

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

LA NUOVA NORMATIVA IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

**DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23
GAZZETTA UFFICIALE n. 54 del 6-03-2015**

In vigore dal 7 Marzo 2015

**Giovedì 9 aprile 2015 Ore 15:00 – 19:00
Sala CPO Nuoro
Via Dessanay n. 121 - NUORO**



**CENTRO STUDI
CONSULENTI DEL LAVORO
DELLA SARDEGNA**

Relatore:
Giuseppe Pirinu – Consulente del Lavoro
www.studiopirinu.it

LO SCOPO DELLA RIFORMA

- Sostituire al regime fondato sulla reintegrazione nel posto, **se il giudice non approva l'operato dell'imprenditore**, un regime fondato su di una responsabilità limitata a un **indennizzo** di entità predeterminata crescente con il crescere dell'anzianità di servizio del lavoratore;
- consentire al **contratto a tempo indeterminato** a tornare ad essere la forma normale di assunzione;
- essere un sostegno efficace nel mercato applicabile **in tutta l'area del lavoro dipendente.**

FATTISPECIE DI LICENZIAMENTO

Discriminatori

Nulli

Inefficaci

**Per giustificato motivo oggettivo
(c.d. licenziamento economico)**

**Per giustificato motivo soggettivo o giusta causa
(c.d. licenziamento disciplinare)**

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI

Si hanno licenziamenti discriminatori quando il prestatore di lavoro viene licenziato per ragioni:

- **Di credo politico;**
- **Di fede religiosa;**
- **Di appartenenza ad un sindacato;**
- **Di partecipazione ad attività sindacali;**
- **Di natura razziale;**
- **Di natura sessuale;**
- **Di età;**
- **Di disabilità.**

LICENZIAMENTI NULLI

Quando il datore di lavoro effettua il licenziamento:

- **Avendolo intimato in violazione del divieto di licenziamento per causa di matrimonio (*salvo giusta causa, fine contratto a termine, cessazione attività*);**
- **Avendolo intimato in violazione del divieto di fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali;**
- **Essendo nullo per espressa previsione di legge;**
- **Avendolo intimato per ragioni di ritorsione o rappresaglia.**

LICENZIAMENTI INEFFICACI

Per avere il datore di lavoro intimato il licenziamento al lavoratore soltanto verbalmente e senza forma scritta.


LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (PER MOTIVI ECONOMICI)

Per avere il datore di lavoro effettuato il licenziamento per ragioni afferenti ad una crisi economica, alla organizzazione del lavoro ed a una migliore pianificazione di essa.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA (LICENZIAMENTO DISCIPLINARE)

Per avere il datore di lavoro intimato un licenziamento di fronte ad una notevole inadempienza contrattuale o disciplinare del lavoratore, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

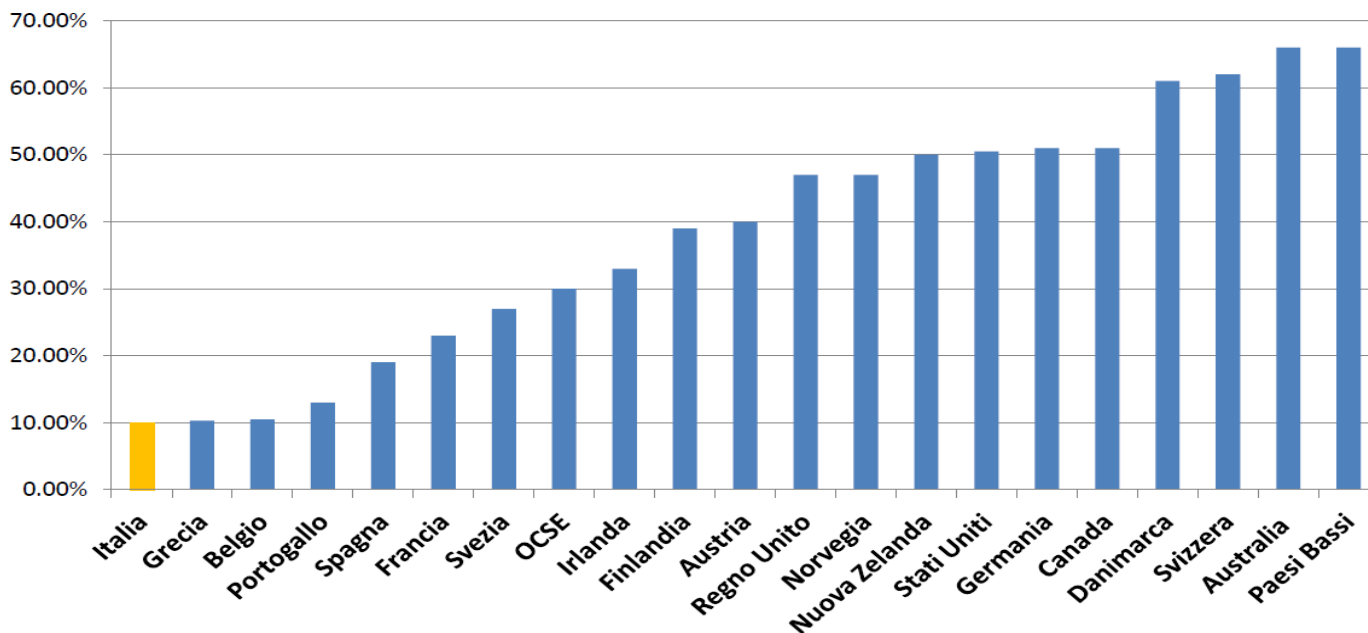
COSA SUCCEDE CON IL DLGS 23/2015?

