

Riforma del mercato del lavoro, Legge 28 giugno 2012 n. 92 (G.U. n. 153 del 3 luglio 2012), in vigore dal 18 luglio 2012: nuove regole in tema di invalidità del licenziamento

Nota bene:

- non muta il principio generale per cui a fronte di un licenziamento valido il datore di lavoro non incorre in alcuna conseguenza civile;
- le nuove regole entrano in vigore il 18 luglio 2012 e si applicano anche alle controversie in corso;
- non mutano le conseguenze del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo (annullabile) per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti (fino a 5 in agricoltura), che comporta la riassunzione o, in mancanza, il risarcimento del danno pari ad un'indennità onnicomprensiva di importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI		
Campo d'applicazione: datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati		
<i>Fattispecie</i>	<i>Vecchia normativa</i>	<i>Nuova normativa</i>
Licenziamento nullo perché: 1. discriminatorio 2. coevo al matrimonio 3. coevo alla maternità 4. motivo illecito (1345 C.C.) 5. altri casi di nullità	1. Discriminatorio: reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. Altri casi di nullità: sanzioni di cui al punto 1. se datore con + 15 dipendenti; risarcimento danno secondo normali criteri civilistici se datore fino a 15 dipendenti.	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa = <i>aliunde perceptum</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare (rif.: art. 18, commi 1, 2, 3 Legge 300/1970 riformati)
Licenziamento inefficace perché intimato oralmente	1. Datore con + 15 dipendenti: reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. 2. Datore fino a 15 dipendenti: risarcimento danno secondo normali criteri civilistici	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. (rif.: art. 18, commi 1, 2, 3 Legge 300/1970 riformati)
Revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro	Per i datori di lavoro con + 15 dipendenti, di norma, la	Purché effettuata entro 15 giorni dalla impugnazione del

	<p>revoca del licenziamento e il conseguente ripristino del posto di lavoro, non esimeva dal risarcimento del danno nella misura minima di 5 mensilità.</p>	<p>licenziamento, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità; diritto del lavoratore alla retribuzione maturata tra licenziamento e revoca; non si applicano altre sanzioni. (rif.: art. 18, comma 10, Legge 300/1970 riformato)</p>
<p>Campo d'applicazione: datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, che in ciascuna sede, o nell'ambito dello stesso comune, occupano più di 15 dipendenti (5 se agricoli) o che comunque ne occupano (in diverse sedi) più di 60</p>		
<i>Fattispecie</i>	<i>Vecchia normativa</i>	<i>Nuova normativa</i>
<p>Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (disciplinare):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. insussistenza del fatto 2. condotta punibile con sanzione conservativa secondo i contratti collettivi 	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.</p>	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>massimo 12 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa e quanto percepibile cercando diligentemente altra occupazione = <i>aliunde percipiendum</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. (rif.: art. 18, comma 4, Legge 300/1970 riformato)</p>
<p>Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (disciplinare):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. altri casi in cui mancano gli estremi 	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.</p>	<p>NO REINTEGRAZIONE: il rapporto si risolve col licenziamento. Indennità risarcitoria onnicomprensiva, <i>minimo 12 e massimo 24 mensilità</i> dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore, al numero dipendenti, alle dimensioni dell'attività, al comportamento e alle condizioni delle parti. Non si deduce <i>aliunde perceptum e percipiendum</i>. Non dovuta contribuzione previdenziale. (rif.: art. 18, comma 5, Legge 300/1970 riformato)</p>
<p>Licenziamento inefficace per violazioni formali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. scritto ma non motivato 2. non osservata la procedura disciplinare ex art. 7 Legge 	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva</p>	<p>NO REINTEGRAZIONE: il rapporto si risolve col licenziamento. Indennità risarcitoria onnicomprensiva, <i>minimo 6 e massimo 12 mensilità</i></p>

