

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO: STATUTO DEI LAVORATORI, LEGGE FORNERO E TUTELE PER I “VECCHI ASSUNTI” - SCHEDA DIDATTICA 23.10.25

LE SANZIONI PER IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO APPLICABILI AI LAVORATORI ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015, C.D. “VECCHI” ASSUNTI

Ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del D.LGS. 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. “vecchi” assunti) trovano applicazione, in caso di licenziamento illegittimo, i regimi sanzionatori previsti dall'art. 18 Stat. Lav. (L. 20 maggio 1970, n. 300), come mod. dalla L. n. 92/2012, c.d. Riforma Fornero, e dall'art. 8, L. n. 604/1966.

In particolare, con l'entrata in vigore della legge Fornero, il legislatore ha suddiviso il licenziamento invalido in 4 diverse tipologie che comportano per il lavoratore: **una TUTELA REALE “FORTE” con reintegrazione; UNA TUTELA REALE “DEBOLE” (in parte con reintegrazione certa e in parte con reintegrazione eventuale); UNA TUTELA INDENNITARIA “PIENA” (senza reintegrazione); ED UNA TUTELA INDENNITARIA “DIMEZZATA” (senza reintegrazione).**

PRIMO TIPO - TUTELA REALE “FORTE” CON REINTEGRAZIONE: I 6 LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI (C.D. ODIOSI) (art. 18, co. 1-3, Stat. Lav.)

A) CAUSALI

L'art. 18 Stat. Lav., co. 1-3, prevede la nullità dei licenziamenti (c.d. odiosi), ossia:

1. **DISCRIMINATORI** (ad es. licenziamento per motivi sessuali);
2. **CONTRARI ALLA LEGGE** (ad es. licenziamento in frode alla legge, come quello intimato prima del trasferimento d'azienda, seguito da immediata riassunzione del licenziato da parte dell'azienda acquirente, con aggiramento dell'art. 2112 c.c.);
3. **ORALI**, cioè intimati in forma verbale (art. 2, L. n. 604/1966);
4. **PER MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE** (ad es. licenziamento per ritorsione perché il lavoratore ha intentato un'azione giudiziaria o ha fruito di congedi parentali);
5. **PER CAUSA DI MATRIMONIO**, irrogato nel periodo che va dalle pubblicazioni sino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio (L. n. 7/1963), a prescindere dalla conoscenza di tale evento da parte del datore di lavoro al momento del recesso;
6. **PER MATERNITA' e PATERNITA'**, intimato in violazione del divieto di licenziamento per maternità, (a prescindere dalla conoscenza di tale evento da parte del datore di lavoro al momento del recesso) e per paternità (art. 54, D.LGS. 26 marzo 2001, n. 151).

B) CONSEGUENZE (art. 18, co. 1, 2, 3) = tutela reale “forte”, consistente in:

reintegrazione, indennità - con tetto minimo di 5 mensilità e detrazione aliunde perceptum - + contributi previdenziali.

La nullità dei licenziamenti sopraelencati comporta la **REINTEGRAZIONE** con 4 conseguenze principali: **a) pagamento, fino all'effettiva reintegrazione, di un'indennità** (pari all'ultima retribuzione globale di fatto), avente effetti risarcitori pieni; **b) misura di tale indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità** della retribuzione globale di fatto; **c) deduzione dall' indennità dell'aliunde perceptum**, ossia di quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di estromissione; **d) versamento dei contributi previdenziali** dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

INVITO DEL DATORE DI LAVORO E MANCATA RIPRESA DEL SERVIZIO: RAPPORTO RISOLTO.

“A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo” (v. punto successivo) (art. 18, co.1, Stat. Lav.).

OPZIONE DEL LAVORATORE: RAPPORTO RISOLTO. In sostituzione della reintegrazione, il (solo) lavoratore (che, ad es., abbia trovato un'altra occupazione) ha facoltà di optare per una indennità di 15

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (non assoggettata a contribuzione previdenziale), **sostitutiva della reintegrazione** (l'opzione determina la risoluzione del rapporto) (art. 18, co.3, Stat. Lav.).

DIRIGENTE SINDACALE (di r.s.a.). Nell'ipotesi di licenziamento di dirigente di r.s.a.:

- a) "su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, **il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova** forniti dal datore di lavoro, la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro" (art. 18, co.11, Stat. Lav.);
- b) "il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma (*ndr: reintegrazione*) ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al **pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore**" (art. 18, co.14, Stat. Lav.).

C) CAMPO DI APPLICAZIONE: "generalizzato": La tutela reale per i licenziamenti "odiosi" si applica a:

SI': OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI, DIRIGENTI;

SI': AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP): datori di lavoro con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune e aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente;

SI': AZIENDE MINORI (- di 15 DIP.): datori di lavoro fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva e fino a 60 complessivamente.

