

EZIO MORO*

LE NUOVE NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

SOMMARIO: 1. Introduzione - 2. Obbligo di motivazione contestuale del licenziamento - 3. La procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici - 4. I termini per l'impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento - 5. Il nuovo rito per le cause di licenziamento - 6. Il nuovo articolo 18

1. Introduzione.

La recente riforma del lavoro (legge n. 92 del 28 giugno 2012 in vigore dallo scorso 18 luglio) ha introdotto profonde novità, sostanziali e procedurali, in materia di licenziamenti.

L'obiettivo del Legislatore, sulla scorta di quanto ci avrebbe richiesto l'Europa, è quello di "*realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico*" (art. 1, comma 1 della legge di riforma); secondo la legge di riforma, il raggiungimento di tale obiettivo deve passare anche attraverso una maggiore flessibilità in uscita.

Il Legislatore è dunque intervenuto sulle norme in tema di licenziamento sotto diversi profili: sono stati stabiliti tempi certi e brevi sia per l'impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento, sia per la definizione delle relative cause in sede giurisdizionale; è stato limitato, in

* Avvocato, Studio Legale Associato Moro.

caso di licenziamento illegittimo, il diritto del lavoratore ad essere reintegrato in servizio; sono stati predeterminati entro limiti massimi (salvo che per i licenziamenti affetti dai vizi più gravi) i risarcimenti dovuti ai lavoratori il cui licenziamento sia stato dichiarato illegittimo.

Se tali obiettivi sono in larga parte certamente condivisibili, la loro concreta attuazione ha suscitato tra gli addetti ai lavori sia di parte sindacale che datoriale non poche perplessità.

In primo luogo la maggiore flessibilità in uscita è stata perseguita non ampliando le ipotesi in cui un datore di lavoro può legittimamente porre fine ad un rapporto di lavoro, ma unicamente riducendo le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo.

L'introduzione di una procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici avanti la Direzione Territoriale dal Lavoro, rischia di trasformarsi in un mero formalismo burocratico (basti pensare al vecchio tentativo obbligatorio di conciliazione, da pochi anni reso facoltativo dopo che si è preso atto, salvo isolate realtà, della sua fallimentare applicazione).

Anche l'introduzione di una corsia preferenziale per le cause di licenziamento, in cui la fase d'urgenza (solo eventuale per tutte le altre vertenze) diventa strutturale, rischia di creare più intoppi che benefici.

D'ora in avanti, infatti, per una causa di licenziamento vi saranno ben quattro gradi di giudizio (fase d'urgenza, fase di opposizione, fase di reclamo avanti la Corte d'Appello, giudizio di Cassazione).

Considerato poi che il nuovo rito, scandito da tempi molto stretti, dovrà essere applicato dai Tribunali a parità di organico e di risorse, pare fondato il timore che i tempi di trattazione e definizione della altre cause giuslavoristiche ne possano risentire gravemente.

Sia poi consentito di dubitare del fatto che alcuni uffici, già oggi alle prese con soffocanti arretrati, siano effettivamente in grado di rispettare i termini di fissazione delle udienze e di deposito delle sentenze, già complete di motivazione, che la legge impone.

Rimandando a futuri contributi più approfonditi commenti alle norme, anche alla luce delle prime applicazioni giurisprudenziali, è possibile passare all'esame delle più rilevanti novità introdotte.

2. Obbligo di motivazione contestuale del licenziamento.

Una prima novità rispetto al passato, certamente condivisibile in quanto semplificatoria, è rappresentata dal superamento della vecchia procedura prevista dall'art. 2 legge n. 604/1966, per cui i motivi del licenziamento potevano essere forniti anche successivamente al licenziamento (e precisamente entro sette giorni dal ricevimento della lettera del lavoratore con la richiesta dei motivi, a sua volta da inviarsi entro quindici giorni dal ricevimento del licenziamento).

Oggi, ai sensi del comma 2 dell'art. 2 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1 comma 37 della Riforma del Lavoro, è previsto che le comunicazioni di licenziamento disposte da tutti i datori di lavoro (a prescindere dalle loro dimensioni) debbano già contenere i motivi che lo hanno determinato.

3. La procedura preventiva di conciliazione per i licenziamenti per motivi economici.

L'art. 1, comma 40, della c.d. Riforma Fornero, nel riscrivere il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, introduce, a carico del datore di lavoro con i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, comma 8 che voglia procedere con il licenziamento di un proprio dipendente per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo di esperire una procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione Territoriale del Lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Ritorna dunque per i licenziamenti per motivi economici il passaggio obbligato avanti la Direzione Territoriale del Lavoro, ma, a differenza del passato, tale passaggio dovrà essere svolto prima dell'adozione del licenziamento e non successivamente alla sua impugnazione.