- 
- **Sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo non c'è spazio per la reintegrazione**

- 
- **Sul licenziamento disciplinare lo spazio per la reintegrazione è ora molto ristretto**

- 
- **Nulla cambia in relazione ai licenziamenti Discriminatori, nulli e inefficaci**

Perché il contratto a tutele crescenti Quota di giovani che ricevono formazione sul lavoro (20-24 anni)



Fonte: OCSE, Education at a Glance 2012

Se le assunzioni a tempo indeterminato passeranno dal 15% dell'autunno scorso al doppio o al triplo, aumenterà anche la formazione in fase di accesso.

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE



**PER I LAVORATORI CUI SI APPLICA
IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI,
L'ARTICOLO 18 SCOMPARE PER SEMPRE**

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1

- Per i 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 presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2

- Le disposizioni di cui al presente decreto 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. **NOVITÀ!!**

3

- Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto (7 Marzo 2015), integri il **requisito occupazionale di cui all'articolo 18**, il licenziamento è disciplinato dal presente Dlgs anche per gli assunti precedentemente a tale data.

**Tutti i nuovi rapporti a tempo
indeterminato, comunque costituiti
dopo l'entrata in vigore del decreto (7 Marzo 2015)**

- **Nuova assunzione a tempo indeterminato;**
- **conversione da tempo determinato a tempo indeterminato;**
- **stabilizzazione di rapporto di apprendistato;**
- **e anche conversione giudiziale di contratto di somministrazione illegittimo stipulato dopo il decreto**

RIENTRANO NELLA NUOVA DISCIPLINA

ART. 2 – LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio 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. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

ART. 2 – LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

LA REINTEGRAZIONE A SEGUITO DI LICENZIAMENTO NULLO

Resta invariata la regola vigente, che commina la reintegrazione per tutti i casi di nullità del licenziamento:

- ✓ **discriminazione** o rappresaglia;
- ✓ **matrimonio** della lavoratrice (dalle pubbl. a un anno dal matr.);
- ✓ **maternità** (dal concepimento a un anno dalla nascita);
- ✓ altro **motivo illecito** determinante

Resta anche la clausola di *opting out* per il lavoratore

Pronuncia del giudice con la quale si dichiara il licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace

CONSEGUENZE PER IL DATORE DI LAVORO (A prescindere dal numero dei dipendenti!!!!!!!)

Reintegra (o a richiesta lavoratore 15 mensilità senza contributi, art. 2, comma 3) + stipendi e contributi persi dal lavoratore dalla data del licenziamento a quella della reintegra (minimo 5 mensilità), più interessi, più rivalutazione, più spese legali (compreso quelle dell'avvocato del dipendente), **meno eventuale reddito lavoratore periodo estromissione.**

ART. 3 – LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, 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, 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 due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

CONSEGUENZE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

(Non ricorrenza degli estremi in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa)

PIÙ DI 15 DIPENDENTI

No reintegra



**2 mensilità per anno di servizio
(minimo 4, massimo 24)**



No contributi

Il solo caso di difetto del motivo in cui è prevista la reintegrazione

Art. 3, comma 2

- «Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento ... **[disciplinare]** ... 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...»

