




**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

## Le 15 (e più) diverse conseguenze dei licenziamenti illegittimi nel vigente ordinamento

**Piccole Aziende (non più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel Comune, non più di 5 nel settore agricolo, non più di 60 a livello complessivo)**

Causa di illegittimità del licenziamento	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015
Licenziamento nullo: <ul style="list-style-type: none"><li>• discriminatorio</li><li>• per causa di matrimonio</li><li>• in violazione delle norme a tutela di maternità e paternità</li><li>• riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto)</li><li>• Indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative)</li><li>• Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR)</li><li>• Indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative)</li><li>• Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</li></ul>









Licenziamento nullo: <ul style="list-style-type: none"><li>per motivo illecito determinante</li></ul>	1	2 In via interpretativa, si ipotizza possa essere ricondotto agli "altri casi di nullità previsti dalla legge" (ai sensi degli artt. 1345, 1324 e 1418, co. 2, cod. civ.)
Licenziamento orale	1	2
Licenziamento disciplinare privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo	3 <ul style="list-style-type: none"><li>A scelta del datore di lavoro, riassunzione entro 3 giorni o indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità (elevabile, per i datori di lavoro che occupino complessivamente più di 15 dipendenti, ma al di sotto della soglia ex art. 18 L. n. 300/1970, fino a 10 mensilità per i lavoratori con anzianità tra i 10 ed i 20 anni, e fino a 14 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore ai 20 anni; art. 8 L. n. 604/1966)</li></ul>	4 <ul style="list-style-type: none"><li>Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento</li><li>Indennità determinata dal giudice, non inferiore a 3 e non superiore a 6 mensilità</li></ul>



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

Licenziamento privo di giustificato motivo oggettivo		
Licenziamento non disciplinare privo di motivazione	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Licenziamento inefficace</li><li>• Risarcimento del danno secondo le regole generali in materia di inadempimento delle obbligazioni (Cass. Civ., SS.UU., 27.07.1999, n. 508; Cass. Civ., Sez. Lav., 30.08.2010, n. 18844)</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• Risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento</li><li>• Indennità risarcitoria (1/2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità)</li></ul>
Licenziamento disciplinare affetto da vizi di motivazione o procedura		



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*


**Medie e Grandi Aziende (più di 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel Comune, più di 5 nel settore agricolo, più di 60 a livello complessivo)**

Causa di illegittimità del licenziamento	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015
<p>Licenziamento nullo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• discriminatorio</li><li>• per causa di matrimonio</li><li>• in violazione delle norme a tutela di maternità e paternità</li><li>• riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge</li></ul>	<p><b>1</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto)</li><li>• Indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative)</li><li>• Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</li></ul>	<p><b>2</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR)</li><li>• Indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative)</li><li>• Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</li></ul>



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

Licenziamento nullo: <ul style="list-style-type: none"><li>• per motivo illecito determinante</li></ul>		 <p>In via interpretativa, si ipotizza possa essere ricondotto agli "altri casi di nullità previsti dalla legge" (ai sensi degli artt. 1345, 1324 e 1418, co. 2, cod. civ.)</p>
Licenziamento orale		



Licenziamento disciplinare privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo:

- per insussistenza del fatto contestato
- perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa




- Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto)
- Indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore 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), che non può comunque eccedere le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto
- Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

<ul style="list-style-type: none"><li>• per manifesta insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento</li></ul>		 <ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR)</li><li>• Indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro), in ogni caso non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR</li><li>• Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</li></ul>
--	--	--



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

- altre ipotesi (di mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo)

9



- Risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento
- Indennità risarcitoria omnicomprensiva (da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto)

10

- Risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento
- Indennità determinata dal giudice, in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità












<p>Licenziamento privo di giustificato motivo oggettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento</li></ul>	<p></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegrazione del lavoratore (o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, la indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto)</li><li>• Indennità risarcitoria (ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore 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), che non può comunque eccedere le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto</li><li>• Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• in relazione ad inidoneità fisica o psichica del lavoratore (purché non si versi in ipotesi di licenziamento discriminatorio)</li></ul>	<p></p>	



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

<ul style="list-style-type: none"><li>in relazione a disabilità fisica o psichica del lavoratore</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>per violazione dell'osservanza del periodo di comportamento</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>in altre ipotesi di mancanza del giustificato motivo oggettivo</li></ul>		
Licenziamento affetto da: <ul style="list-style-type: none"><li>violazione del requisito di motivazione</li><li>violazione del procedimento disciplinare</li><li>violazione della procedura ex art. 7 L. n. 604/1966 (per i lavoratori assunti prima del Jobs Act)</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>Risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento</li><li>Indennità risarcitoria omnicomprensiva (compresa fra 6 e 12 dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della gravità della violazione formale o procedurale)</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>Risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento</li><li>Indennità risarcitoria (1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità)</li></ul>



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

## Licenziamenti collettivi

Causa di illegittimità del licenziamento	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015
Mancanza della forma scritta	1	2
Inosservanza delle procedure	9	10
Violazione dei criteri di scelta	7	10



**DIRITTOLAVORO.COM**

*a cura dell'Avvocato Clemente Massimiani*

## Ulteriori ipotesi

Alle suddette ipotesi devono inoltre aggiungersi, in particolare:

- **13** la disciplina speciale nei confronti dei **pubblici dipendenti**, segnatamente giusta le previsioni introdotte nell'**art. 63, co. 2, D. Lgs. n. 165/2001** dal D. Lgs. n. 75/2017 («*Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali*»);
- **14** la peculiare casistica inerente ai **dirigenti**, in linea generale attratti al regime del recesso libero, ma con diversi temperamenti e deroghe (cfr. ipotesi di assenza di c.d. giustificatazza del licenziamento, di licenziamento discriminatorio, di licenziamento per motivo illecito, di licenziamento in violazione di pattuizioni migliorative individuali e/o collettive);
- **15** l'ipotesi risarcitoria di licenziamento illegittimo durante il **periodo di prova** (in regime di recesso libero).