

?

Capitolo 4

Il licenziamento per motivi economici

di Luca Peron

contratto

proprio
mente:
lavoro e
ano di 5

per
testato:
lavoro
di 12

del
quelle
a
tenuto
atto
otoria
a per
sura
e non
ene quindi

a di cui
1970
a sensi
gge
rotoria
sità
sura
e 12

Capitolo 4 Il licenziamento per motivi economici

1. Quali obiettivi si pone il Jobs Act?

La riforma Fornero (legge n. 92/2012) aveva già modificato la normativa dello Statuto dei Lavoratori con l'intenzione di rendere più "europea" la disciplina del nostro mercato del lavoro attraverso il superamento della tutela "reale" (reintegrazione nel posto di lavoro) quale unica sanzione dell'illegittimità del licenziamento e l'introduzione di sanzioni differenziate a seconda dei diversi casi che si possono presentare.

La riscrittura dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, tuttavia, risente molto del clima di compromesso dalla quale è scaturita e reca con sé elementi di incertezza e di non facile interpretazione.

In questo contesto, a distanza di due anni e mezzo, persistendo la grave crisi del mercato del lavoro e con il dichiarato intento di cercare di rilanciare l'occupazione (vera e propria "piaga" sociale dei nostri giorni), è intervenuta la legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 (Jobs Act), recante, tra l'altro, deleghe al governo in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro.

In particolare, l'articolo 1, comma 7, ha indicato come obiettivo della riforma la semplificazione delle tipologie contrattuali e la previsione per le nuove assunzioni di un contratto a tutele crescenti, caratterizzato dai seguenti elementi:

- esclusione per i licenziamenti economici della possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro
- previsione di un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio.

2. A chi si applica il Jobs Act?

La disciplina dei licenziamenti illegittimi risulta ora articolata in due diversi e paralleli macro regimi, il cui discrimine è rappresentato dalla data di assunzione:

- lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato anteriormente al 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore dei decreti attuativi del Jobs Act): continua ad applicarsi l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori nella formulazione introdotta nel 2012 dalla legge Fornero;
- lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 con contratto a tutele crescenti: si applica la nuova disciplina.

3. È cambiata la nozione di licenziamento per motivi economici?

Le modifiche introdotte dal Jobs Act non riguardano la nozione di licenziamento per motivi economici (in gergo per giustificato motivo oggettivo), che resta invariata e continua ad essere regolata dall'articolo 3 della legge n. 604/1966. In base a questa legge il licenziamento per giustificato motivo con preavviso (che in base ad una terminologia impropria, ma oggi molto diffusa, viene anche denominato licenziamento economico) è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare l'esistenza del giustificato motivo oggettivo (ovverosia le ragioni organizzative, produttive, economiche poste a base del licenziamento), che deve vertere tanto sulla causa in sé, quanto sull'impossibilità di ricollocare il dipendente in altre mansioni ("*repechage*") riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (si veda il capitolo sulle mansioni).

Al riguardo, va ricordato che la giurisprudenza esige dal dipendente che impugna il licenziamento una collaborazione nell'accertamento del possibile *repechage*, mediante indicazione specifica dell'esistenza di altri posti di lavoro in cui egli poteva utilmente essere ricollocato. Di conseguenza l'azienda dovrà provare la non utilizzabilità del lavoratore nei posti indicati.

4. È ancora prevista la procedura di conciliazione preventiva?

La legge Fornero aveva introdotto una procedura preventiva di conciliazione obbligatoria per tutti i datori di lavoro (con più di quindici dipendenti) che intendessero effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico). Questa procedura è stata abolita per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015. Di conseguenza, il datore di lavoro che volesse licenziare per ragioni economiche un dipendente assunto con il contratto a tutele crescenti non avrà più alcun obbligo di far precedere alla lettera di licenziamento una procedura preventiva di conciliazione. Questa, però, non scompare dal nostro ordinamento: continua ad applicarsi, infatti, ai lavoratori già in forza all'entrata in vigore della nuova disciplina (7 marzo 2015).

Per questi ultimi, prima di procedere al licenziamento, il datore di lavoro che abbia i requisiti dimensionali prescritti dalla legge per l'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale o più di 60 nell'ambito nazionale) deve continuare, come in passato, ad inoltrare una comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il dipendente presta la sua opera. La comunicazione deve essere trasmessa per conoscenza anche al soggetto interessato. Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento e indicarne i motivi, nonché le eventuali misure di assistenza alla sua ricollocazione.