Che cosa significa «**direttamente dimostrata** l'insussistenza del fatto»

- Nel licenziamento disciplinare è frequente l'assoluzione del lavoratore per **insufficienza di prove**: in questo caso il lavoratore ha diritto all'indennizzo, ma non alla reintegrazione;
- qui occorre invece che sia **direttamente dimostrata l'insussistenza** del fatto materiale.

INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE CONTESTATO IN CASO DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Conseguenze per il datore di lavoro

PIÙ DI 15 DIPENDENTI

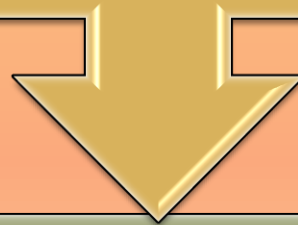
Reintegra (o a richiesta lavoratore 15 mensilità senza contributi) + stipendi persi dal lavoratore dal licenziamento alla reintegra (nel massimo di 12 mensilità) contributi per tutto il periodo più interessi, più rivalutazione, più spese legali, **meno eventuale reddito lavoratore periodo estromissione o reddito equivalente in caso di rinuncia a congrua offerta di lavoro.**

ART. 4 – VIZI FORMALI E PROCEDURALI

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 e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici 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 artt. 1,2 e 3 del presente decreto.

SANZIONE LEGGERA PER IL LICENZIAMENTO AFFETTO DA **IRREGOLARITÀ PROCEDURALI**

Nel caso di omissione della motivazione, oppure di licenziamento disciplinare con irregolarità del relativo procedimento, **incluso il difetto di immediatezza**, indennizzo di 1 mensilità per anno di anzianità, min 2 e max 12...



... a meno che il giudice ritenga che ci siano i presupposti (discriminazione, oppure difetto del giustificato motivo) per applicare una sanzione più grave.

**LE ALTRE
NOVITÀ**

ART. 5 - REVOCA DEL LICENZIAMENTO

Entro 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento, il datore di lavoro può revocare il licenziamento pagando le retribuzioni maturate nel periodo antecedente alla revoca, **senza incorrere in ulteriori costi, non trovando nella fattispecie applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente Decreto.**

Art. 6 – Offerta di conciliazione

(Risoluzione stragiudiziale controversie licenziamento)

Il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 76, comma 1, 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 dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.



Art. 6 – Offerta di conciliazione

(Risoluzione stragiudiziale controversie licenziamento)

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 (anche se 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.

LA CONCILIAZIONE STANDARD

- **L'importo dell'indennizzo concordato (1 mensilità per anno, min 2) è esente da imposizione fiscale e contributiva**
- **Eventuali ulteriori somme dedotte nella transazione sono soggette all'imposizione**
- **L'accordo deve essere stipulato in forma di negoziazione assistita (le ragioni di questa scelta)**
- **Obiettivo: un auspicabile decongestionamento del contenzioso giudiziale sui licenziamenti**

ART. 6 – OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Ulteriore incombenza per i Consulenti:

Il legislatore vuole monitorare l'utilizzo o meno di tale istituto costringendo il datore di lavoro a comunicare, entro 65 giorni dall'avvenuto licenziamento, se ad esso è seguita o meno la conciliazione.

Ne consegue che ci saranno due comunicazioni:

- Entro 5 giorni la consueta comunicazione UNILAV;
- Entro 65 giorni quella della avvenuta o meno conciliazione.

Appare peraltro poco comprensibile perché non ci si sia limitati a chiedere la seconda comunicazione solo in caso di avvenuto utilizzo del nuovo istituto.



ART. 7 – COMPUTO DELL'ANZIANITÀ NEGLI APPALTI

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'art. 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

ART. 8 – COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

Per le frazioni di anno di anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'art. 3, comma 1, all'art. 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 9 – Piccole imprese [e organizzazioni di tendenza]

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, **non si applica l'articolo 3, comma 2** [reintegrazione], e **l'ammontare delle indennità** e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, **è dimezzato** e non può in ogni caso superare il **limite di sei mensilità**.

LA QUESTIONE DELLE **IMPRESE <16**

- A. Viene introdotta una marginale riduzione del costo di separazione rispetto alla disciplina vigente:**
- 1. da 2 a 6 mensilità limite indennizzo in sede giudiziale**
 - 2. da 1 a 6 mensilità limite indennizzo in sede di conciliazione standard**
- B. ma la disposizione più importante è quella (art. 1 comma 3) che consente di superare la soglia dei 15 dipendenti senza irrigidimento dei rapporti vecchi.**

ART. 10 – LICENZIAMENTO COLLETTIVO

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto [reintegrazione]. 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. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1 [indennizzo, come per lic. g.m.o.].

