|--|
| 1 | 4 mensilità | 2 mensilità |
| 2 | 4 mensilità | 2 mensilità |
| 3 | 6 mensilità | 3 mensilità |
| 4 | 8 mensilità | 4 mensilità |
| 5 | 10 mensilità | 5 mensilità |
| 6 | 12 mensilità | 6 mensilità |
| 7 | 14 mensilità | 7 mensilità |
| 8 | 16 mensilità | 8 mensilità |
| 9 | 18 mensilità | 9 mensilità |
| 10 | 20 mensilità | 10 mensilità |
| 11 | 22 mensilità | 11 mensilità |
| 12 | 24 mensilità | 12 mensilità |
| oltre 12 | 24 mensilità | 12 mensilità |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTO ECONOMICO: ESEMPI

IPOTESI

RAL del lavoratore pari a 40k, aliquota contributiva pari al 38%; anzianità di servizio pari a 7 anni.
Sentenza di primo grado dopo 1,5 anni dal licenziamento.

ESEMPIO 1

Licenziamento per ragioni oggettive ritenuto inefficace per mancato rispetto dell'obbligo di repaceage.

| Rischio di causa pari al risarcimento del danno da 12 a 24 mensilità | EX LEGE FORNERO | EX D.LGS. 23/2015 |
|--|---|--|
| | Indennità da un minimo di 40k a un massimo di 80k | Indennità pari a 46,6 k (14 mensilità) |

ESEMPIO 2

Licenziamento per ragioni oggettive ritenuto inefficace per insussistenza delle ragioni poste alla base del licenziamento.

| | EX LEGE FORNERO | EX D.LGS. 23/2015 |
|---|--|--|
| Risarcimento del danno | Retribuzioni perse nella misura massima di 12 mensilità, con incidenza sugli istituti contrattuali differiti: 43,33k | Indennità pari a 46,6 k (14 mensilità) |
| Reintegra | Indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità: 50k | |
| Regolarizzazione contributiva fino alla data di reintegra | Contributi pari a 22,8 k (60k per aliquota del 38%) | |
| Rischio di causa | 116.13 k pari a 35 mensilità | |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTI COLLETTIVI: REGIMI

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 l. 223/1991 intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 2 d.lgs. 23/2015. In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, l. 223/1991, si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1.

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX LEGE FORNERO | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, l. 223/1991 | <ul style="list-style-type: none"> reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità; risarcimento massimo di 12 mensilità; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, senza pagamento sanzioni civili ma solamente degli interessi legali | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità |
| <ul style="list-style-type: none"> violazione della procedura di cui all'art. 4, comma 12, l. 223/1991 | <ul style="list-style-type: none"> pagamento di una indennità tra 12 e 24 mensilità senza reintegro | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ LICENZIAMENTI COLLETTIVI: ESEMPI

IPOTESI

Tizio assunto il 9.03.2011 a tempo indeterminato. RAL del lavoratore pari a 60k, aliquota contributiva pari al 41%; **anzianità di servizio pari a 10 anni.**

Caio assunto il 9.03.2015 a tempo indeterminato. RAL del lavoratore pari a 60k, aliquota contributiva pari al 41%; **anzianità di servizio pari a 6 anni.**

L'azienda ha violato i criteri di scelta licenziando Tizio e Caio, mentre rispettando i criteri ex art. 5 l 223/91 doveva recedere dal rapporto con Mario e Giuseppe. Sentenza di primo grado dopo 2 anni dal licenziamento.

CALCOLO RISCHIO CAUSA

| SOGGETTO | DISCIPLINA APPLICABILE | RISCHIO CAUSA |
|----------|--|---|
| TIZIO | EX LEGE FORNERO risarcimento massimo di 12 mensilità; reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, senza pagamento sanzioni civili ma solamente degli interessi legali | Risarcimento danno 12 mensilità: 65k Indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità: 75k Regolarizzazione contributiva fino alla data di reintegra: contributi pari a 49,2 k (120k per aliquota del 41%) Rischio causa complessivo: 189,2 k |
| CAIO | EX D.LGS. 23/2015 indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità | Risarcimento danno pari a 12 mensilità: 60k |

→ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO E GIUSTA CAUSA (art. 3)

Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento,
- e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.**

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui 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, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro e al **pagamento di un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione utile al TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

→ ONERE DELLA PROVA

L'onere di provare l'esistenza del fatto costitutivo **grava sul datore di lavoro**. Il datore di lavoro, per dimostrare la legittimità del licenziamento, deve provare:

- di aver rispettato la procedura di cui all'art. 7 l. 300/1970;
- l'effettiva sussistenza del fatto;
- l'addebitabilità del fatto all'incolpato;
- la proporzionalità tra la sanzione irrogata e l'infrazione commessa dal lavoratore;
- che il licenziamento era l'unica sanzione possibile.

| GLI ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE | | |
|--|-------------------------------------|---------------------------|
| Mansioni del lavoratore | Elemento intenzionale (dolo, colpa) | Precedenti disciplinari |
| Grado di responsabilità fiducia | Danno economico | Contrattazione collettiva |

I fatti accaduti al di fuori del lavoro rilevano ai fini del licenziamento quando siano tali da far ritenere il lavoratore non più professionalmente idoneo allo svolgimento delle mansioni.

