



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

Borgo San Lorenzo, li 03/04/2015

Alla Clientela in indirizzo

**Oggetto: JOB ACT – Contratto a tutele crescenti.**

Il Governo ha approvato definitivamente il D.Lgs. 23/2015 che introduce nel nostro ordinamento le tutele crescenti, in caso di licenziamento illegittimo, per i lavoratori a tempo indeterminato nuovi assunti rispetto all'effettiva entrata in vigore del D.Lgs, **ovvero il 7/03/2015.**

Trattandosi di materia complessa, abbiamo suddiviso la comunicazione fra prima informazione e – per chi ritiene – l'approfondimento fra attuale e precedente normativa (tabelle).

Le nuove disposizioni istituiscono, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, **prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto di reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.** L'intervento Legislativo non crea un nuovo contratto di lavoro, ma riforma le conseguenze in caso di licenziamento illegittimo, limitando ancor di più la possibilità di reintegra e consentendo ai datori di lavoro di poter valutare quanto potrà "costare" un licenziamento illegittimo, grazie ad un meccanismo sanzionatorio di natura indennitaria calcolato sull'anzianità del lavoratore.

L'applicabilità solo ai rapporti instaurati a decorrere **dal 07/03/2015** comporta purtroppo in materia dei licenziamenti la creazione di un "doppio canale", in quanto in una stessa azienda possiamo riscontrare regole diverse sia nella fase dell'irrogazione del licenziamento, se per motivi oggettivi, sia nelle regole risarcitorie e sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo, sia, infine, nelle conciliazioni relative al licenziamento. Provvediamo pertanto ad illustrare, nelle tabelle che seguono, le sintesi delle disposizioni in tema di licenziamenti, per i lavoratori assunti prima o dopo l'ingresso del suddetto decreto.

<b>La regola generale per le tutele crescenti</b>	<b>Casi particolari di inclusione nella disciplina a tutele crescenti</b>	<b>Lavoratori esclusi dalla disciplina a tutele crescenti</b>
Rientrano nella nuova disciplina a tutele crescenti tutti i lavoratori (operai, impiegati o quadri) a tempo indeterminato assunti a decorrere dall'entrata in vigore del D.Lgs. attuativo della Legge delega n.183/14. Rientrano nella disciplina a tutele crescenti anche i lavoratori a tempo indeterminato di datori di lavoro, non imprenditori, che	La disciplina a tutele crescenti si applica anche nei seguenti casi (applicando la regola generale sarebbero esclusi): • contratti di apprendistato o a termine, sottoscritti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. e trasformati/confermati dopo l'entrata in vigore; • lavoratori a tempo indeterminato, assunti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs., presso imprese fino a	Salvo i casi della conferma dell'apprendistato e delle aziende che superano i 15 dipendenti (vedi colonna a fianco), la nuova disciplina non si applica ai lavoratori a tempo indeterminato assunti prima dell'entrata in vigore del decreto. Inoltre, la disciplina a tutele crescenti non si applica ai dirigenti.



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



# Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati

Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

<p>svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto (le c.d. organizzazioni di tendenza – art.9, co.2, D.Lgs. tutele crescenti).</p>	<p>15 dipendenti, che, a seguito di assunzioni dopo l'entrata in vigore del D.Lgs., superano la soglia sopra indicata, valevole per l'applicazione della tutela reale.</p> <p>Pertanto, con il superamento dei 15 dipendenti successivo all'entrata in vigore del D.Lgs., tutti i dipendenti saranno assoggettati alla medesima disciplina art.18, L. n.300/70. In assenza della specifica, i dipendenti vecchi assunti non sarebbero stati soggetti alle tutele crescenti.</p>	
--	---	--

## INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO E PROCEDURE

Tipologia di licenziamento	Norma di riferimento	Regime a tutele crescenti	Lavoratori rientranti nella vecchia disciplina
<p><b>Licenziamento per motivi oggettivi</b></p>	<p>Nuovi assunti: art.3 Dlgs n. 23/2015 ed art.2, L. n. 604/66</p> <p>Negli altri casi: artt.2 e 7, L. 604/66</p>	<p>Non si applica la procedura con tentativo preventivo di conciliazione prevista dall'art.7, L. n.604/66, e relativo solo alle imprese con più di 15 dipendenti. Pertanto si applicheranno, sia nelle imprese fino a 15 dipendenti sia in quelle sopra tale soglia, le regole generali per l'intimazione del licenziamento previste dall'art.2, L. n.604/66: il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento, con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. È prevista una forma di conciliazione (vedi Offerta di conciliazione, pag.17, ndr), ma solo a licenziamento intimato.</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>Nel caso sia disposto da un'azienda sopra i 15 dipendenti (art.19, L. n.300/70, co.8), deve essere preceduto da una comunicazione contenente la dichiarazione di procedere con il licenziamento per gmo, i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza nella ricollocazione, effettuata dal datore di lavoro alla DTL territoriale del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, trasmessa per conoscenza al lavoratore. La DTL convoca le parti entro il termine perentorio di 7 giorni per un tentativo di conciliazione. La procedura non si applica nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto (art.7, L. n.604/66). In caso di accordo e relativa risoluzione consensuale, il lavoratore ha diritto all'ASpl. Il licenziamento produce effetto dal giorno della</p>



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



# Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati

Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

			comunicazione con cui il procedimento è avviato (art.1, co.41, L. n.92/12).  <b>Imprese fino a 15 dipendenti</b>  Si applica la regola generale: il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento, con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. Non è prevista alcuna forma di conciliazione specifica legale, preventiva o successiva al licenziamento.
<b>Licenziamento per motivi soggettivi (giusta causa e giustificato motivo soggettivo)</b>	Nuovi assunti: art.2 del D.Lgs n.23/2015  Lavoratori vecchia disciplina: art.18, co.1, Legge n. 300/1970	Si applica la procedura prevista dall'art.7, Statuto dei Lavoratori (L. n.300/70). Il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è avviato (art.1, co.41, L. n.92/12)	Si applica la procedura prevista dall'art.7, Statuto dei Lavoratori (L. n.300/70). Il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è avviato (art.1, co.41, L. n.92/12).

## CONSEGUENZE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Istituto	Norma di riferimento	Regime a tutele crescenti	Lavoratori vecchia disciplina
<b>Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale</b>	Nuovi assunti: art. 2 del D.Lgs. n.23/2015  Lavoratori vecchia disciplina: art.18, co.1, Legge n. 300/1970	In caso di nullità del licenziamento perché discriminatorio (art.15, L. n.300/70) ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, indipendentemente dal motivo addotto: reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro + risarcimento del danno, non inferiore alle 5 mensilità, sulla base di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel	In caso di nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'art.3, L. n.108/90, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art.35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. n.198/06 o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art.54, co.1, 6, 7 e 9, D.Lgs. n.151/01, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art.1345 cod.civ.: reintegrazione + risarcimento del danno, non inferiore alle 5



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
*Associazione Professionale*



*Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione*

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

		<p>periodo di estromissione, 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.</p> <p>Il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegra.</p> <p>Al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.</p> <p>La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.</p>	<p>mensilità, sulla base di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, 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.</p> <p>La presente disposizione si applica anche ai dirigenti, nuovi o vecchi assunti.</p> <p>Il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegra.</p> <p>Al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.</p>
--	--	--	--



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



# Studio di Consulenza del Lavoro

## Pini & Associati

Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

[www.fondazioneconsulenti.it](http://www.fondazioneconsulenti.it)

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

<p><b>Licenziamento illegittimo per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore</b></p>	<p>Nuovi assunti: art.2, D.Lgs. n. 23/2015</p> <p>Lavoratori vecchia disciplina: art.18, co.7 L. 300/1970 per imprese sopra i 15 dipendenti, art.8, L. n. 604/66 fino a 15 dipendenti</p>	<p>A prescindere dalle dimensioni aziendali, si applica la disciplina prevista per il licenziamento discriminatorio o nullo. Non è incluso il licenziamento intimato per violazione art.2110 cod.civ. (licenziamento per superamento del periodo di comportamento): in via interpretativa, da valutarsi nei suoi esiti giurisprudenziali, potrebbe comunque essere compreso.</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>Reintegrazione + indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino 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. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.</p> <p>È espressamente previsto anche il licenziamento per superamento del periodo di comportamento.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Riassunzione o, in mancanza, risarcimento del danno con un'indennità per un importo compreso tra 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (massimo fino a 10 mensilità per il prestatore fino a 10 anni di età).</p>
<p><b>Licenziamento disciplinare illegittimo (giusta causa o giustificato motivo oggettivo)</b></p>	<p>Nuovi assunti: art. 3 del D.Lgs. n.23/2015</p> <p>Lavoratori vecchia disciplina: art.18, co.4, L. n. 300/1970 per imprese sopra i 15 dipendenti; art.8, L. n.604/66 fino a 15 dipendenti</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>Nella generalità dei casi si considera estinto il rapporto alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio*, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24, non assoggettata a contributi. In caso di insussistenza del</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>Nella generalità dei casi, in cui si accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, si considera estinto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria tra un minimo di 12 mensilità e un massimo di 24 dell'ultima retribuzione globale di fatto,</p>



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



# Studio di Consulenza del Lavoro

## Pini & Associati

Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

[www.fondazioneconsulenti.it](http://www.fondazioneconsulenti.it)

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

		<p>fatto materiale contestato al lavoratore (mentre non ha nessun rilievo la proporzionalità), annullamento del licenziamento e reintegrazione + indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr dal giorno del licenziamento sino 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. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr.</p> <p>Il datore di lavoro è condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a 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 6.</p>	<p>in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</p> <p>In caso di insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annullamento del licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione + indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino 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. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione</p>
--	--	--	--



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro  
ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le  
attività di Intermediazione fra domanda e offerta  
del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

			<p>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.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Riassunzione o, in mancanza, risarcimento del danno con un'indennità per un importo compreso tra 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (massimo fino a 10 mensilità per il prestatore fino a 10 anni di età).</p>
<p><b>Licenziamento per motivi oggettivi o economici illegittimo</b></p>	<p>Nuovi assunti: art.3 D.Lgs. n.23/2015</p> <p>Lavoratori vecchia disciplina: art.18, co.7, Legge n. n.300/1970 per imprese sopra i 15 dipendenti; art.8, Legge n. 604/66 fino a 15 dipendenti</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>Il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio*, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24, non assoggettata a contributi.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a 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 6.</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>Nella generalità dei casi, in cui si accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo addotti dal datore di lavoro, si considera estinto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria tra un minimo di 12 mensilità e un massimo di 24 dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</p> <p>In caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, annullamento del licenziamento e condanna del datore di lavoro alla reintegrazione + indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale</p>



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

			<p>di fatto dal giorno del licenziamento sino 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. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.</p> <p>Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo 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.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Riassunzione o, in mancanza, risarcimento del danno con un'indennità per un importo compreso tra 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (massimo fino a 10 mensilità per il prestatore fino a 10 anni di anzianità).</p>
--	--	--	--



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzapostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzapostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



# Studio di Consulenza del Lavoro

## Pini & Associati

Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

Reg. Tribunale di Firenze n. 1059/2007

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

<p><b>Licenziamento illegittimo per vizi formali (forma scritta esclusa) o procedurali</b></p>	<p>Nuovi assunti: art.4 D.Lgs. n.23/2015</p> <p>Lavoratori vecchia disciplina: art.18, co.6, Legge n. n.300/1970 per imprese sopra i 15 dipendenti; art.8, Legge n. 604/66 fino a 15 dipendenti</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>In caso di vizi procedurali o formali (in particolare, mancanza del requisito formale della motivazione e violazione della procedura art.7, L. n.300/70) il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento.</p> <p>Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria, non assoggettata a contributi previdenziali, pari a 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.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a 0,5 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.</p>	<p><b>Imprese con più di 15 dipendenti</b></p> <p>In caso di vizi procedurali o formali (in particolare, mancanza del requisito formale della motivazione, violazione della procedura art.7, L. n.300/70 e violazione della procedura art.7, L. n.604/66) il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento.</p> <p>Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p> <p><b>Imprese fino a 15 dipendenti</b></p> <p>Riassunzione o, in mancanza, risarcimento del danno con un'indennità per un importo compreso tra 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (massimo fino a 10 mensilità per il prestatore fino a 10 anni di anzianità).</p>
<p><b>Licenziamento collettivo illegittimo</b></p>	<p>Nuovi assunti: art.10 D.Lgs. n.23/2015</p> <p>Lavoratori vecchia disciplina: art.1, co.46, Legge n. n.92/2012, art.5 Legge n.223/91 ed art. 18 della Legge n.300/1970</p>	<p><b>In caso di licenziamento collettivo senza la forma scritta</b></p> <p>Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro + risarcimento del danno, non inferiore alle 5 mensilità, sulla base di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.</p>	<p><b>In caso di licenziamento collettivo senza la forma scritta</b></p> <p>Reintegrazione + risarcimento del danno, non inferiore alle 5 mensilità, sulla base di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi</p>



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO  
Fondazione per l'intermediazione

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

		<p><b>In caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta</b></p> <p>Il rapporto si considera estinto alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio*, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24, non assoggettata a contributi.</p>	<p>previdenziali e assistenziali.</p> <p><b>In caso di violazione delle procedure</b></p> <p>Si considera estinto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria tra un minimo di 12 mensilità e un massimo di 24 dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</p> <p><b>In caso di violazione dei criteri di scelta</b></p> <p>Reintegrazione + indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino 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. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale</p>
--	--	---	---



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
Associazione Professionale



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO

Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

			senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo 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.
--	--	--	--

**EVENTI SUCCESSIVI AL LICENZIAMENTO**

Istituto	Norma di riferimento	Regime a tutele crescenti	Lavoratori vecchia disciplina
<b>Revoca</b>	Tutele crescenti: art.5,D.Lgs n.23/2015  Negli altri casi: art. 1, co.42 della Legge 92/2012	Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori.	Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori.
<b>Offerta di conciliazione</b>	Tutele crescenti: art.6 del D.Lgs. n. 23/2015	Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta) presso le sedi di conciliazione protette (DTL, conciliazione sindacale, commissioni di certificazione), il datore di lavoro può offrire un importo, che non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi, di ammontare pari a 1 mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura non	Non è prevista una forma specifica di conciliazione: si applicano le regole generali (non è necessaria, pur essendo consigliabile, la sede protetta), soprattutto per quanto riguarda l'imponibilità fiscale delle somme pattuite.



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
*Associazione Professionale*



FONDAZIONE  
CONSULENTI  
PER IL LAVORO  
Reg. Tribunale di Firenze n. 100/2007

**Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione**

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

		inferiore a 2 e non superiore a 18, mediante consegna di assegno circolare. Con l'accettazione, il rapporto si estingue alla data del licenziamento e il lavoratore rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche se già proposta. Ulteriori somme, pattuite nella stessa sede, sono soggette al regime fiscale ordinario.	
--	--	---	--

Restando a disposizione per ogni chiarimento, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

**STUDIO PINI & ASSOCIATI**



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezza postale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezza postale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale