



Scheda sul licenziamento nel contratto a tutele crescenti

TIPOLOGIA DI LICENZIAMENTO	COSA PREVEDE il DECRETO DI ATTUAZIONE DEL JOBS ACT
<p>LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE (art. 2)</p>	<p>Reintegrazione: Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 L.n. 300 del 1970, e successive modificazioni, ovvero perché 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.</p> <p>A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3 del presente articolo.</p> <p>Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. (comma 1)</p> <p>Risarcimento del danno: Con la pronuncia di cui al comma 1, 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 una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. <i>aliunde perceptum</i>). La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. (comma 2)</p> <p>Il datore di lavoro è condannato, altresì, per</p>

	<p>il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. (comma 2)</p> <p>Facoltà del lavoratore: fermo restando il risarcimento del danno, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia (del giudice) o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. (comma 3)</p> <p>Tale disciplina si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore. (comma 4)</p>
--	---

TIPOLOGIA DI LICENZIAMENTO	COSA PREVEDE il DECRETO DI ATTUAZIONE DEL JOBS ACT
<p>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO / SOGGETTIVO - DISCIPLINARE E PER GIUSTA CAUSA ILLEGITTIMO (art. 3)</p>	<p>Dichiarazione di illegittimità: Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento. (comma 1)</p> <p>Entità del risarcimento: il giudice, nell'ipotesi di cui al comma 1, 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 trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. (comma 1)</p> <p>Reintegrazione: Esclusivamente nelle</p>

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. (comma 2)**

Entità del risarcimento: in caso di reintegrazione il datore di lavoro viene condannato altresì al pagamento di **un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo **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** ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

In ogni caso **la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. **(comma 2)**

Oneri previdenziali: Il datore di lavoro è condannato, altresì, al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, **senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. (comma 2)**

Facoltà del lavoratore: Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'art. 2, comma 3 e cioè: fermo restando il risarcimento del danno, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, la cui



	<p>richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia (del giudice) o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.</p> <p>Eccezioni: Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, L. n. 300/1970 (meno di 15 dipendenti), l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità. (art. 9)</p>
--	--

TIPOLOGIA DI LICENZIAMENTO	COSA PREVEDE il DECRETO DI ATTUAZIONE DEL JOBS ACT
<p>LICENZIAMENTO CON VIOLAZIONI FORMALI E PROCEDURALI: DIFETTO DEL REQUISITO DELLA "MOTIVAZIONE" (art. 2, comma 2, L.n. 604/66) O DELLA PROCEDURA (art. 7, L.n. 300/1970) (art. 4)</p>	<p>Dichiarazione di illegittimità: Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento</p> <p>Entità del risarcimento: il giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di un'indennità 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, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.</p> <p>Eccezioni: Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti</p>



	dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970 (meno di 15 dipendenti), l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.
--	---

REVOCA DEL LICENZIAMENTO	COSA PREVEDE il DECRETO DI ATTUAZIONE DEL JOBS ACT
REVOCA DEL LICENZIAMENTO (art. 5)	Nell'ipotesi di revoca del licenziamento , purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

NUOVA CONCILIAZIONE	COSA PREVEDE il DECRETO DI ATTUAZIONE DEL JOBS ACT
OFFERTA DI CONCILIAZIONE (art. 6, comma 1)	Al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire 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 (60 giorni), in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4 (DTIL, sedi sindacale, ecc.), del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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 una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 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

<p>SISTEMA PERMANENTE DI MONITORAGGIO. COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DEL DATORE DI LAVORO (art. 6, comma 3)</p>	<p>l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. (comma 1)</p> <p>Eccezioni: Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970 (meno di 15 dipendenti), l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.</p> <p>Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della L.n. 92/2012, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione (cioè quella prevista all'art. 6).</p> <p>Comunicazioni obbligatorie: dopo la cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro sarà obbligato a:</p> <ul style="list-style-type: none">• comunicare per via telematica la cessazione del rapporto di lavoro (ex art. 4 bis del D.Lgs. n. 181/2000), <p>sarà obbligato altresì, entro 65 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">• a comunicare l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui sopra, la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis (il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha disposto (con l'art. 19, comma 4) che la violazione degli obblighi di cui all'art. 4-bis comma 4, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato. Ha inoltre
---	--



	<p>disposto (con l'art. 19, comma 3) che la violazione degli obblighi di cui ai commi 5 e 7 dell'art. 4 - bis è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.</p>
--	--

<p>LICENZIAMENTO COLLETTIVO: INOSSERVANZA DELLA PROCEDURA (art. 10)</p>	<p>In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 (Procedura per la dichiarazione di mobilità) e 24 della L.n. 223 del 1991, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto.</p> <p>In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.</p>
--	--