La Cassazione, con **sentenza 2014/2013**, ha affermato che ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolve in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

→ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: REGIMI (1)

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX LEGE FORNERO | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • insussistenza del fatto materiale contestato | <ul style="list-style-type: none"> • reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità; risarcimento massimo di 12 mensilità; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, senza pagamento sanzioni civili ma solamente degli interessi legali | <ul style="list-style-type: none"> • reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità; risarcimento massimo di 12 mensilità; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali |
| <ul style="list-style-type: none"> • il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili | | <ul style="list-style-type: none"> • indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità |

→ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: REGIMI (2)

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX LEGE FORNERO | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> nelle altre ipotesi in cui si accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa | <ul style="list-style-type: none"> pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari a due mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità |
| <ul style="list-style-type: none"> violazione della procedura disciplinare di cui all'art. 7 l. 300/1970 | <ul style="list-style-type: none"> pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità compresa tra un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità |

→ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: COSTI

| ANZIANITA' DI SERVIZIO | TUTELA ART. 3, COMMA 2, D.LGS. 23/2015 – INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE | TUTELA ART. 3, COMMA 1, D.LGS. 23/2015 – LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO | TUTELA ART. 4 D.LGS. 23/2015 – VIZI PROCEDURALI |
|------------------------|--|--|---|
| 1 | reintegro , che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità; risarcimento massimo di 12 mensilità; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali | 4 mensilità | 2 mensilità |
| 2 | | 4 mensilità | 2 mensilità |
| 3 | | 6 mensilità | 3 mensilità |
| 4 | | 8 mensilità | 4 mensilità |
| 5 | | 10 mensilità | 5 mensilità |
| 6 | | 12 mensilità | 6 mensilità |
| 7 | | 14 mensilità | 7 mensilità |
| 8 | | 16 mensilità | 8 mensilità |
| 9 | | 18 mensilità | 9 mensilità |
| 10 | | 20 mensilità | 10 mensilità |
| 11 | | 22 mensilità | 11 mensilità |
| 12 | | 24 mensilità | 12 mensilità |
| oltre 12 | | 24 mensilità | 12 mensilità |

→ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: ESEMPI

IPOTESI

RAL del lavoratore pari a 40k, aliquota contributiva pari al 38%. Anzianità pari a 5,5 anni.
Sentenza di primo grado dopo 1 anno dal licenziamento.

ESEMPIO 1

Licenziamento per ragioni soggettive ritenuto inefficace per **violazione della procedura disciplinare**, pur essendo sussistente il fatto posto alla base del licenziamento.

| Rischio di causa pari al risarcimento del danno da 6 a 12 mensilità | EX LEGE FORNERO | EX D.LGS. 23/2015 |
|---|---|--|
| | Indennità da un minimo di 20k a un massimo di 40k | Indennità pari a 18,33 k (5,5 mensilità) |

ESEMPIO 2

Licenziamento per ragioni soggettive ritenuto inefficace perché il contratto collettivo punisce il comportamento con una **sanzione conservativa**.

| | EX LEGE FORNERO | EX D.LGS. 23/2015 |
|---|--|---|
| Risarcimento del danno | Retribuzioni perse nella misura massima di 12 mensilità, con incidenza sugli istituti contrattuali differiti: 43,33k | Indennità pari a 36,66 k (11 mensilità) |
| Reintegra | Indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità: 50k | |
| Regolarizzazione contributiva fino alla data di reintegra | Contributi pari a 22,8 k (60k per aliquota del 38%) | |
| Rischio di causa | 116k pari a 35 mensilità | |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ OFFERTA DI CONCILIAZIONE (1)

In caso di licenziamento dei lavoratori cui si applicano le disposizioni del d.lgs. 23/2015 di cui all'art. 1, **al fine di evitare il giudizio** e ferma restando la possibilità per le parti di addvenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, **il datore di lavoro:**

- può offrire al lavoratore, **entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento**, pari a 60 giorni, in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., e all'art. 82, comma 1, d.lgs. 276/2003,
- un importo che **non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale**,
- di ammontare **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 18 mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento.