SECONDO TIPO - INGIUSTIFICATEZZA QUALIFICATA DEL LICENZIAMENTO: TUTELA REALE "DEBOLE" (art. 18, co.4 e 7, Stat. Lav.). In seguito alle modifiche introdotte dalla c.d. riforma Fornero (L. n. 92/2012), l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori prevede **4 tipi di licenziamento illecito in quanto privi di giusta causa o di giustificato motivo, sanzionabili con la reintegrazione del lavoratore ed una indennità con effetti risarcitori limitati**. E cioè:

A) CAUSALI

I. LICENZIAMENTO PER COLPA (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) illecito in quanto intimato:

- **PER FATTO INSUSSISTENTE** (art. 18, co.4): non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo perché il fatto contestato non sussiste o è pretestuoso;
- **PER FATTO "INSUFFICIENTE" A FONDARE IL LICENZIAMENTO in quanto il ccnl (o codice disciplinare) prevede una sanzione conservativa** (art. 18, co.4): in questo caso, cioè, non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa (non espulsiva) sulla base dei ccnl o del codice disciplinare.

II. LICENZIAMENTO SENZA COLPA (giustificato motivo oggettivo) illecito in quanto intimato:

- a) **PER MOTIVO "DIFETTATO"** (art. 18, co.7): in questa ipotesi, il *difetto* del giustificato motivo oggettivo addotto per licenziare **consiste: I) nell'asserita (ma insussistente) inidoneità fisica o psichica** del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni; **II) oppure nell'intimazione del licenziamento al lavoratore, assente per malattia, prima della scadenza del c.d. periodo di comportamento** (secondo l'art. 2110, co. 2, c.c., durante tale periodo - stabilito dai ccnl - il lavoratore in malattia ha diritto di mantenere il posto di lavoro).
- b) **PER FATTO MANIFESTAMENTE INSUSSISTENTE** (art. 18, co.7): in questo caso, il fatto (addotto per motivare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo) è manifestamente insussistente (ad es. il datore di lavoro afferma di essere stato costretto a licenziare perché doveva ristrutturare un reparto, ma il giudice accerta che l'imprenditore non ha attuato alcuna ristrutturazione).

B) CONSEGUENZE = tutela reale "debole" consistente in:

REINTEGRAZIONE CERTA con indennità limitata - tetto massimo di 12 mensilità e detrazione di aliunde perceptum (ossia di quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di estromissione) **e percipiendum** (quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione) **+ contributi previdenziali**.

SPIEGAZIONE: per le prime 3 ipotesi di ingiustificatezza qualificata del licenziamento (fatto insussistente, fatto insufficiente e motivo difettato), **la legge prevede: la reintegrazione (tutela reale) con effetti risarcitori "limitati" nel massimo di 12 mensilità** (dell'ultima retribuzione globale di fatto) **con pagamento dei contributi e con deduzione dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendum** (art. 18, co.4).

Con specifico riguardo al licenziamento senza colpa, illegittimo in quanto intimato per fatto manifestamente insussistente), **la Corte Cost.** (1° aprile 2021, n. 59, in DRI, 2021, 522, con nota di C. PISANI, *La riforma dei regimi sanzionatori del licenziamento per mano della Consulta*) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "**può altresì applicare**" - invece che «**applica altresì**» - la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma, ossia la tutela reale "debole" prevista per i licenziamenti disciplinari.

Con una successiva pronuncia, la Corte Cost. (19 maggio 2022, n. 125, in www.soluzionilavoro.it, con nota di F. BELMONTE, *Licenziamenti economici: l'insussistenza del fatto posto a base del recesso non deve essere "manifesta"*), ha dichiarato che: ai fini dell'applicazione della tutela reale "debole" per i licenziamenti economici (di cui all'art.18, co. 7, secondo per., L. n. 300/1970 – come modificato dalla L. n. 92/2012), il giudice non deve accertare che l'**insussistenza del fatto posto a base del licenziamento** sia "**manifesta**", in quanto una simile locuzione **contrasta con l'art. 3 Cost.**

INVITO DEL DATORE DI LAVORO E MANCATA RIPRESA DEL SERVIZIO: RAPPORTO RISOLTO. "A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo" (v. punto successivo) (art. 18, co.1).

OPZIONE DEL LAVORATORE: RAPPORTO RISOLTO. In sostituzione della reintegrazione, il (solo) lavoratore ha la facoltà di optare per una indennità di 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (non assoggettata a contribuzione previdenziale). Tale indennità è **sostitutiva della reintegrazione** e determina la risoluzione del rapporto di lavoro (art. 18, co.3).

C) CAMPO DI APPLICAZIONE:

SI': OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;

SI': AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.). Le regole sull'ingiustificatezza qualificata del licenziamento (art. 18, co.4 e 7) si applicano: alle aziende di grandi dimensioni, ossia ai datori di lavoro con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune e alle aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente;

NO: AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.). NO: IMPRESE DI TENDENZA. Invece, alle aziende "minori", vale a dire ai datori di lavoro fino a 15 dipendenti (e fino a 60) e alle imprese di tendenza, si continua ad applicare l'art. 8, L. n. 604/1966, che prevede la riassunzione, entro 3 giorni, del lavoratore oppure, a scelta del datore, una indennità (con importo predeterminato dalla legge) da 2,5 a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

TERZO TIPO - "LE ALTRE IPOTESI": INGIUSTIFICATEZZA SEMPLICE DEL LICENZIAMENTO, sanzionata con (la sola) TUTELA INDENNITARIA "PIENA" (art. 18, co.5).

