

D. Tabella riassuntiva

29395 Riportiamo di seguito una tabella riassuntiva delle conseguenze previste in caso di **licenziamento individuale illegittimo** nelle **aziende piccole**, indicando il numero di paragrafo dove ogni singola tutela è trattata nello specifico.

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (*)
Licenziamento nullo		
- discriminatorio - per causa di matrimonio - in violazione delle norme a tutela di maternità e paternità - riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (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. Misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione globale di fatto) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29255 e s.)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29320 e s.)
- causato da un motivo illecito determinante		-
Licenziamento annullabile		
per mancanza di GC o GMS	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 dell'ultima retribuzione globale di fatto) (v. n. 29338 e s.)	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria determinata dal giudice (non inferiore a 3 e non superiore a 6 mensilità: v. n. 29365 e s.)
per mancanza di GMO	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 dell'ultima retribuzione globale di fatto) (v. n. 29338 e s.)	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria determinata dal giudice (non inferiore a 3 e non superiore a 6 mensilità: v. n. 29365 e s.)
per mancanza di GMO per inidoneità fisica o psichica del lavoratore	Vedi altre ipotesi di mancanza di GMO	-

29395
(segue)

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (*)
per mancanza di GMO per disabilità fisica o psichica del lavoratore	—	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29365 prec.)
Licenziamento inefficace		
— intimato in forma orale	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (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. Misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione globale di fatto) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29258 e s.)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29320 e s.)

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (*)
– violazione del requisito di motivazione	Risarcimento del danno subito dal lavoratore secondo le regole generali in materia di inadempimento delle obbligazioni (v. n. 29385)	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria (di importo variabile ma comunque non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità) (v. n. 29390)
– violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare	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 dell'ultima retribuzione globale di fatto) (v. n. 29385 e n. 29335 e s.)	

(*) Compresi i rapporti trasformati a tempo indeterminato da tempo determinato e i rapporti stabilizzati dopo il periodo di apprendistato.

2. Licenziamento affetto da vizi di forma e procedura

29680

Il licenziamento affetto da vizi di forma e procedura è inefficace e comporta le conseguenze indicate in **tabella**.

Resta la possibilità di **rinnovare il recesso** già comminato (v. n. 29380).

Lavoratori	Quando ricorre	Conseguenze
Vecchi assunti	Intimazione: – senza esplicitazione della motivazione (art. 2, c. 2, L. 604/66) – in violazione della procedura di licenziamento disciplinare (art. 7 L. 300/70) (1) – senza il rispetto della procedura obbligatoria di conciliazione per i casi di GMO (art. 7 L. 604/66; v. n. 29445 e s.)	Il giudice: – dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento – condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva compresa fra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro. Tuttavia se il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerta che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, si applicano, in sostituzione, le diverse tutele previste (per assenza di GC, GMS o GMO, v. n. 29640 e s.)
Nuovi assunti	Intimazione: – senza esplicitazione della motivazione (art. 2, c. 2, L. 604/66), oppure – in violazione della procedura di licenziamento disciplinare (art. 7 L. 300/70)	Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità (calcolata sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo variabile ma comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità (2)

(1) L'illegittimità del licenziamento disciplinare conseguente all'accertamento di un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità omnicomprensiva (art. 18, c. 5, L. 300/70); non spetta, invece, la reintegrazione sul posto di lavoro, in quanto tale sanzione si applica a fattispecie diverse e più gravi (Cass. SU 27 dicembre 2017 n. 30985). Con orientamento contrario, il Tribunale di Ravenna si è apertamente posto in contrasto con l'orientamento assunto dalle Sezioni Unite, ritenendo che, in caso di contestazione tardiva, la sanzione applicabile sia la reintegrazione: la prolungata inerzia del datore di lavoro di fronte al comportamento del dipendente implicitamente indicherebbe la volontà di non perseguire il fatto (Trib. Ravenna 12 gennaio 2022).