| LE SEDI COMPETENTI | |
|-----------------------------------|---|
| Art. 2113, comma 4, c.c. | <ul style="list-style-type: none"> • DTL (art. 410 c.p.c.); • sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 412 ter c.p.c.); • collegio di conciliazione e arbitrato (composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione) (art. 412 quater c.p.c.) |
| Art. 82, comma 1, d.lgs. 276/2003 | <ul style="list-style-type: none"> • commissioni di certificazione (art. 76 d.lgs. 276/2003) |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ OFFERTA DI CONCILIAZIONE (2)

ESEMPIO

Retribuzione globale di fatto: 2.000 euro; aliquota del TFR pari al 25%; applicazione tutela risarcitoria art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015.

| | Anzianità | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Fino a 2 anni | 5 anni | 10 anni | Oltre 18 anni |
| Offerta di conciliazione | 4.000 euro netti (2 mensilità) | 10.000 euro netti (5 mensilità) | 20.000 euro netti (10 mensilità) | 36.000 euro netti (18 mensilità) |
| Tutela risarcitoria | 6.000 euro netti | 15.000 euro netti | 30.000 euro netti | 36.000 euro netti |
| | 8.000 euro lordi (4 mensilità) | 20.000 euro lordi (10 mensilità) | 40.000 euro lordi (20 mensilità) | 48.000 euro lordi (24 mensilità) |

→ OFFERTA DI CONCILIAZIONE (3)

| ANZIANITA' DI SERVIZIO | TUTELA ART. 3, COMMA 1, D.LGS. 23/2015 - LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO | OFFERTA CONCILIATIVA |
|------------------------|--|----------------------|
| 1 | 4 mensilità lorde | 2 mensilità nette |
| 2 | 4 mensilità lorde | 2 mensilità nette |
| 3 | 6 mensilità lorde | 3 mensilità nette |
| 4 | 8 mensilità lorde | 4 mensilità nette |
| 5 | 10 mensilità lorde | 5 mensilità nette |
| 6 | 12 mensilità lorde | 6 mensilità nette |
| 7 | 14 mensilità lorde | 7 mensilità nette |
| 8 | 16 mensilità lorde | 8 mensilità nette |
| 9 | 18 mensilità lorde | 9 mensilità nette |
| 10 | 20 mensilità lorde | 10 mensilità nette |
| 11 | 22 mensilità lorde | 11 mensilità nette |
| 12 | 24 mensilità lorde | 12 mensilità nette |
| 13 | 24 mensilità lorde | 13 mensilità nette |
| 14 | 24 mensilità lorde | 14 mensilità nette |
| 15 | 24 mensilità lorde | 15 mensilità nette |
| 16 | 24 mensilità lorde | 16 mensilità nette |
| 17 | 24 mensilità lorde | 17 mensilità nette |
| 18 | 24 mensilità lorde | 18 mensilità nette |

→ NUOVA COMUNICAZIONE DI CONCILIAZIONE

L'art. 7 d.lgs. 23/2015 prevede che "il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'art. 1, comma 2, l. 92/2012, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione". A tal fine la **comunicazione obbligatoria** telematica di cessazione del rapporto di cui all'art. 4 bis d.lgs. 181/2000 è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto**, nella quale deve essere indicata **l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione**.

In caso di omissione il datore di lavoro è assoggettato alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto art. 4 bis, pari a **un importo da 100 a 500 euro**.

Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato.

Il **Ministero del Lavoro, con nota prot. 2788/2015**, ha reso operativa la comunicazione obbligatoria in caso di intervenuta conciliazione a posteriore di un licenziamento comminato a un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. La comunicazione contiene i dati già presenti, comunicati con il modello "UNILAV_Cess", relativi al lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro e richiede la compilazione dei seguenti campi:

- data di proposta dell'offerta di conciliazione;
- esito (SI/NO) di tale offerta.

In caso di esito positivo, dovranno essere compilati anche i seguenti campi:

- sede presso la quale il procedimento di offerta viene effettuato (tra quelle previste dalla normativa);
- importo offerto;
- esito del procedimento (SI/NO), ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto.

Il **Ministero del Lavoro, con successiva nota 3845/2015**, ha chiarito che la comunicazione è dovuta:

- solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;
- anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.

→ LA PROCEDURA PER I LICENZIAMENTI

RITO APPLICABILE SECONDO IL D.LGS. 23/2015 (art. 12)

Ai licenziamenti di cui al d.lgs. 23/2015 non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1 l. 92/2012. Pertanto a tali licenziamenti non è applicabile il c.d. rito Fomero.