In particolare il datore di lavoro, prima di adottare il licenziamento, deve inviare una comunicazione alla DTL, e per conoscenza anche al lavoratore, con cui dichiara la propria intenzione di procedere con il licenziamento per motivo oggettivo ed in cui devono essere specificati i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore che intende adottare.

Una volta ricevuta tale comunicazione, la DTL nel termine, definito perentorio, di sette giorni (con un certo ottimismo vista l'esperienza dei vecchi tentativi obbligatori di conciliazione), deve convocare le parti interessate avanti la commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 cpc.

La norma precisa poi (comma 4 del nuovo art. 7 legge n. 604/1966) che comunicazione della convocazione inviata al lavoratore si considera valida se a questi è stata consegnata brevi manu o recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro.

All'incontro le parti, che possono farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro, esaminano anche soluzioni alternative al recesso.

La procedura si deve concludere entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha inviato la convocazione, fatta salva la possibilità per le parti di richiedere concordemente un rinvio per tentare di raggiungere l'accordo.

Onde evitare improvvise e strumentali malattie del lavoratore si prevede che, in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a comparire all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni.

Se il tentativo di conciliazione fallisce e comunque decorso il termine di cui al comma 3 (mancato invio della convocazione da parte della DTL entro 7 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro) il datore di lavoro può senz'altro procedere con il licenziamento.

Importante elemento di novità rispetto al passato ed importante leva che ben potrebbe indurre il lavoratore ad accettare un'uscita incentivata, a fronte della sua rinuncia ad impugnare l'imminente licenziamento, è costituito dal fatto che, se viene trovato un accordo conciliativo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le norme sulla nuova assicurazione sociale per l'impiego (Aspi). In precedenza, invece, nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse stato consensualmente risolto, al lavoratore non spettava l'indennità di disoccupazione.

Sul punto occorre evidenziare che la nuova Aspi entrerà in vigore a partire dal 1 gennaio 2013; potrebbe quindi accadere, da qui al prossimo gennaio, che l'Inps possa non riconoscere l'indennità di disoccupazione in caso di intervenuta risoluzione consensuale del rapporto.

Sempre nell'ottica di agevolare il raggiungimento di un accordo già in sede di DTL, è anche previsto che nell'accordo, per favorire la

ricollocazione professionale del lavoratore, possa essere prevista l'attivazione di misure di outplacement e l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione.

Considerato poi che, in caso di mancato accordo e di successivo ricorso giudiziale, il Giudice, in caso di accoglimento del ricorso, nel determinare l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 7, dovrà tenere conto, tra l'altro, anche del comportamento tenuto dalle parti nel corso della procedura preventiva di conciliazione e della diligenza del lavoratore nella ricerca di una nuova occupazione, potrebbe essere certamente opportuno per le aziende proporre, già nel corso della procedura conciliativa, l'attivazione di tali percorsi di outplacement.

Detta proposta, così come a maggior ragione un non giustificato rifiuto del lavoratore di aderire a tali percorsi, ben potrebbero indurre il Giudice, che pur ritenga il licenziamento non giustificato, a limitare l'entità dell'indennità risarcitoria.

Infine, per scongiurare il ricorso a strumentali assenze per malattia del lavoratore, la legge di riforma precisa che il licenziamento disciplinare intimato all'esito del procedimento di cui all'art. 7 St. Lav. ed il licenziamento per motivi economici intimato all'esito della procedura preventiva di conciliazione di cui al nuovo articolo 7 legge n. 604/1966 *"produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva"*; il periodo di lavoro eventualmente svolto nel corso della procedura si considera come preavviso lavorato.

È però fatto salvo l'effetto sospensivo disposto dalle norme di cui al d. Lgs. n. 151/2001 (in tema di tutela della maternità e della paternità); parimenti l'efficacia del licenziamento è sospesa in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.

4. I termini per l'impugnazione stragiudiziale e giudiziale del licenziamento.

Fermo restando l'obbligo per il lavoratore di impugnare stragiudizialmente il licenziamento entro 60 giorni dalla sua comunicazione, il successivo termine di decadenza di 270 per depositare in Cancelleria il ricorso giudiziale, recentemente introdotto dal Collegato lavoro (legge 183/2010), è stato ulteriormente ridotto a 180 giorni (art. 6, comma 2 legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 38 Riforma Lavoro).

Detto termine di 180 giorni si applica ai licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della Riforma del lavoro (art. 1, comma 39).

