



**S T U D I O   B A L D I**  
**C O N S U L E N Z A   D E L   L A V O R O**

Roma 24/04/2021

**APPROFONDIMENTI NORMATIVI**

**Licenziamento nelle piccole imprese**

La legge n. 108/1990 stabilisce che il licenziamento di un lavoratore assunto presso un'impresa che non raggiunge le soglie dimensionali indicate dall'art. 18 della legge 300/1970 (unità produttiva con più di 15 lavoratori, o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo, o più di 60 dipendenti in totale) deve essere fatto con atto scritto. Il licenziamento intimato a voce è inefficace.

A richiesta del lavoratore, il datore di lavoro deve fornire le motivazioni che lo hanno indotto a procedere al licenziamento.

Se le ragioni addotte dal datore di lavoro non appaiono convincenti, il dipendente licenziato può rivolgersi al Giudice del lavoro, che deve valutare se il licenziamento sia motivato da una giusta causa o da un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).

In caso di licenziamento illegittimo, cioè se non sussiste né la giusta causa né il giustificato motivo, il giudice applica i regimi sanzionatori previsti dalla legge.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 23/2015, in tema di "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti", attuativo della legge delega 183 del 2014 (c.d. Jobs Act), **il nostro ordinamento distingue due diversi regimi sanzionatori, a seconda che il licenziamento illegittimo riguardi lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015.**

**A. Le tutele per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015**

Ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, si applicano le tutele previste dall'art. 8 della legge 604/1966, così come sostituito dall'art. 2 della Legge 108/1990, e dai primi tre commi dell'art. 18 della legge 300/1970, così come modificati dalla legge 92/2012 (c.d. Legge Fornero). Sulla base di tali norme è previsto che i lavoratori delle piccole imprese possano beneficiare della **tutela reintegratoria** nei casi di:





- licenziamento nullo perché discriminatorio;
- licenziamento intimato in concomitanza con il matrimonio;
- licenziamento comminato in violazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità;
- licenziamento determinato da motivo illecito determinante;
- altre ipotesi di licenziamento nullo previsto dalla legge;
- licenziamento inefficace perché intimato in forma orale.

In tutti questi casi, i lavoratori delle piccole imprese hanno diritto a ottenere:

- la reintegrazione nel posto di lavoro;
- il risarcimento del danno, ossia un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione; detta indennità non può in ogni caso essere inferiore alle 5 mensilità (non è invece previsto un limite massimo). Dall'importo deve essere dedotto quanto eventualmente percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;
- il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- il cd. diritto di opzione, ossia la possibilità di scegliere fra l'effettiva reintegra oppure un'indennità sostitutiva commisurata a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto e non assoggettata a contribuzione previdenziale.

In tutte le altre ipotesi di licenziamento illegittimo, invece, il lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 avrà diritto a una **tutela esclusivamente economica**. In particolare, l'art. 8 della legge 604/1966, nella sua attuale formulazione, prevede che quando il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il lavoratore entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a versargli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. L'esatto ammontare dell'indennità è determinato dal giudice in base al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Il decreto legislativo 23/2015, sul contratto a tutele crescenti, ha introdotto un nuovo regime sanzionatorio per le ipotesi di licenziamento illegittimo. Le novità riguardano anche i dipendenti





presso datori di lavoro che non raggiungono le soglie numeriche richieste per l'applicazione dell'art. 18 e si applicano a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015), oltre che nei casi di **conversione**, successiva all'entrata in vigore del decreto, di **contratto a tempo determinato** o di **apprendistato** in contratto a tempo indeterminato (art. 1, co. 2).

La nuova disciplina prevede anzitutto che i lavoratori delle piccole imprese possano beneficiare della tutela reintegratoria nei casi di (art. 2):

- licenziamento discriminatorio;
- licenziamento nullo per espressa previsione di legge (ad esempio perché intimato in concomitanza con il matrimonio o in violazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità);
- licenziamento intimato per motivi relativi alla salute e disabilità fisica o psichica del lavoratore.

In tutte queste ipotesi, il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e lo condanna altresì al risarcimento del danno, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo intercorrente tra il giorno del licenziamento e quello dell'effettiva reintegrazione. A tale indennità, che non può in ogni caso essere inferiore a 5 mensilità, va dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. *aliunde perceptum*).

Per tutte le altre ipotesi di licenziamento illegittimo, l'art. 9 del decreto legislativo 23 del 2015 prevede l'applicazione del medesimo regime di tutele previsto per i dipendenti delle imprese di maggiori dimensioni, con due significative differenze: è **esclusa la reintegrazione** nell'ipotesi del licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto materiale e la **tutela economica risulta sostanzialmente dimezzata**.

Ciò significa che, allorché il giudice accerti l'illegittimità del provvedimento espulsivo, il lavoratore avrà diritto esclusivamente a un **indennizzo economico** (non assoggettato a contribuzione previdenziale) di importo pari a **una mensilità per ogni anno di servizio**; in ogni caso, l'indennizzo **non può essere inferiore a 2 mensilità, né può superare le 6 mensilità**.

In caso di licenziamento illegittimo **per violazione della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300 del 1970**, al lavoratore spetterà, invece, un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a mezza mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 1 mensilità e un limite massimo di 6 mensilità.





## B. L'offerta di conciliazione

Il decreto legislativo 23/2015 prevede una nuova **procedura conciliativa**, finalizzata a rendere più rapida la definizione del contenzioso sul licenziamento, che prevede l'immediato pagamento di un indennizzo da parte del datore di lavoro.

In particolare, l'art. 6 del decreto stabilisce che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro, al fine di evitare il giudizio, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), può convocare il lavoratore presso una delle sedi conciliative indicate dal quarto comma dell'art. 2113 c.c. (tra cui, in particolare, le commissioni di conciliazione presso le direzioni provinciali del lavoro) e dall'art. 76 del decreto legislativo 276 del 2003, e offrirgli un assegno circolare che, per i lavoratori delle piccole imprese, avrà un importo pari a **mezza mensilità per ogni anno di servizio**, e comunque **non inferiore a 1 mensilità e non superiore a 6 mensilità**.

Per incentivare questo tipo di soluzione, il legislatore ha previsto che detto indennizzo **non costituisce reddito imponibile** per il lavoratore e **non è assoggettato a contribuzione previdenziale**.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'**estinzione del rapporto** alla data del licenziamento e la **rinuncia all'impugnazione** del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