La Direzione territoriale convoca il datore di lavoro e il dipendente nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta. L'incontro si svolge dinanzi alla Commissione di conciliazione prevista dall'articolo 410 del Codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera valida se è recapitata al domicilio che il dipendente ha indicato nel contratto di lavoro od altro domicilio formalmente comunicato, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Davanti alla Commissione di conciliazione le parti possono farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro.

La procedura deve concludersi entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione, fatta salva l'ipotesi

in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. La riforma prevede che in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura possa essere sospesa per un massimo di 15 giorni.

Se il tentativo di conciliazione fallisce viene redatto un verbale negativo e il datore di lavoro può comunicare il licenziamento.

Se la conciliazione ha esito positivo, e prevede la risoluzione consensuale del rapporto, il lavoratore (in deroga alla disciplina ordinaria) avrà diritto alla Naspi (la prestazione sostitutiva dell'indennità di disoccupazione).

In caso di esito negativo, il giudice deve tener conto del comportamento complessivo delle parti ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria prevista dal nuovo articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e per individuare le spese del giudizio, nell'ipotesi in cui dovesse ritenere illegittimo il licenziamento.

Il decreto legge n. 76/2013 (Decreto Lavoro, convertito nella legge 99/2013) ha chiarito che questa procedura non si applica:

- ai licenziamenti per superamento del periodo di comporto, come peraltro già evidenziato dalla prima dottrina nonché dal ministero del Lavoro;
- ai licenziamenti effettuati in conseguenza di cambio di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista da taluni contratti (come al settore delle pulizie e delle mense);
- ai licenziamenti nel settore delle costruzioni edili per completamento delle diverse fasi lavorative e chiusura del cantiere.

Altro importante chiarimento introdotto dal decreto legge n. 76/2013 riguarda il fallimento del tentativo di conciliazione. Decorso il termine di 7 giorni per la trasmissione, da parte della Direzione territoriale del lavoro, della convocazione, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al dipendente, senza attendere il decorso degli ulteriori 20 giorni. La mancata comparizione di una o di entrambe le parti al tentativo di conciliazione non è ostativa ri-

spetto alla comunicazione del licenziamento, ma viene valutata dal giudice nell'ambito del quadro istruttorio.

5. Da quale data decorrono gli effetti del licenziamento?

Secondo l'articolo 1, comma 41, della legge n. 92/2012 (Fornero), il licenziamento intimato all'esito della procedura preventiva di conciliazione obbligatoria produce effetto (retroattivo) dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e con l'ulteriore precisazione che il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura di conciliazione preventiva si considera come preavviso lavorato (quindi a scomputo).

La norma ha un intento anti-fraudolento, volto a neutralizzare il rischio che il lavoratore, venuto a conoscenza dell'intenzione della società di licenziarlo, si metta strumentalmente in "malattia" allo scopo di sospendere gli effetti del licenziamento (in ipotesi fino al raggiungimento del periodo massimo previsto di malattia).

L'effetto sospensivo resta salvo unicamente nel caso in cui la malattia sia già in corso al momento dell'avvio della procedura.

Il Jobs Act avendo soppresso la procedura preventiva di conciliazione obbligatoria per i neo assunti, ha di fatto decretato l'inapplicabilità della norma appena esaminata.

Di conseguenza, ai licenziamenti dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti troveranno applicazione unicamente i principi generali (articolo 2110 del Codice civile) e l'eventuale malattia che dovesse insorgere (o essere in corso) al momento della consegna della lettera di licenziamento sospenderà gli effetti del provvedimento fino alla guarigione (o al compimento del periodo di comporto).

6. Il Jobs Act ha modificato l'obbligo di motivazione?

Il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 non ha modificato la normativa sulla motivazione nella lettera di licenziamento. Pertanto la comunicazione del provvedimento deve contenere la specificazio-

ne dei motivi che lo hanno determinato, non essendo più possibile comunicarli in un momento successivo. E questo vale anche per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti.

7. Quali sono i termini per l'impugnazione del licenziamento?

I termini decorrono dalla comunicazione e la lettera di licenziamento si considera conosciuta allorché sia pervenuta all'indirizzo del lavoratore, anche se è stata rifiutata. È onere del lavoratore provare di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di avere notizia del licenziamento correttamente indirizzato. In altre parole, il rifiuto di ricevere la lettera contenente la comunicazione del licenziamento non vale ad escluderne gli effetti, anche ai fini della decorrenza dei termini di decadenza per impugnarlo.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione e arbitrato.

I termini di decadenza si applicano nei confronti di qualunque tipo di licenziamento, fatta eccezione soltanto per l'ipotesi del licenziamento orale.

La comunicazione di impugnazione non richiede formule particolari, purché esprima la volontà inequivoca di contestare il licenziamento e sia posta in essere dal lavoratore ovvero dalla propria associazione sindacale ovvero anche da un terzo (ad esempio un legale di fiducia), a condizione che lo stesso sia munito di procura rilasciata in data certa anteriore alla scadenza del termine di 60 giorni previsto. In alternativa il suo operato può essere successivamente ratificato dal lavoratore, sempre che tale ratifica rivesta la forma scritta e sia comunicata o notificata al datore di lavoro prima della scadenza del termine di decadenza per l'impugnazione.

8. Quali sono le conseguenze di un licenziamento economico illegittimo?

Se il lavoratore è stato assunto a decorrere dal 7 marzo 2015 (dunque con contratto di lavoro a tutele crescenti), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro (che abbia più di quindici dipendenti) 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. In sintesi, per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti la tutela è unicamente risarcitoria monetaria, in base all'anzianità di servizio (con conseguente esclusione della reintegrazione), salvo il caso in cui il licenziamento formalmente motivato da una ragione organizzativa o produttiva dissimuli un motivo discriminatorio e/o illecito e/o disciplinare, nel qual caso troverà applicazione il regime corrispondente al vizio in concreto accertato. Il regime sanzionatorio è lo stesso anche nel caso di violazione dell'obbligo di ricollocazione del lavoratore ("repechage").

Se il lavoratore era già in forza al 7 marzo 2015 (assunto pre Jobs Act) continuerà ad applicarsi l'articolo 18, comma quattro, della legge 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori). Quindi se il licenziamento per giustificato motivo oggettivo risulti illegittimo per manifesta insussistenza del fatto (organizzativo o produttivo) posto a base del provvedimento, il giudice può annullare il licenziamento e condannare il datore di lavoro al reintegro nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il dipendente ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è anche condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali, ma senza applicazioni di sanzioni per omes-

sa o ritardata contribuzione e per un importo pari al differenziale esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

Resta salvo il diritto del lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione – pari a 15 mensilità – entro 30 giorni dalla sentenza ovvero dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio. Se il licenziamento, sempre di lavoratori pre Jobs Act, risulta illegittimo per altre ipotesi (diverse dalla manifesta insussistenza del fatto), in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo (ad esempio per violazione dell'obbligo di ricollocazione del lavoratore), il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento (non trova applicazione la reintegrazione) e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Nel fissare l'indennità il giudice deve prendere in considerazione l'anzianità del lavoratore, il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione,

9. Quali sono le conseguenze dell'omessa indicazione dei motivi del licenziamento o della violazione della procedura di conciliazione?

Indipendentemente dalla data di assunzione, la tutela è in questo caso unicamente indennitaria (con esclusione della reintegrazione), ma con una differenza in relazione ai criteri di determinazione e alla misura della somma.

Se il dipendente è stato assunto a decorrere dal 7 marzo 2015 (entrata in vigore del decreto delegato sulle tutele crescenti), il giudice dichiara risolto il rapporto con effetto dalla 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 di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

Se il lavoratore era già in forza alla data del 7 mar-

10. Quale disciplina in caso di licenziamenti illegittimi per disabilità fisica o psichica del lavoratore?

zo 2015, continua a trovare applicazione l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e, pertanto, il giudice dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento (pertanto anche in questo caso è esclusa la reintegrazione) e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In entrambi i casi, se il giudice accerta che, in aggiunta al vizio formale e/o procedurale, vi è anche un difetto sostanziale di giustificazione del licenziamento applica le tutele (più forti) previste per i vizi in concreto accertati.

Il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione nel posto, nonché il pagamento di un'indennità commisurata alle retribuzioni perse dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità.

Anche in questo caso esistono due regimi leggermente diversi, a seconda che il licenziamento riguardi un lavoratore assunto prima o dopo lo spartiacque del 7 marzo 2015.

Infatti, per i lavoratori già forza alla data del 7 marzo 2015 l'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, mentre per quelli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 l'indennità, peraltro calcolata su una base imponibile leggermente diversa, è commisurata a tutto il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, senza alcun limite massimo.

È questo l'unico caso in cui il Jobs Act ha previsto per i lavoratori neoassunti una disciplina più restrittiva rispetto a quella applicabile ai lavoratori già in forza.

11. Qual è la disciplina applicabile al licenziamento illegittimo per superamento del periodo massimo di malattia?

Anche in questo caso lo spartiacque del 7 marzo 2015 risulta fondamentale, ma per questa ipotesi, curiosamente, il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 nulla dispone, con la conseguenza di creare un vuoto normativo per i neoassunti.

L'articolo 18, comma settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, applicabile ai lavoratori già in forza al 7 marzo 2015, stabilisce che in caso di licenziamento intimato in violazione del comportamento (articolo 2110 del Codice civile) il giudice dispone la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento danni con un limite massimo di 12 mensilità.

Nulla è previsto per i contratti a tutele crescenti. Si profilano pertanto molti dubbi interpretativi: qual è la disciplina applicabile?

La giurisprudenza non ha ancora avuto modo di pronunciarsi e in dottrina si contendono il campo tre diverse opzioni interpretative.

Alcuni commentatori sostengono che il licenziamento per superamento del comportamento debba essere assimilato a quello per inidoneità fisica e psichica, con l'applicazione della relativa disciplina sanzionatoria (reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni commisurato alle retribuzioni dal licenziamento all'effettiva reintegrazione).

Altri commentatori sostengono che la soluzione debba essere individuata alla luce della ratio del contratto a tutele crescenti, che considera il regime indennitario la regola e quello reintegratorio l'eccezione, con la conseguenza che dovrebbe applicarsi unicamente la tutela indennitaria prevista in generale per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, ovvero sia due 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.

Altri, ancora, ritengono che in assenza di una normativa specifica si debba fare applicazione dei principi generali codicistici in materia di nullità, con la conseguenza che il rapporto dovrebbe considerarsi giuridicamente come mai cessato, con conseguente diritto al ripristino e al risarcimento del danno in misura corrispondente alle retribuzioni perse.

12. Quale regime si applica alle imprese minori?

Per le imprese “minori” (cioè fino a quindici dipendenti), nonché per le organizzazioni di tendenza (tradizionalmente escluse dal regime della tutela “reale”), sono previsti i seguenti regimi di tutela/sanzionatori:

- qualora il licenziamento ritenuto illegittimo riguardi un lavoratore neoassunto con contratto a tutele crescenti, è prevista un’indennità risarcitoria di 1 mese per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità in caso di ritenuta insussistenza del giustificato motivo oggettivo e ½ mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità in caso di ritenuta illegittimità del licenziamento per vizi di motivazione e/o di procedurali;
- qualora il licenziamento ritenuto illegittimo riguardi un lavoratore già in forza al 7 marzo 2015 continua a trovare applicazione l’articolo 18 con obbligo di riassumere il lavoratore entro tre giorni o, in mancanza, di corrispondergli un indennizzo compreso tra 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero di dipendenti occupati, alle dimensioni dell’impresa, all’anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

13. È possibile la revoca unilaterale del licenziamento?

Il Jobs Act non è intervenuto sull’istituto della revoca del licenziamento (introdotto nel nostro ordinamento dalla legge Fornero nel 2012), che pertanto continua ad essere consentito, ad iniziativa del datore di lavoro, senza necessità di accettazione da parte del lavoratore, purché la comunicazione di revoca venga effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione dell’impugnazione del licenziamento, il rapporto di lavoro venga ripristinato senza soluzione di continuità e il datore di lavoro corrisponda al dipendente la retribuzione maturata nel periodo compreso tra il licenziamento e la sua revoca.

14. Il Jobs Act prevede strumenti per ridurre il contenzioso?

Sì, per i licenziamenti di lavoratori neoassunti con contratto a tutele crescenti è stato introdotto un nuovo istituto, denominato “offerta di conciliazione”. In concreto, il datore di lavoro può offrire al dipendente, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, dinanzi alla Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni territoriali del lavoro ovvero in sede sindacale, 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.