La riduzione del termine per il deposito del ricorso avanti il Giudice del lavoro pare essere coerente con il fatto che, in base al nuovo rito sul licenziamento, il ricorso introduttivo del giudizio possa essere (almeno in linea teorica) alquanto scarno (v. paragrafo successivo).

5. Il nuovo rito per le cause di licenziamento.

Il nuovo rito per le cause di licenziamento si applica alle controversie, instaurate successivamente all'entrata in vigore della legge, aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti (anche intimati prima dell'entrata in vigore della legge) nelle ipotesi regolate dall'art. 18 St. Lav.. Tale rito si applica anche quando devono essere risolte, unitamente al recesso, questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (false partite IVA, collaborazioni autonome o a progetto simulate etc.).

Visto il richiamo all'art. 18 St. Lav., il rito speciale, dunque, non trova applicazione nei casi di licenziamenti operati da datori di lavoro rientranti nella c.d. tutela obbligatoria (salvo il caso di licenziamenti discriminatori o nulli per i quali si applicano le tutele di cui al comma primo del nuovo articolo 18).

La principale novità è costituita dal fatto che la Riforma ha reso necessaria e strutturale la fase d'urgenza (in precedenza solo eventuale e subordinata alla sussistenza del requisito del periculum in mora).

Il giudizio ha inizio con il deposito (entro 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento) di un ricorso avente i requisiti di cui all'art. 125 cpc (identificazione dell'ufficio giudiziario, delle parti e dei loro procuratori, dell'oggetto e delle ragioni della domanda e le conclusioni).

In tale fase, dunque, la legge non richiama i requisiti di cui all'art. 414: dunque, stando alla lettera della norma, si potrebbe depositare il ricorso senza indicare i mezzi di prova di cui il ricorrente intenda avvalersi (previsti dall'art. 414, comma 1 n. 5).

Che poi i soli requisiti previsti dall'art. 125 cpc risultino, oltre che necessari, anche sufficienti per la parte convenuta ad adeguatamente difendersi ed al Giudice a decidere lo si vedrà in base agli orientamenti dei Tribunali.

In attesa delle prime pronunce sul punto, non ci si può esimere dall'evidenziare che non è dato di sapere come il Giudice possa "*procedere agli atti di istruzione richiesti dalle parti*" ... ove le parti non ne abbiano richiesto alcuno.

Con il ricorso non possono essere proposte ulteriori e diverse domande a meno che queste ultime siano fondate sugli identici fatti costitutivi della domanda principale: e così non sarà possibile sottoporre al Giudice, in un'unica causa, la questione di legittimità del licenziamento e, ad esempio, una richiesta per straordinari non pagati o per differenze sul TFR. Ciò non potrà che portare ad una duplicazione della cause con buona pace del buon e spedito funzionamento degli uffici.

Depositato il ricorso il Giudice deve fissare l'udienza non oltre 40 giorni dal deposito; il ricorso dovrà essere notificato alla controparte, a cura del

ricorrente anche a mezzo posta elettronica certificata, nel termine assegnato dal Giudice, comunque non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza.

Il resistente si deve costituire in Cancelleria nel termine non inferiore a 5 giorni prima dell'udienza.

All'udienza così fissata il Giudice, sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalla parti o disposti d'ufficio ex art. 421 cpc.

E' presumibile, stante il mancato richiamo in questa fase agli artt. 414 e 416 cpc, che il Giudice possa (o debba) fare un uso più ampio dei propri poteri d'ufficio.

All'esito il Giudice provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto del ricorso.

In linea teorica, dunque, il tutto si dovrebbe risolvere in un'unica udienza, nel corso della quale il Giudice interroga liberamente le parti, sente gli eventuali sommari informatori portati dalle parti, esamina gli eventuali documenti prodotti ed infine decide.

Contro l'ordinanza di accoglimento o rigetto, la parte soccombente può proporre opposizione innanzi al Tribunale che ha emesso il provvedimento. L'opposizione si propone con ricorso (che questa volta deve possedere i requisiti di cui all'art. 414 cpc) da depositare nel termine decadenziale di 30 giorni dalla notificazione dell'ordinanza o dalla sua comunicazione, se anteriore.

Anche in tale fase non si possono proporre domande diverse da quella avente ad oggetto il licenziamento (salvo che si fondino sugli identici fatti costitutivi), ma è concesso di chiamare in giudizio soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti.

Depositato il ricorso, il Giudice deve (o dovrebbe) fissare l'udienza di discussione entro un termine assai breve (60 giorni); questa volta il termine per la costituzione del convenuto - a cui il ricorso deve essere notificato entro 30 giorni dall'udienza - è di 10 giorni prima dell'udienza.

L'opposto si dovrà costituire in giudizio depositando memoria avente i requisiti di cui all'art. 416 cpc (e con le decadenze previste da detto articolo).

Dunque eventuali istanze di chiamata di terzi in causa dovranno essere indicate nella memoria di costituzione; per quanto riguarda le domande riconvenzionali, se fondate sui medesimi fatti costitutivi rispetto alla domanda principale, verranno trattate dal Giudice; diversamente il Giudice ne deve disporre la separazione.

All'udienza di discussione il Giudice "*sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio ... e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda*".

Il Giudice, ove opportuno, può rinviare ad una successiva udienza di discussione, concedendo alla parti termine per il deposito di note finali fino a 10 giorni prima dell'udienza.

La sentenza, con la motivazione, deve essere depositata in Cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione, è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

Avverso la sentenza è ammesso reclamo da proporre avanti la Corte d'Appello. Anche il reclamo deve essere depositato, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione della sentenza o dalla sua notificazione se anteriore; in mancanza sia di notificazione che di comunicazione si applica il termine lungo di sei mesi dalla pubblicazione della sentenza di cui all'art. 327 cpc.

Non sono ammessi nuovi documenti o mezzi di prova, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione, ovvero la parte dimostri di non averli potuti depositare in precedenza per causa ad essa non imputabile.

La Corte deve fissare l'udienza di discussione entro 60 giorni dal deposito del ricorso; per quanto riguarda i termini di notificazione e di costituzione si applicano gli stessi termini della precedente fase di opposizione.

Alla prima udienza la Corte d'Appello può sospendere, in presenza di gravi motivi, l'efficacia della sentenza reclamata.

Anche la sentenza che chiude la fase di reclamo deve essere depositata, completa di motivazione, entro 10 giorni dall'udienza di discussione.

Infine il ricorso per Cassazione avverso la sentenza della corte territoriale deve essere proposto, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della stessa o dalla notificazione se anteriore; anche in tal caso in mancanza sia di notificazione che di comunicazione trova applicazione l'art. 327 cpc.

Si noti che l'eventuale istanza di sospensione della sentenza deve essere proposta alla stessa Corte d'Appello che provvede fissando apposita udienza.

Depositato il ricorso per cassazione, la Corte fissa l'udienza entro i successivi sei mesi.

6. Il nuovo articolo 18.

La legge n. 92 del 28 giugno 2012, ha (solo in parte) infranto il diritto del lavoratore illegittimamente licenziato alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Da oggi, visti gli obiettivi di fondo della riforma del lavoro, la reintegrazione nel posto di lavoro dovrebbe trovare applicazione residuale nei soli casi più gravi e manifesti di illegittimità / nullità del licenziamento.

Il condizionale è però d'obbligo in quanto si dovranno attendere le prime pronunce da parte dei Giudici (abituati ad oltre quarant'anni di reintegrazioni "automatiche").

La nuova norma modula le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo a seconda dei vizi in concreto riscontrati.

Ciò che la riforma non ha cambiato sono i requisiti sostanziali di legittimità del licenziamento, che restano immutati (giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 1 della legge n. 604/1966).

Dunque per stabilire se un licenziamento è legittimo o meno si continuerà ad applicare le normative di riferimento e la loro interpretazione in sede giurisprudenziale come avvenuto fino ad ora.

Il nuovo articolo 18, rubricato "*tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*", prevede quattro tipologie di sanzioni a seconda dei vizi del licenziamento in concreto riscontrati dal Giudice.

Dunque, mentre prima della riforma al Giudice che avesse ritenuto il licenziamento illegittimo non restava che condannare il datore di lavoro alla reintegrazione in servizio del lavoratore, nonché al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni perse dal licenziamento all'effettiva reintegrazione (fermo restando il limite minimo di 5 mensilità), oggi, una volta ritenuto sussistente un vizio del licenziamento, il Giudice dovrà valutare quale sanzione applicare, in ragione del vizio riscontrato.

Di seguito uno schema delle tipologie di vizi del licenziamento e delle conseguenti tutele del lavoratore.

I.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
<ol style="list-style-type: none">1. Licenziamenti discriminatori (art 3 legge n. 108/1990)2. Licenziamenti orali3. Altre tipologie di licenziamento nullo (intimato in concomitanza di matrimonio ai sensi dell'art.35 della legge pari opportunità tra uomo e donna - d. Lgs. N. 198/2006; in violazione dei divieti di licenziamento posti a tutela della maternità e della paternità ai sensi dell'art. 54, commi 1,6,7 e 9 - d. Lgs. N. 151/2001; altri casi di nullità previsti dalla legge)4. licenziamenti determinati da un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.	Reintegrazione e risarcimento "pieno" (art. 18, commi 1, 2, 3). Reintegrazione in servizio del lavoratore; risarcimento integrale dei danni (tutte le mensilità perse dal licenziamento alla reintegrazione detratto il solo eventuale alinde perceptum, fermo il minimo di cinque mensilità); integrale versamento di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali.