A) CAUSALI.

In seguito alle modifiche introdotte dalla c.d. riforma del mercato del lavoro (L. 28 giugno 2012, n. 92), l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori prevede due categorie di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, sanzionate solo mediante una tutela indennitaria "piena" (determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità), mentre il rapporto viene dichiarato risolto (art. 18, co. 5 e 7). Si tratta, in particolare, delle:

A1) ("altre") ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa (art. 18, co 5) (ad es., furto di modico valore non previsto dal codice disciplinare: la sanzione espulsiva non è stata tipizzata nel codice disciplinare, lasciando spazio alla valutazione discrezionale del giudice).

A2) ("altre") ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo anche se il fatto su cui si basa il recesso non è "manifestamente insussistente" (altrimenti scatterebbe la reintegrazione) (art. 18, co.7). Ad es., secondo la giurisprudenza prevalente, quando il datore di lavoro non applica correttamente i criteri di scelta tra più lavoratori da licenziare nella medesima condizione oggettiva.

B) CONSEGUENZE = tutela indennitaria "piena", consistente in: risoluzione del rapporto con indennità risarcitoria "piena" ed onnicomprensiva, fra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

SPIEGAZIONE: nelle ipotesi sub A1) e A2), il licenziamento, seppur illegittimo, estingue il rapporto (non si applica, quindi, la reintegrazione): il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento e con una indennità risarcitoria "piena" ed onnicomprensiva (non è quindi dovuto alcun ulteriore versamento contributivo).

C) CAMPO DI APPLICAZIONE:**SI':** OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;**SI':** AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.). Le disposizioni in esame si applicano alle aziende di grandi dimensioni, ossia ai datori di lavoro con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune e alle aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente.**NO:** AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.) **NO:** IMPRESE DI TENDENZA. Ai datori di lavoro fino a 15 dipendenti (e fino a 60) e alle imprese di tendenza si applica la tutela obbligatoria contenuta nell'art. 8, L. n. 604/1966, che prevede la riassunzione del lavoratore, entro 3 giorni, oppure, a scelta del datore, una indennità (con importo predeterminato dalla legge) fra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.**QUARTO TIPO - LICENZIAMENTO INEFFICACE PER VIZIO DI MOTIVAZIONE O DI PROCEDURA sanzionato con (la sola) TUTELA INDENNITARIA "DIMEZZATA" (art. 18, co.6).****A) CAUSALI:** le causali del licenziamento dichiarato inefficace per vizio di procedura sono:

- **VIZIO DI MOTIVAZIONE** (art. 2, L. n. 604/1966) - licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione (ad es. motivazione generica o mancanza della stessa);
- **VIZIO DI PROCEDURA** - licenziamento inefficace per violazione della procedura disciplinare di cui all'art. 7 Stat. Lav. o della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 L. n. 604/1966.

B) CONSEGUENZE = tutela indennitaria "dimezzata", consistente in: risoluzione del rapporto con indennità risarcitoria onnicomprensiva (non è quindi dovuto alcun versamento contributivo) "dimezzata" e compresa fra 6 e 12 mensilità (anziché tra 12 e 24 mensilità) dell'ultima retribuzione globale di fatto.**SPIEGAZIONE:** nel caso di licenziamento con vizio procedimentale, il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento a fronte di una indennità risarcitoria "dimezzata".

La misura dell'indennità, tra il minimo di 6 e il massimo di 12 mensilità, è determinata dal giudice in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro (ad es., è più grave non motivare per nulla, che motivare in modo insufficiente).

C) CAMPO DI APPLICAZIONE:**SI':** OPERAI, IMPIEGATI, QUADRI;**SI':** AZIENDE MAGGIORI (+ di 15 DIP.). La tutela indennitaria "dimezzata" (in seguito a licenziamento inefficace per vizio di motivazione o di procedura) si applica alle aziende di grandi dimensioni, ossia ai datori di lavoro con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva/comune e alle aziende con oltre 60 dipendenti complessivamente.**NO:** AZIENDE MINORI (fino a 15 DIP.) **NO:** IMPRESE DI TENDENZA. Alle aziende "minori", vale a dire i datori di lavoro fino a 15 dipendenti (e fino a 60), e alle imprese di tendenza si applica il meccanismo della riassunzione (tutela obbligatoria) e non la "risoluzione con tutela indennitaria dimezzata".**QUANDO MANCA LA MOTIVAZIONE.** Secondo la giurisprudenza, il solo licenziamento viziato per mancanza di motivazione (art. 2 L. n. 604/1966) è considerato particolarmente grave e la sua inefficacia viene sanzionata con la c.d. reintegrazione di diritto comune anche nelle aziende minori (diritto al posto di lavoro, senza possibilità di optare per le 15 mensilità; onere di mettere in mora il datore offrendo le prestazioni lavorative per avere la retribuzione durante il periodo non lavorato).**F. B.**