L’accettazione dell’assegno comporta l’estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all’impugnazione del provvedimento anche qualora il lavoratore l’abbia proposta.

L’istituto trova applicazione sia ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sia a quelli disciplinari, ma solo con riferimento unicamente ai lavoratori assunti (e successivamente licenziati) a decorrere dal 7 marzo 2015.

Legge Fornero	Jobs Act
<p>Nozione di giustificato motivo oggettivo:</p> <p>⇓</p> <p>Articolo 3 legge n. 604/1966: ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.</p>	<p>Nozione di giustificato motivo oggettivo:</p> <p>⇓</p> <p>Articolo 3 legge n. 604/1966: ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.</p>
<p>Obbligo di motivazione:</p> <p>⇓</p> <p>Articolo 2 legge n. 604/1966: contestuale alla comunicazione del licenziamento.</p>	<p>Obbligo di motivazione:</p> <p>⇓</p> <p>Articolo 2 legge n. 604/1966: contestuale alla comunicazione del licenziamento.</p>
<p>Procedura:</p> <p>⇓</p> <p>Procedura di conciliazione preventiva al licenziamento prevista dall’articolo 7 della legge n. 604/1966, come modificato dalla legge Fornero.</p>	<p>Procedura:</p> <p>⇓</p> <p>Non è prevista alcuna procedura preventiva.</p>

<p>Decorrenza effetti del licenziamento:</p> <p>⇓</p> <p>Retroagiscono dal giorno della comunicazione con cui la procedura di conciliazione preventiva è stata avviata (neutralizzazione del rischio malattia).</p>	<p>Decorrenza effetti del licenziamento:</p> <p>⇓</p> <p>Decorrono dalla comunicazione del licenziamento.</p>
<p>Termini di impugnazione:</p> <p>⇓</p> <p>Impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento. All'impugnazione deve seguire, entro i successivi 180 giorni, il deposito del ricorso giudiziale.</p>	<p>Termini di impugnazione:</p> <p>⇓</p> <p>Impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento. All'impugnazione deve seguire, entro i successivi 180 giorni, il deposito del ricorso giudiziale.</p>
<p>Regime sanzionatorio del licenziamento:</p> <p>Licenziamento discriminatorio e/o nullo e/o orale:</p> <p>⇓</p> <p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni.</p> <p>Licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto posto a base del licenziamento:</p> <p>⇓</p> <p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (max. 12 mensilità).</p> <p>Altre ipotesi di illegittimità del licenziamento (es. violazione obbligo repechage):</p> <p>⇓</p> <p>Indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità.</p> <p>Vizi di motivazione e di procedura:</p> <p>⇓</p> <p>Indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità.</p>	<p>Regime sanzionatorio del licenziamento:</p> <p>Licenziamento discriminatorio e/o nullo e/o orale:</p> <p>⇓</p> <p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni.</p> <p>Licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e/o per violazione dell'obbligo di repechage:</p> <p>⇓</p> <p>Indennità risarcitoria di importo pari a 2 mensilità per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (esclusa la reintegrazione).</p> <p>Vizi di motivazione e di procedura:</p> <p>⇓</p> <p>Indennità risarcitoria di importo pari a 1 mensilità per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 a 12 mensilità.</p>

<p>Licenziamento illegittimo per sopravvenuta inidoneità fisica o psichica:</p> <p>⇓</p> <p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (max. 12 mensilità).</p>	<p>Licenziamento illegittimo per sopravvenuta inidoneità fisica o psichica:</p> <p>⇓</p> <p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni in misura pari alle retribuzioni perse dal licenziamento all'effettiva reintegrazione in servizio, senza massimale.</p>
<p>Licenziamento illegittimo per inosservanza del periodo di comporto per malattia:</p> <p>⇓</p> <p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni (max. 12 mensilità).</p>	<p>Licenziamento illegittimo per inosservanza del periodo di comporto per malattia:</p> <p>⇓</p> <p>Vuoto normativo, tre opzioni interpretative possibili: a) indennità risarcitoria di importo pari a 2 mensilità per anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità (esclusa la reintegrazione); b) reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento danni commisurato alle retribuzioni dal licenziamento all'effettiva reintegrazione; c) disciplina codicistica generale sulla nullità, ovvero diritto al ripristino del rapporto e risarcimento danni commisurato alle retribuzioni perse.</p>