

## IL LICENZIAMENTO A SEGUITO DELLA RIFORMA FORNERO SCHEMA RIEPILOGATIVO DELLE SANZIONI

La riforma del lavoro, attuata con legge 92/2012, ha introdotto diverse importanti novità sia in materia di licenziamento individuale, modificando gli artt. 6 e 7 della L. 604/66 e l'art. 18 L. 300/70, sia riguardo alle procedure di licenziamento collettivo ex lege 223/91.

Il presente schema, senza soluzione di esaustività, ha lo scopo di orientare il lettore sui diversi regimi sanzionatori in funzione della natura del licenziamento, con particolare riferimento anche alle ipotesi di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e alla L. 23 luglio 1991, n. 223.

---

### LICENZIAMENTI INDIVIDUALI NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

---

#### *Caso*

#### **Art. 18, comma 1, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Discriminatorio ai sensi dell'art. 3 L. 108/1990;
- Intimato in concomitanza con il matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento ex art 54 comma 1,6,7 e 9 del D.lgs. 151/2001 (materia di tutela e sostegno della maternità e paternità);
- Nullo per espressa previsione della legge o per motivo illecito determinante;
- Orale.

#### *Tutela*

#### **Art. 18, comma 1 e 2, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Reintegra del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (Art. 18, comma 3, L. 20 maggio 1970, n. 300);
- Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto da giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, non inferiore a 5 mensilità, dedotto l'*aliunde perceptum*;
- Versamento dei contributi previdenziali e assicurativi maturati nel medesimo periodo.

---

#### *Caso*

#### **Art. 18, comma 4, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Mancanza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto contestato o per riconducibilità del fatto ad una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari;

#### *Caso*

#### **Art. 18, comma 7, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Difetto del giustificato motivo oggettivo consistente nell'inefficienza del lavoratore fisica o psichica;
- Intimato in violazione dell'art. 2110, II comma, c.c. (diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio);
- Insussistenza manifesta del motivo oggettivo.

*Tutela*

**Art. 18, comma 4, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Reintegra del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
  - Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto da giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore a 12 mensilità dedotto l'aliunde perceptum e percipiendum;
  - Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, maggiorati degli interessi legali.
- 

*Caso*

**Art. 18, comma 5 e 7, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Altre ipotesi in cui manca la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo;
- Altre ipotesi in cui manca il giustificato motivo oggettivo.

*Tutela*

**Art. 18, comma 5, L. 20 maggio 1970, n. 300**

Indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti e, nei casi di cui al comma 7 dell'art. 18 L. 300/70 anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della L. 604/66.

---

*Caso*

**Art. 18, comma 6, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Violazione del requisito della motivazione di cui all'art. 2, comma 2, L. 604/66;
- Violazione della procedura prevista per il licenziamento disciplinare di cui all'art. 7 Stat. Lav. o all'art. 7 L. 604/66;
- Violazione della procedura conciliativa per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;

*Tutela*

**Art. 18, comma 5 e 6, L. 20 maggio 1970, n. 300**

Indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, determinata in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal lavoratore.

---

## LICENZIAMENTI INDIVIDUALI NELLE AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

---

### *Caso*

#### **Art. 18, comma 1, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Discriminatorio ai sensi dell'art. 3 L. 108/1990;
- Intimato in concomitanza con il matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento ex art 54 comma 1,6,7 e 9 del D.lgs. 151/2001 (materia di tutela e sostegno della maternità e paternità);
- Nullo per espressa previsione della legge o per motivo illecito determinante;
- Orale.

### *Tutela*

#### **Art. 18, comma 1 e 2, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Reintegra del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto da giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, non inferiore a 5 mensilità, dedotto l'aliunde perceptum;
- Versamento dei contributi previdenziali e assicurativi maturati nel medesimo periodo.

---

### *Caso*

#### **Art. 8 L. 15 luglio 1966, n. 604**

- In assenza di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo

### *Tutela*

- Riassunzione del lavoratore entro 3 giorni o indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il restatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

---

**LICENZIAMENTI COLLETTIVI**  
**EX LEGE 23 LUGLIO 1991, N. 223**

---

*Caso*

**Art. 5 L. 23 luglio 1991, n. 223**

- Violazione della forma scritta.

*Tutela*

**Art. 18, comma 1 e 2, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Reintegra del lavoratore o indennità sostituiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (Art. 18, comma 3, L. 20 maggio 1970, n. 300);
  - Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto da giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, non inferiore a 5 mensilità, dedotto l'aliunde perceptum;
  - Versamento dei contributi previdenziali e assicurativi maturati nel medesimo periodo.
- 

*Caso*

**Art. 5 L. 23 luglio 1991, n. 223**

- Violazione della procedura sindacale prevista dalla L. 223/1991.

*Tutela*

**Art. 18, terzo periodo del settimo comma, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Indennità risarcitoria omnicomprensiva compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- 

*Caso*

**Art. 5 L. 23 luglio 1991, n. 223**

- Violazione dei criteri di scelta

*Tutela*

**Art. 18, comma 4, L. 20 maggio 1970, n. 300**

- Reintegra del lavoratore o indennità sostituiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- Indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto da giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore a 12 mensilità, dedotto l'aliunde perceptum e percipiendum;
- Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, maggiorati degli interessi legali.

**Matteo Moscioni**