ART. 10 – LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- **Viene correttamente inquadrato come «licenziamento economico», per il quale la legge-delega **esclude la reintegrazione.****
- **La disciplina sostanziale per ora rimane la stessa per vecchi e nuovi rapporti, ma **i nuovi assunti non vengono reintegrati in caso di violazione.****

ART. 11 – RITO APPLICABILE

- **Ai licenziamenti di cui al presente decreto, essendo escluso l'art. 18 dello statuto dei lavoratori, non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012 (c.d. Rito Fornero), bensì le regole del rito ordinario del lavoro (art. 409 ss. c.p.c.).**
- **Inoltre, il decreto non si occupa della procedura preventiva ex art. 7 della Legge N. 604/1966 poiché tale procedura non si applica ai casi di licenziamento a tutele crescenti.**

POSSIBILI MOTIVI OGGETTIVI DI LICENZIAMENTO

Soppressione del posto di lavoro specifico

Sostituzione di persona dotata di competenza A con persona dotata di competenza B

Necessità di trasferimento, per il quale la persona interessata non è disponibile

Necessità di spostamento dell'orario giornaliero di lavoro, per il quale la persona non è disponibile

Inaffidabilità della persona, in relazione a eventi esterni rispetto al rapporto di lavoro ma rilevanti per il suo svolgimento

Lo scarso rendimento, quando non sia effetto di disabilità

LICENZIAMENTI ECONOMICI

Il legislatore non tocca i presupposti sostanziali del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che dunque rimangono quelli di sempre: la sussistenza della ragione produttiva e organizzativa (art. 3 l. n. 604/1966) e il nesso di causalità di tale ragione con la posizione soppressa; il c.d. *repechage*; l'eventuale applicazione dei criteri di scelta.

Ne consegue che sono senz'altro ascrivibili alla c.d. fattispecie dei licenziamenti economici le seguenti situazioni:

- ✓ **il riassetto organizzativo per gestione più economica dell'attività aziendale;**
- ✓ **la riduzione del personale conseguente a crisi del settore in cui opera il datore di lavoro;**
- ✓ **la diminuzione del fatturato;**
- ✓ **la riorganizzazione dell'azienda;**
- ✓ **le clausole di gradimento previste nei contratti di appalto;**
- ✓ **la soppressione del posto, del reparto o del settore lavorativo o della mansione;**
- ✓ **la cessazione dell'attività.**

A

QUESTIONI CHE RESTANO APERTE

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto

- Durante il periodo di comporto il licenziamento (secondo dottrina e giurisprudenza prevalenti) non è nullo, ma soltanto **temporaneamente inefficace**.
- se la persona interessata resta assente fino alla scadenza, a quel momento il licenziamento produce il suo effetto, senza indennizzo
- se essa si ripresenta al lavoro prima della scadenza, il licenziamento va considerato viziato da **insussistenza del motivo** (oggettivo).

QUESTIONI CHE RESTANO APERTE

su **PROVA** e **LIMITI** di **ETÀ**

- Il «**mancato superamento della prova**», quando il periodo di prova sia già scaduto o il patto di prova sia invalido, è **NULLO**?
- il difetto di requisiti anagrafici/contributivi nel **licenziamento per limiti di età**.

secondo il nuovo principio generale devono, secondo logica, essere trattati come **insufficienza/insussistenza del g.m.o.**

QUESTIONI CHE RESTANO APERTE

SU DIRIGENTI e AUTOFERROTRANVIERI

Il Dlgs 23/2015 non trova applicazione per i dirigenti, per i quali continueranno ad avere efficacia le tutele previste dal relativo CCNL. Qualora però il dirigente allegghi la natura discriminatoria, nulla o inefficace del licenziamento, potrà invocare il regime previsto dall'art. 18 ancorché la sua assunzione sia avvenuta posteriormente alla data di entrata in vigore del Dlgs?

