

Il licenziamento

Conseguenze previste in caso di licenziamento individuale illegittimo

Datori di lavoro fino a 15 dipendenti

Licenziamento nullo

Causa di illiceità del licenziamento:

- Discriminatorio
- Per causa di matrimonio
- In violazione delle norme a tutela di maternità e paternità
- Ricongruibili ad altri casi di nullità previsti dalla legge

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- a) tutela reale piena: reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative).
- b) In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria.

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- a) tutela reale piena: reintegrazione lavoratore più indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative, non inferiore a 5 mensilità).
- b) In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria.

Licenziamento annullabile

Causa di illiceità del licenziamento

- per mancanza di giusta causa (art. 2119 c.c.—> qualsiasi causa che non permetta la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro) o di giustificato motivo soggettivo (art. 3 L. 604/1966—> consiste nel notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro. Si tratta di fatti o comportamenti colposi del lavoratore e il criterio di identificazione del carattere “notevole” dell'inadempimento va individuato nel grado di colpa del lavoratore. Il legislatore ha affidato all'aggettivo “notevole” la funzione di distinguere l'inadempimento risolutivo da quello non risolutivo, che quindi è sanzionabile con le minori sanzioni disciplinari.)
- Per mancanza di giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/1966—> fatti inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Comprende tutte le ipotesi in cui il licenziamento individuale del lavoratore non sia giustificato da una condotta colpevole di quest'ultimo; vi rientrano tutte quelle situazioni aziendali che possono condurre alla soppressione di un posto di lavoro come ad es. crisi di mercato o automazione di un processo produttivo.)

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- a) Tutela obbligatoria ex. art. 8 L. 604/1966: Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a riassumere il lavoratore entro 3 giorni o a risarcire il danno da questi patito, versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dall'ultima retribuzione globale di fatto.

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- a) Tutela risarcitoria dimezzata ex. art. 9 D.lgs. 23/2015: il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria (una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità).

Licenziamento inefficace

Cause di illiceità del licenziamento

- intimato in forma orale
- Violazione del requisito di motivazione
- Violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- A) Licenziamento intimato in forma orale—> tutela reale piena: reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto maturata 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 misura non inferiore a 5 mensilità).
- B) Violazione del requisito di motivazione: risarcimento del danno subito dal lavoratore secondo le regole generali in materia di inadempimento delle obbligazioni.
- C) Violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare—> tutela obbligatoria ex. art. 8 L. 604/1966: il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a riassumere il lavoratore entro 3 giorni o a risarcire il danno da questi patito, versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dall'ultima retribuzione globale di fatto.

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- A) licenziamento intimato in forma orale: tutela reale piena: reintegrazione lavoratore più indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative). In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria.
- B) Violazione del requisito di motivazione e violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare—> tutela risarcitoria dimezzata: risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento più indennità risarcitoria (1/2 mensilità dall'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

Licenziamento nullo

Cause di illiceità del licenziamento:

- discriminatorio
- Per causa di matrimonio
- In violazione di norme a tutela di maternità e paternità
- Riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- a) tutela reale piena: reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative).
- b) In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria.

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- a) tutela reale piena: reintegrazione lavoratore più indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative, non inferiore a 5 mensilità).
- b) In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria.

Licenziamento annullabile

Cause di illiceità del licenziamento

- per mancanza di giusta causa o giustificato motivo
- Per insussistenza del fatto contestato
- Perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa
- Per manifesta insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- a) tutela reale piena: reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione; in misura non superiore a 12 mensilità).
- b) In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria.

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- a) tutela reale limitata: 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 di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione; non superiore a 12 mensilità dall'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) e al versamento

dei contribuiti assistenziali e previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva integrazione.

Altri casi di licenziamento ingiustificato

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- a) tutela risarcitoria debole: il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità onnicomprensiva (minimo 12 e massimo 24 mensilità).

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- a) tutela risarcitoria dimezzata: risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento più indennità risarcitoria (2 mensilità dall'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR).

Licenziamento inefficace

- Intimato in forma orale
- Violazione del requisito della motivazione
- Violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare

Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015

- a) Licenziamento intimato in forma orale—> tutela reale piena: reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto maturata 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 misura non inferiore a 5 mensilità).
- b) Violazione del requisito della motivazione e violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare—> tutela risarcitoria debole: risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento più indennità risarcitoria onnicomprensiva (compresa fra 6 e 12 mensilità).

Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (CATUC)

- a) licenziamento intimato in forma orale—> tutela reale piena: reintegrazione lavoratore più indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento delle attività lavorative; in misura non inferiore a 5 mensilità) più versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta dal lavoratore, indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità) più indennità risarcitoria più versamento dei contributi.
- b) Violazione del requisito della motivazione e violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare—> tutela risarcitoria debole: risoluzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento più indennità risarcitoria (in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità).