

# 5° TUTTOLAVORO

## DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

MILANO, 30 MARZO 2015

Illustrazione di Umberto Grati



Main Sponsor:



In collaborazione con:



Exhibitor:



Con il patrocinio di:



Con il contributo di:



# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

Illustrazione di Umberto Grati



## I licenziamenti economici

Avv. Giuseppe Bulgarini d'Elci

Milano, 30 marzo 2015

# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI



## La nozione di licenziamento economico

«Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato [...] da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

(art. 3, L. n. 604/1966)

# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

Illustrazione di Umberto Grati



## Requisiti sostanziali

Le condizioni poste dalla giurisprudenza per ritenere legittimo il licenziamento economico

1 effettività

2 repechage

mansioni equivalenti

mansioni inferiori

3 criteri di scelta

# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

Illustrazione di Umberto Grati



## Requisiti formali

1

Obbligo di motivazione contestuale

2

Tentativo di conciliazione e esame congiunto presso DTL

Ambedue i requisiti permangono per i contratti di lavoro antecedenti al D.Lgs. n. 23/2015

Il tentativo di conciliazione non si applica ai nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti



## L'apparato sanzionatorio

Art. 18, L. n.  
300/1970  
*ante* Riforma  
Fornero

reintegrazione nel posto di lavoro  
oppure  
opzione del lavoratore per  
indennità sostitutiva di 15  
mensilità

+

versamento retribuzioni *medio  
tempore* maturate, con un  
minimo di 5 mensilità

+

versamento contributi  
assistenziali e previdenziali

# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

Illustrazione di Umberto Grati



## L'apparato sanzionatorio

A

MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO

indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

o, a discrezione del Giudice,

reintegrazione nel posto di lavoro  
(salvo opzione per indennità sostitutiva di 15 mensilità)

+

versamento retribuzioni *medio tempore* maturate, con un massimo di 12 mensilità,

dedotto

*aliunde perceptum e aliunde percipiendum*

+

versamento contributi assistenziali e previdenziali

Art. 18, L. n.  
300/1970  
*post*  
Riforma  
Fornero



## L'apparato sanzionatorio

B

ALTRE IPOTESI DI ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

Art. 18, L. n.  
300/1970  
*post*  
Riforma  
Fornero

indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, determinata in base ai seguenti criteri:

- anzianità del lavoratore
- numero dei dipendenti occupati
- dimensioni dell'attività economica
- comportamento e condizioni delle parti
- iniziative del lavoratore per ricerca nuova occupazione
- comportamento delle parti nell'ambito della procedura ex art. 7, L. n. 604/1966



## L'apparato sanzionatorio

indennità di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio

**Art. 3,  
D.Lgs. n.  
23/2015**

con un min di 4 ed un max di 24 mensilità

parametrata all'ultima retribuzione di riferimento  
per il calcolo del TFR

non assoggettata a contribuzione previdenziale

# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

Illustrazione di Umberto Grati



## Il licenziamento economico nelle piccole imprese

Limiti  
dimensionali

non più di 15 dipendenti nella singola  
unità o nell'ambito del comune

non più di 60 dipendenti complessivamente

In caso di  
superamento  
dei limiti  
dimensionali

si applica a tutti i dipendenti il nuovo  
regime sanzionatorio a tutele crescenti  
previsto per le imprese di maggiori  
dimensioni



## Il licenziamento economico nelle piccole imprese

L'apparato  
sanzionatorio

### ante tutele crescenti

indennità di importo compreso  
tra min 2,5 e max 6 mensilità dell'ultima  
retribuzione globale di fatto  
(art. 8, L. n. 604/1966)

### post tutele crescenti

indennità pari a 1 mensilità per ogni anno di  
servizio, con min 2 e max 6 mensilità  
dell'ultima retribuzione di riferimento per il  
calcolo del TFR  
(art. 9, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015)

# 5° TUTTOLAVORO

DALLA LEGGE DELEGA AI DECRETI ATTUATIVI

Illustrazione di Umberto Grati



 **CARNELUTTI** LAW  
FIRM  
EXCELLENCE THROUGH TIME