<p>300/1070</p> <p>3. non osservata la procedura di conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico o organizzativo) ex art. 7 Legge 604/1966</p>	<p>reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.</p>	<p>dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale. Non si deduce <i>aliunde perceptum e percipiendum</i>. Non dovuta contribuzione previdenziale. Se però il giudice accerta anche un difetto di motivazione, applica le sanzioni del 4°, 5° o 7° comma. (rif.: art. 18, comma 6, Legge 300/1970 riformato)</p>
<p>Licenziamento ingiustificato per:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. violazione delle specifiche tutele dei lavoratori disabili 2. insussistenza dell'inidoneità fisica o psichica sopravvenuta (motivo oggettivo) 3. violazione norme sulla conservazione del posto per malattia ed infortunio (motivo oggettivo) 	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.</p>	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>massimo 12 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa e quanto percepibile cercando diligentemente altra occupazione) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. (rif.: art. 18, comma 7, primo periodo, Legge 300/1970 riformato)</p>
<p>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico o organizzativo):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>manifesta</i> insussistenza del fatto presupposto 	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.</p>	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>massimo 12 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa e quanto percepibile cercando diligentemente altra occupazione) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. (rif.: art. 18, comma 7, secondo periodo, Legge 300/1970 riformato)</p>
<p>Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico o organizzativo):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. altri casi in cui non ricorrono gli estremi 	<p>Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se</p>	<p>NO REINTEGRAZIONE: il rapporto si risolve col licenziamento. Indennità risarcitoria onnicomprensiva, <i>minimo 12 e massimo 24 mensilità</i> dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del</p>

	il lavoratore sceglie di non rientrare.	lavoratore, al numero dipendenti, alle dimensioni dell'attività, al comportamento e alle condizioni delle parti, alle iniziative del lavoratore per cercare nuova occupazione e al comportamento durante la procedura di conciliazione obbligatoria. Non si deduce <i>aliunde perceptum e percipiendum</i> . Non dovuta contribuzione previdenziale. (rif.: art. 18, comma 7, terzo periodo, Legge 300/1970 riformato)
<i>Procedura di conciliazione preventiva obbligatoria</i> in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico o organizzativo) effettuato da datori di lavoro con + di 15 dipendenti.	Non previsto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicazione preventiva alla Direzione Territoriale del Lavoro, contenente i motivi del licenziamento annunciato e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione; 2. convocazione da parte della DTL di fronte alla Commissione prov. di conciliazione entro 7 giorni; 3. la procedura, che comporta la partecipazione attiva e una proposta conciliativa da parte della Commissione, si conclude entro 20 giorni dalla convocazione; 4. fallito il tentativo di conciliazione o decorso il termine, il datore può comunicare il licenziamento al lavoratore; 5. il giudice valuta il comportamento delle parti durante la conciliazione, per determinare le conseguenze risarcitorie.
LICENZIAMENTI COLLETTIVI		
<p>Campo d'applicazione: 1) datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti (anche in diverse unità produttive) e che intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia; 2) datori di lavoro ammessi alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria a prescindere da qualsiasi requisito numerico.</p>		
<i>Fattispecie</i>	<i>Vecchia normativa</i>	<i>Nuova normativa</i>
Licenziamento inefficace per mancanza della forma scritta	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto)	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto

	per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.	il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa) + contribuzione previdenziale. <i>Non prevista indennità sostitutiva di reintegra</i> (rif.: art. 5, comma 3, primo periodo, Legge 223/1991 riformata)
Licenziamento annullabile per violazioni formali della procedura	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.	NO REINTEGRAZIONE: il rapporto si risolve col licenziamento. Indennità risarcitoria onnicomprensiva, <i>minimo 12 e massimo 24 mensilità</i> dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore, al numero dipendenti, alle dimensioni dell'attività, al comportamento e alle condizioni delle parti. Non si deduce <i>aliunde perceptum</i> e <i>percipiendum</i> . Non dovuta contribuzione previdenziale. (rif.: art. 5, comma 3, secondo periodo, Legge 223/1991 riformata)
Licenziamento annullabile per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>minimo 5 mensilità</i>) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare.	Reintegrazione al posto + risarcimento danno (retribuzione globale di fatto per tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra - <i>massimo 12 mensilità</i> - dedotto quanto percepito per attività lavorativa e quanto percepibile cercando diligentemente altra occupazione) + contribuzione previdenziale. Indennità pari a 15 mensilità se il lavoratore sceglie di non rientrare. (rif.: art. 5, comma 3, terzo periodo, Legge 223/1991 riformata)