



## CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 – MILANO

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

[segreteria@clclaw.it](mailto:segreteria@clclaw.it)

Avv. Daniele Colombo

**LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E**  
**CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI:**  
**aggiornamento giurisprudenziale**

# VECCHI E NUOVI ASSUNTI: CONFRONTO

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Licenziamento "economico"	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra.</p> <p>In caso di "manifesta insussistenza del licenziamento", reintegra sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità</p>	<p>Risarcimento 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.</p>
Licenziamento disciplinare	<p>Risarcimento del danno in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità, senza reintegra.</p> <p>In caso di insussistenza del fatto, o qualora il CCNL preveda una sanzione conservativa per il fatto contestato, reintegrazione sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità</p>	<p>Risarcimento pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 senza reintegra.</p> <p>Reintegrazione sul posto di lavoro, più risarcimento del danno pari alle retribuzioni perse dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, sino a un massimo di 12, in caso di "insussistenza del fatto materiale del fatto contestato" provata in giudizio</p>

# VECCHI E NUOVI ASSUNTI:

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Licenziamento per difetto dell'inidoneità fisica o intimato in violazione del periodo di comportamento ex art. 2110 c.c.	Reintegrazione sul posto di lavoro, più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità.	Reintegrazione sul posto di lavoro, più risarcimento del danno pari alle retribuzioni perse dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione con un minimo di 5 mensilità (inidoneità fisica). Conseguenze licenziamento oggettivo (superamento del periodo di comportamento).
Licenziamento discriminatorio	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio con un minimo di 5 mensilità.	Reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo alla ripresa del servizio con un minimo di 5 mensilità.
Licenziamento collettivo	Risarcimento in misura variabile tra 12 e 24 mesi.  Reintegrazione sul posto di lavoro più pagamento di un risarcimento in misura massima pari a 12 mensilità, in caso di violazione dei criteri di scelta.	Risarcimento 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.

# VECCHI E NUOVI ASSUNTI: CONFRONTO

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Licenziamento viziato da errori formali (vizi procedura e/o mancanza di motivazione)	Risarcimento del danno in misura compresa tra le 6 e le 12 mensilità, senza reintegra	Risarcimento del danno in misura pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale da un minimo di 2 a un massimo di 12, senza reintegra
Licenziamento nelle piccole imprese	Risarcimento da 2,5 a 6 mensilità	Risarcimento variabile da 1/2 a 6 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

# VECCHI E NUOVI ASSUNTI: CONFRONTO

FATTISPECIE	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
Conciliazione Preventiva	Si applica ai recessi economici (ad eccezione del comporto)	Non si applica la procedura in DTL.  Possibilità di fruire della c.d. conciliazione incentivata: il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad 1 mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e sino a un massimo di 18
Processo: Rito Fornero	Si applica	Non si applica

# GIUSTA CAUSA E G.M.S.

FATTO MATERIALE

- Cass. 06.11.2014

Fatto materiale che coincide con inadempimento colpevole rilevante sul piano disciplinare

- Cass. 20540/2015
- Cass. 20545/2015

# GIUSTA CAUSA E G.M.S.



Proporzionalità



Non superabile  
dalla  
giurisprudenza

# GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: IL REPÊCHAGE

NESSUN ONERE DI  
INDICARE POSIZIONI  
IN ORGANIGRAMMA

- Cass. 22.3.2016 N. 5592

OBBLIGO DI  
INDICARE POSIZIONI  
IN ORGANIGRAMMA

- Cass. 9467/2016

# OBBLIGO DEL REPÊCHAGE

MANSIONI INFERIORI  
(Cass. 4509/2016; Cass.  
9467/2016)

Nessun obbligo di  
offrire mansioni inferiori  
del tutto incompatibili  
con profilo  
professionale



**GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE**

**Avv. Daniele Colombo**

**CLC Studio Legale**

Corso Italia, 43 – 20122 – MILANO

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

[segreteria@clclaw.it](mailto:segreteria@clclaw.it)