

# Licenziamenti individuali: le regole applicabili prima degli interventi della Cassazione

La data di entrata in vigore della riforma è al momento indicativa: il provvedimento può andare in Gazzetta Ufficiale dopo 30 giorni, quindi verso la fine di gennaio 2015 (\*)

	DIPENDENTI PUBBLICI	LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL JOBS ACT*	LAVORATORI PRIVATI ASSUNTI DOPO L'ENTRATA IN VIGORE DEL JOBS ACT*
<b>Licenziamento "economico"</b>	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	<b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di "manifesta insussistenza del licenziamento", <b>reintegra</b> sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	<b>Risarcimento</b> del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 4 a un massimo di 24, senza reintegra
<b>Licenziamento disciplinare o legato all'inedoneità fisica</b>	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	<b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra. In caso di inesistenza del fatto, o qualora il Ccnl preveda una sanzione più lieve per il fatto contestato, e per i recessi intimati per motivi fisici, <b>reintegrazione</b> sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità	<b>Risarcimento</b> del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra. In caso di inesistenza materiale del fatto contestato, provata in giudizio, reintegrazione sul posto di lavoro e indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro
<b>Licenziamento discriminatorio</b>	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio
<b>Licenziamento collettivo</b>	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	<b>Risarcimento</b> in misura variabile tra 12 e 24 mesi. <b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità, in caso di violazione dei criteri di scelta	<b>Risarcimento</b> del danno in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra
<b>Licenziamento viziato da errori formali</b>	<b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio	<b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegra	<b>Risarcimento</b> del danno in misura pari a una mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di due a un massimo di 12, senza reintegra
<b>Disciplina per le piccole imprese</b>	N.a.	<b>Risarcimento</b> da 2,5 a 6 mensilità	<b>Risarcimento</b> variabile da una a sei mensilità, in funzione dell'anzianità. Se l'azienda supera i 15 dipendenti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, per tutti valgono le nuove regole
<b>Disciplina per partiti, sindacati e associazioni di tendenza</b>	N.a.	Non si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori	Si applicano per intero le regole comuni, senza eccezioni
<b>Conciliazione in Direzione territoriale lavoro (Dtl) per i recessi economici</b>	Non si applica	Si applica	Non si applica la procedura in Dtl. Possibilità di fruire della conciliazione incentivata: il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari a un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due sino a un massimo di 18: se il lavoratore accetta, perde il diritto di fare causa
<b>Processo: Rito Fornero</b>	Non si applica	Si applica	Non si applica