(2) La Corte Costituzionale (C.Cost. 16 luglio 2020 n. 150; C.Cost. 7 maggio 2021 n. 93) ha dichiarato **illegittima la disposizione del c.d. «contratto a tutele crescenti»** (art. 4 D.Lgs. 23/2015) che prevedeva, in caso di licenziamento affetto da vizi di forma o procedura, un criterio di calcolo dell'indennità spettante rigido e ancorato alla sola anzianità di servizio. Pertanto dal 16 luglio 2020 il giudice, quando accerta tali vizi, può discrezionalmente determinare la misura dell'indennità risarcitoria, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, tenendo conto non solo dell'anzianità di servizio del lavoratore ma anche dei seguenti criteri: gravità delle violazioni, numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, comportamento e condizioni delle parti.

3. Tabella riepilogativa

29690

Riportiamo di seguito una tabella riassuntiva delle conseguenze previste in caso di **licenziamento individuale illegittimo** nelle **aziende grandi**, indicando il numero di paragrafo dove ogni singola tutela è trattata nello specifico.

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (1)
Licenziamento nullo		
discriminatorio per causa di matrimonio in violazione delle norme a tutela di maternità e paternità riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (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. Misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione globale di fatto) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29255 e s.)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29320 e s.)
causato da un motivo illecito determinante		—
Licenziamento annullabile		
Per mancanza di GC e GMS: — per insussistenza del fatto contestato, oppure — perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa (sulla base delle previsioni del contratto collettivo o del codice disciplinare, anche attraverso un'interpretazione elastica delle stesse)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (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. Misura non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29640)	—

29690
(segue)

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (1)
– per insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (2) oppure – perché il fatto contestato è in radice inidoneo, per espressa previsione della contrattazione collettiva, a giustificare il licenziamento	–	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento fino 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 misura comunque non superiore a 12 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29665)
Altre ipotesi di mancanza di GC o GMS	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria omnicomprensiva (un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) (v. n. 29640)	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria determinata dal giudice (in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità; v. n. 29660)

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (1)
Per mancanza di GMO: - insussistenza del fatto posto a base del licenziamento (2)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (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. Misura non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione globale di fatto) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29648)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento fino 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 misura comunque non superiore a 12 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali
		—
		vedi altre ipotesi di mancanza di GMO
- per inidoneità fisica o psichica del lavoratore - violazione dell'obbligo di <i>repêchage</i> (3) - violazione dell'osservanza del periodo di comportamento	—	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di

29690
(segue)

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (1)
		riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29660)
— altre ipotesi di mancanza di GMO	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria omnicomprensiva (un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) (v. n. 29648)	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria determinata dal giudice (in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità v. n. 29660)
Licenziamento inefficace		
Intimato in forma orale	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (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. Misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione globale di fatto) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29255 e s.)	a) Reintegrazione del lavoratore + indennità risarcitoria (ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità) + versamento contributi previdenziali e assistenziali. In alternativa, su richiesta del lavoratore b) indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + indennità risarcitoria (vedi punto a) + versamento contributi previdenziali e assistenziali (v. n. 29320 e s.)

Causa di illiceità del licenziamento	Tutela	
	Lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 («vecchi assunti»)	Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 («nuovi assunti») (1)
- violazione del requisito di motivazione - violazione della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria omnicomprensiva (compresa fra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro) (v. n. 29680)	Risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento + indennità risarcitoria (determinata dal giudice, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità) (v. n. 29680)
- violazione della procedura obbligatoria di conciliazione nei casi di licenziamento per GMO		—

(1) Compresi i rapporti trasformati a tempo indeterminato da tempo determinato e i rapporti stabilizzati da contratto di apprendistato.

(2) La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, c. 7, L. 300/70 nella parte in cui prevedeva che l'insussistenza del fatto dovesse essere «manifesta» (C.Cost. 19 maggio 2022 n. 125).

In questa ipotesi, il giudice deve applicare la tutela reintegratoria anziché la semplice tutela risarcitoria (C.Cost. 1° aprile 2021 n. 59).

(3) La Cassazione ritiene che per i lavoratori «vecchi assunti» in caso di accertata violazione dell'obbligo di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo debba applicarsi la tutela reintegratoria (C.Cost. 19 maggio 2022 n. 125; Cass. 18 novembre 2022 n. 34049).