Tale sanzione (che si applica anche ai licenziamenti dei dirigenti) trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro imprenditori e non imprenditori e quale che sia il numero di lavoratori impiegati.

Entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere il servizio, il lavoratore puo' (come in precedenza) chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita (che non è assoggettata a contribuzione previdenziale). La richiesta dell'indennità sostituiva determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto nel caso in cui il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

II.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
<ol style="list-style-type: none">1. Insussistenza della giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, per insussistenza del fatto contestato, ovvero perchè il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili.2. Difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.3. Licenziamento per superamento del periodo di comportamento dichiarato illegittimo (violazione dell'art. 2110, secondo comma c.c.).4. Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in tali casi il Giudice può - e non deve - applicare le sanzioni previste dal comma 4 dell'art. 18 nuovo testo).	Reintegrazione e risarcimento "attenuato" (comma 4 art. 18 nuovo testo). Reintegrazione in servizio; risarcimento limitato nel massimo a 12 mensilità (od il minore importo nel caso in cui tra licenziamento e reintegrazione decorra un periodo inferiore), dedotti gli eventuali aliunde perceptum e percipiendum; regolarizzazione contributiva dal licenziamento alla reintegrazione con possibilità di detrarre la contribuzione accreditata al lavoratore per effetto di altra attività lavorativa.

Dal risarcimento si deve detrarre non solo quanto medio tempore percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative (aliunde perceptum), ma anche quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (aliunde percipiendum).

In tali ipotesi non vi è la "franchigia" minima della cinque mensilità.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali (maggiorati degli interessi legali e senza

applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione), ma è ammessa la deduzione della contribuzione accreditata al lavoratore licenziamento per effetto di altre attività lavorative medio tempore svolte.

Anche in tale ipotesi resta ferma la facoltà per il lavoratore di optare per l'indennità di 15 mensilità sostitutiva della reintegrazione.

III.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
<ol style="list-style-type: none">1. Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dichiarati illegittimi (al di fuori delle ipotesi previste dal comma 4).2. Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dichiarati illegittimi (ma con motivo non ritenuto manifestamente insussistente ex comma 7).	Indennità onnicomprensiva senza reintegrazione (art. 18, comma 5). Il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per la determinazione di detta indennità il Giudice tiene conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti; in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo il Giudice tiene, inoltre, conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura preventiva di conciliazione di cui alla nuova formulazione dell'art. 7 legge n. 604/1966.

Se in corso di giudizio emerge che un licenziamento formalmente intimato per motivi economici (giustificato motivo oggettivo) risulti, sulla base della domanda formulata da parte del lavoratore, determinato da ragioni disciplinari o discriminatorie trovano applicazione le relative tutele previste.

IV.

Tipologie di vizi del licenziamento	Ipotesi sanzionatoria applicabile
1. Licenziamento dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 604/1966 (nella sua attuale nuova formulazione).	Indennità onnicomprensiva minima senza reintegrazione (art. 18, comma 6). Il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
2. Licenziamento dichiarato inefficace per violazione della procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione Territoriale del Lavoro di cui all'art. 7 legge n. 604/1966 (nella sua attuale nuova formulazione).	
3. Licenziamento disciplinare dichiarato inefficace per violazione della procedura di contestazione disciplinare di cui all'art. 7 St. Lav.	

Se però il Giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerta che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, in luogo di tale tutela applica quelle previste dai commi quarto, quinto o settimo.

Resta da segnalare, infine, che la nuova formulazione della norma in esame prevede una sorta di "diritto di ripensamento" del datore di lavoro, al quale è concessa la facoltà di revocare il licenziamento, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impungazione da parte del lavoratore del licenziamento stesso (art. 18, comma 10).

In caso di revoca del licenziamento il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore a percepire la retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e senza l'applicazione di alcun regime sanzionatorio previsto dalla norma.

E. MORO, *Le nuove norme sui licenziamenti individuali*, 4 Businessjus 14 (2012)

Unless otherwise noted, this article and its contents are licensed under a

Creative Commons Attribution 3.0 Generic License.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

Se non altrimenti indicato, il contenuto di questo articolo è rilasciato secondo i termini della licenza

Creative Commons Attribution 3.0 Generic License.