Ci sarà un **doppio binario** per "vecchi" e "nuovi" assunti (dal 7 marzo 2015).

| "VECCHI" LAVORATORI | "NUOVI" LAVORATORI |
|---|--|
| Continuerà ad applicarsi il "rito Fomero" (processo celere a istruttoria sommaria) | Si applicherà il rito ordinario ex art. 414 c.p.c. |
| In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarà ancora necessario esperire la procedura davanti alla DTL competente | In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si dovrà esperire la procedura ex art. 7 l. 604/1966 |
| Effetti del licenziamento: dal giorno della comunicazione di avvio del procedimento, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva | Effetti del licenziamento: dal giorno in cui viene ricevuta la comunicazione |
| Non sono ammessi alla nuova forma di conciliazione prevista dall'art. 6 d.lgs. 23/2015 | Potranno usufruire della nuova forma di conciliazione prevista dall'art. 6 d.lgs. 23/2015 e quindi beneficiare di incentivi all'esodo esenti da imposte e contributi |

→ CHE COSA NON CAMBIA (1)

LA PROCEDURA PER IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza **ENTRO 60 GIORNI** dalla ricezione della sua comunicazione **in forma scritta**, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, **ENTRO IL SUCCESSIVO TERMINE DI 180 GIORNI**, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza **ENTRO 60 GIORNI** dal rifiuto o dal mancato accordo.

LA CONCILIAZIONE FACOLTATIVA EX ART. 410 E SS. C.P.C.

Sia i "vecchi" che i "nuovi" lavoratori (posto che ai sensi dell'art. 6, comma 1, d.lgs. 23/2015 rimane a loro concessa "ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge") potranno esperire il tentativo facoltativo di conciliazione.

→ CHE COSA NON CAMBIA (2)

CONTRIBUTO DOVUTO NEI CASI DI INTERRUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO PER CAUSA DIVERSA DALLE DIMISSIONI

L'art. 2, commi 31-35, l. 92/2012 ha introdotto e disciplinato un ulteriore contributo destinato al finanziamento dell'Aspi: è previsto, infatti, che, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'Aspi, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, i datori di lavoro sono tenuti al versamento di uno **specifico contributo per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni**.

Il **Ministero del Lavoro con interpello 29/2013** ha chiarito se il contributo in oggetto debba essere versato che in ipotesi **DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA**. Il Ministero afferma che il licenziamento disciplinare può costituire un'ipotesi di disoccupazione "involontaria", per la quale è prevista la concessione della predetta indennità, evidenziando che **il licenziamento disciplinare non possa ex ante essere qualificato come disoccupazione "volontaria"**. Ciò in quanto la sanzione del licenziamento quale conseguenza di una condotta posta in essere dal lavoratore, sia pur essa volontaria, non è "automatica" (v. Cass. sent. 25 luglio 1984 n. 4382, secondo cui "l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio di potere discrezionale"), senza contare l'impugnabilità dello stesso. In tali casi potrebbe risultare peraltro iniquo negare la protezione assicurata dall'Aspi nell'ipotesi in cui il giudice ordinario dovesse successivamente ritenere illegittimo il licenziamento impugnato.

→ PICCOLE AZIENDE: TUTELA (1)

Ai sensi dell'art. 9 d.lgs. 23/2015, ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, l. 300/1970, **non si applica la disciplina delle reintegre** prevista dall'art. 3, comma 2, e **l'ammontare delle indennità** previste dall'art. 3, comma 1, dall'art. 4, comma 1 e dall'art. 6, comma 1, **è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità.**

ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA (art. 9, comma 2)

Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX ART. 8 L. 604/1966 | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> intimato in concomitanza col matrimonio (ossia intimato nel periodo che decorre dalla richiesta della pubblicazione civile di matrimonio fino a un anno dopo l'avvenuta celebrazione) in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, TU di tutela e sostegno della maternità e della paternità riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. intimato in forma orale | <ul style="list-style-type: none"> reintegro, che può essere sostituito, su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità risarcimento del danno nella misura delle retribuzioni perdute, dedotto quanto percepito, con un minimo di 5 mensilità versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, con aggravio delle sanzioni civili | |

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni

→ PICCOLE AZIENDE: TUTELA (2)

| FATTISPECIE | REGIME SANZIONATORIO EX ART. 8 L. 604/1966 | REGIME SANZIONATORIO POST D.LGS. 23/2015 |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa; nell'ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione e per motivo consistente nell'inefficienza fisica o psichica del lavoratore | <ul style="list-style-type: none"> pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità in ragione del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del lavoratore, nonché del comportamento e della condizioni delle parti. L'indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il dipendente con anzianità di oltre 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni, se dipendenti da datore che occupa più di 15 prestatori di lavoro (art. 8 l. 604/1966) | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a una mensilità per ogni anno di anzianità e determinata tra un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità in ragione dell'anzianità |
| <ul style="list-style-type: none"> violazione della procedura disciplinare di cui all'art. 7 l. 300/1970 | | <ul style="list-style-type: none"> indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a mezza mensilità per ogni anno di anzianità e determinata tra un minimo di 1 e un massimo di 6 mensilità in ragione dell'anzianità |

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

L'ammontare dell'offerta di conciliazione sarà **pari a mezza mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

SHR LEX

il contenzioso del lavoro in materia di licenziamenti e mansioni