Che impatto avrà la nuova normativa sulle assunzioni posteriori al 7 Marzo 2015 per le aziende che operano nel settore autoferrotranvieri? In questo settore trova applicazione il R.D. 148/1931 (norma di carattere speciale) e la contrattazione collettiva (testo unico 23/7/76). La norma, la regolamentazione collettiva e la giurisprudenza, fanno sì che sia speciale tale tipologia di rapporto, ritenendo inapplicabile l'art. 18, con la conseguenza che sia inapplicabile ai lavoratori di questo settore la nuova disciplina?



QUESTIONI CHE RESTANO APERTE **CONVERSIONE CONTRATTI di APPRENDISTATO**

Il D.lgs prevede che si considerano nuove assunzioni le conversioni da tempo determinato e apprendistato successive alla sua entrata in vigore (previsione mancante nello schema di Dlgs). Per quanto riguarda gli apprendisti si riscontrano dubbi di legittimità costituzionale ove la trasformazione si riferisca a contratti conclusi prima dell'entrata in vigore del D.lgs in analisi. La legge delega infatti impone di riservare la nuova disciplina ai soli nuovi assunti a tempo indeterminato, mentre gli apprendisti, come noto, devono considerarsi tali dall'avvio del rapporto. Un contratto di apprendistato iniziato il 10 Marzo 2012 che verrà stabilizzato il 10 Marzo 2015, ricadrà nella nuova o nella precedente normativa?

TABELLE RIEPILOGATIVE

TABELLA RIEPILOGATIVA

1

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO

- **Discriminatorio - nullo - inefficace**

NUMERO DIPENDENTI

- **Irrilevante**

PRONUNCIA DEL GIUDICE

- **Dichiara il licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace**

CONSEGUENZA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- **Reintegra (o a richiesta lavoratore 15 mensilità senza contributi) + stipendi e contributi persi dal lavoratore dal licenziamento alla reintegra (minimo 5 mensilità), più interessi, più rivalutazione, più spese legali, meno eventuale reddito lavoratore periodo estromissione.**

TABELLA RIEPILOGATIVA

2

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO

- **Giustificato motivo e giusta causa**

NUMERO DIPENDENTI

- **+ 15 dipendenti (5 se agricoli)**

PRONUNCIA DEL GIUDICE

- **Non ricorrenza degli estremi**

CONSEGUENZA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- **No reintegra, 2 mensilità per anno di servizio (minimo 4, massimo 24) no contributi.**

TABELLA RIEPILOGATIVA

3

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO

- **Giustificato motivo soggettivo e giusta causa**

NUMERO DIPENDENTI

- **+ 15 dipendenti (5 se agricoli)**

PRONUNCIA DEL GIUDICE

- **Insussistenza del fatto materiale contestato**

CONSEGUENZA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- **Reintegra (o a richiesta lavoratore 15 mensilità senza contributi) + stipendi persi dal lavoratore dal licenziamento alla reintegra (nel massimo di 12 mensilità) contributi per tutto il periodo più interessi, più rivalutazione, più spese legali, **meno** eventuale reddito lavoratore periodo estromissione o equivalente in caso di rinuncia congrua offerta di lavoro.**

TABELLA RIEPILOGATIVA

4

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO

- **Giustificato motivo oggettivo**

NUMERO DIPENDENTI

- **+ 15 dipendenti (5 se agricoli)**

PRONUNCIA DEL GIUDICE

- **Insussistenza del fatto materiale contestato**

CONSEGUENZA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- **No reintegra, 2 mensilità per anno di servizio (minimo 4, massimo 24) no contributi**

TABELLA RIEPILOGATIVA

5

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO

- **Intimato con violazione del requisito di motivazione (art. 7, Legge 300/70 – art. 2, c. 2 legge 604/66)**

NUMERO DIPENDENTI

- **Irrilevante**

PRONUNCIA DEL GIUDICE

- **Accertamento della violazione formale e ricorrenza degli estremi**

CONSEGUENZA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- **No reintegra, 1 mese retribuzione per ogni anno di servizio (minimo 2, massimo 12 mensilità) no contributi**

TABELLA RIEPILOGATIVA

6

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO

- **Giustificato motivo e giusta causa**

NUMERO DIPENDENTI

- **Fino a 15 dipendenti (5 se agricoli)**

PRONUNCIA DEL GIUDICE

- **Non ricorrenza degli estremi o insussistenza del fatto materiale contestato**

CONSEGUENZA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- **Una mensilità per ogni anno di servizio (minimo due massimo sei mensilità), no contributi**



Grazie per l'attenzione

queste *slides* sono disponibili sul sito www.studiopirinu.it