

LAVORATORI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

LAVORATORI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Il Giudice condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore (anche con qualifica di dirigente) nel posto di lavoro e al risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio a prescindere dal numero dei dipendenti. La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione (art. 18, commi 1, 2 e 3 L. 300/1970 e smi)

Il Giudice condanna il datore alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio a prescindere dal numero dei dipendenti. Il D.Lgs. n. 23/2015 non si applica ai dirigenti. La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione (art. 2 D.Lgs. 23/2015)

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il Giudice dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegrazione (art. 18, commi 7 – 5 L. 300/1970 e smi).

In caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per gmo, il Giudice condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un risarcimento pari alle retribuzioni dal licenziamento fino alla effettiva reintegra nella misura massima pari a 12 mensilità (art. 18, commi 7 – 4 L. 300/1970 e smi)

Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità, senza reintegrazione (art. 3 comma 1 D.Lgs. 23/2015)

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il Giudice dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegrazione (art. 18, comma 5 L. 300/70 e smi).

In caso di insussistenza del fatto, o qualora il CCNL o il codice disciplinare prevedano una sanzione conservativa per il fatto contestato, il Giudice condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un risarcimento pari alle retribuzioni dal licenziamento fino alla effettiva reintegra nella misura massima pari a 12 mensilità (art. 18, comma 4 L. 300/1970 e smi)

Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità, senza reintegrazione (art. 3 comma 1 D.Lgs. 23/2015).

In caso di insussistenza del fatto materiale contestato, direttamente dimostrata in giudizio, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il Giudice condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un risarcimento pari all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra nella misura massima pari a 12 mensilità (art. 3, comma 2 D.Lgs. n. 23/2015)

LAVORATORI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

LAVORATORI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

1) IN CASO DI LICENZIAMENTO INTIMATO SENZA FORMA SCRITTA

Il Giudice condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio (art. 18, comma 1 L. 300/1970 e smi)

2) IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE PROCEDURE RICHIAMATE ALL'ART. 4, COMMA 12, L. 223/1991

Il Giudice dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegrazione (art. 18, comma 7, terzo periodo L. 300/1970 e smi)

3) IN CASO DI VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA

Il Giudice condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un risarcimento pari alle retribuzioni dal licenziamento fino alla effettiva reintegra nella misura massima pari a 12 mensilità (art. 18, comma 4 L. 300/1970 e smi)

1) IN CASO DI LICENZIAMENTO INTIMATO SENZA FORMA SCRITTA

Si applica il regime di cui all'art. 2 D.Lgs. 23/2015 con reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio e risarcimento (art. 10 D.Lgs. 23/2015)

2) IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE PROCEDURE RICHIAMATE ALL'ART. 4, COMMA 12, L. 223/1991

Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità, senza reintegrazione (artt. 10 e 3 comma 1 D.Lgs. 23/2015)

3) IN CASO DI VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA

Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità, senza reintegrazione (artt. 10 e 3 comma 1 D.Lgs. 23/2015)

LICENZIAMENTO CON VIZI FORMALI E PROCEDURALI

In caso di licenziamento senza specificazione dei motivi, ovvero disposto in violazione dell'art. 7 L. 300/1970 (procedimento di contestazione disciplinare) ovvero disposto in violazione dell'art. 7 L. 604/1966 (procedura dinanzi alla DTL per licenziamento per gmo), il Giudice dichiara risolto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegrazione (art. 18, co. 6 L.300/1970)

In caso di licenziamento senza specificazione dei motivi, ovvero disposto in violazione dell'art. 7 L. 300/1970 (procedimento di contestazione disciplinare), il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore al risarcimento del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio da un minimo di 2 a un massimo di 12, senza reintegrazione (art. 4 D.Lgs. 23/2015)

LICENZIAMENTI: QUADRO SINOTTICO COMPARATO

	LAVORATORI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015	LAVORATORI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015
DISCIPLINA PER AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI	Il Giudice condanna al risarcimento del danno da 2,5 a 6 mensilità salvo aumenti in relazione all'anzianità aziendale (art. 8 L. 604/1966 smi)	Il Giudice condanna al risarcimento variabile da 1 a 6 mensilità, in relazione all'anzianità aziendale (art. 9, comma 1 D.Lgs. 23/2015). Nel caso in cui l'azienda superi il limite dei 15 dipendenti successivamente al 7 marzo 2015, si applicherà a tutti la tutela di cui al D.Lgs. 23/2015 (art. 1, comma 3 D.Lgs. 23/2015)
PROCEDURA DINANZI ALLA DTL PER LICENZIAMENTI PER GMO	E' obbligatorio il procedimento dinanzi alla DTL previsto dall'art. 7 L. 604/1966 come modificata dalla L. n. 92/2012 (Legge Fornero)	Non si applica più il procedimento dinanzi alla DTL previsto dalla Legge Fornero (art. 3, comma 3 D.Lgs. 23/2015). Possibilità di fruire della conciliazione incentivata in tutti i casi di licenziamento (art. 6)
ASPETTI PROCESSUALI	Si applica il cd. rito Fornero	Non si applica il rito cd. Fornero ma bensì il rito ordinario ex art. 414 ss. c.p.c.