

RIEPILOGO COMPLETO SU: TUTELE CRESCENTI E LICENZIAMENTO

Con la presente desideriamo informare che con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 06.03.2015 del D.Lgs. n. 23 del 04.03.2015 **sono entrate in vigore, a decorrere dal 07.03.2015 le disposizioni in materia di tutele crescenti**. Si tratta, in particolare, dell'introduzione di un nuovo regime di tutela nell'ipotesi di licenziamento illegittimo dei lavoratori: **per effetto della riforma, saranno applicabili** – nella maggior parte dei casi – **tutele risarcitorie differenziate a seconda che si tratti di datori di lavoro di dimensioni ridotte o meno**. Bisogna segnalare che **il nuovo regime si applica in riferimento alle assunzioni effettuate a partire dal 07.03.2015**: le nuove tutele si applicano al periodo antecedente al 07.03.2015 solo in una ipotesi, ovvero **qualora per effetto di assunzioni un soggetto di dimensioni ridotte raggiunga i requisiti dimensionali stabiliti dalla legge n. 300/70**. Per effetto delle modifiche, **la reintegrazione del lavoratore è sostanzialmente ristretta alle ipotesi di licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace perché intimato oralmente**, mentre nelle ipotesi di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo la reintegrazione è ristretta alla sola ipotesi di inesistenza del fatto contestato**. Sono previste, inoltre, **riduzioni a favore dei datori di lavoro di minori dimensioni**: in alcune particolari ipotesi viene previsto il dimezzamento dell'importo del risarcimento e una misura massima risarcitoria di **6 mensilità**. Di seguito illustriamo, caso per caso, le tutele applicabili nel caso di licenziamento, prima e dopo l'introduzione delle disposizioni in commento.

Premessa

Con il D.Lgs. n. 23 del 04.03.2015 **sono divenute definitive le disposizioni in materia di tutele crescenti per i rapporti a tempo indeterminato, per effetto delle quali le tutele risarcitorie dovute dal lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo sono parametrize all'anzianità aziendale del lavoratore**. Per effetto delle nuove disposizioni, infatti, viene **ridotta drasticamente l'applicazione della tutela del reintegro** (comunque alternativa al risarcimento secondo la volontà del lavoratore) **a favore del risarcimento, applicabile alla maggior parte delle ipotesi**.

Di seguito illustriamo le singole **ipotesi di applicazione delle tutele prima e dopo l'approvazione del D.Lgs. n. 23/2015.**

Applicazione delle tutele crescenti

Come anticipato, la nuova disciplina si applica, in via generale, **alle sole assunzioni effettuate a partire dal 07.03.2015: per le precedenti assunzioni si applicano le vecchie disposizioni.** Viene prevista, una **deroga a tale principio per coloro che, per effetto di ulteriori assunzioni, raggiungono il requisito occupazionale previsto dall'articolo 18 legge n. 300/70:** in questo caso, le **aziende che superano la soglia di 15 dipendenti (o 5 se agricolo) applicano le tutele crescenti anche ai lavoratori assunti fino al 06.03.2015**

APPLICAZIONE DELLE TUTELE CRESCENTI	
Aziende con più di 15 dipendenti (5 se agricoli)	Per gli assunti fino al 06.03.2015 si applicano le vecchie tutele. Per gli assunti dal 07.03.2015 si applicano le tutele crescenti.
Aziende fino a 15 dipendenti (5 se agricoli)	Per gli assunti dal 07.03.2015 si applicano le tutele crescenti. Nel caso di superamento della soglia, si applicano le tutele crescenti anche ai soggetti assunti fino al 06.03.2015.

In riferimento all'applicazione delle tutele crescenti in correlazione alle dimensioni del datore di lavoro ricordiamo che **la legge n. 300/1973, all'articolo 18, individua i datori di lavoro (imprenditori o non), che:**

REQUISITI OCCUPAZIONALI	
I	In ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo;
II	nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
III	occupa più di sessanta dipendenti.

Come si vedrà nel proseguo, **nel caso in cui siano stati superati i predetti limiti, si applica una disciplina più gravosa per il datore di lavoro che licenzia.**

Quali tutele si applicano nell'ipotesi di licenziamento discriminatorio?

Prima di illustrare le tutele applicabili, si deve ricordare che **il licenziamento discriminatorio corrisponde all'ipotesi di licenziamento del lavoratore di credo politico o fede religiosa, o per l'appartenenza ad un sindacato e la partecipazione ad attività sindacali o per questioni razziali o sessuali**. Come si può ben comprendere, la fattispecie si pone nel solco delle ipotesi di licenziamento più gravi, in riferimento alle quali anche la nuova disciplina prevede la tutela della reintegrazione nel lavoratore.

TUTELE		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento discriminatorio	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo.	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo.
	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Quali tutele si applicano nell'ipotesi di licenziamento nullo?

Si ricorda che il licenziamento nullo corrisponde alle **ipotesi di licenziamento intimato in violazione dei divieti di licenziamento per causa matrimonio o per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali, alle ipotesi previste dalla legge che sanciscono esplicitamente la nullità del licenziamento o qualora il licenziamento viene intimato per motivo illecito determinante**.

TUTELE		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno

nullo	quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).	del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo; Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Quali tutele si applicano nell'ipotesi di licenziamento inefficace?

Il licenziamento è inefficace **qualora non viene intimato in forma scritta**. Anche in tal caso si applica, come in precedenza, la tutela piena.

TUTELE		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento inefficace	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo;
	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Quali sono le tutele nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo?

Prima di illustrare le tutele applicabili si ricorda che **il licenziamento per giustificato motivo oggettivo rappresenta il licenziamento per motivi economici (per ragioni organizzative o produttive)**. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, nelle aziende con più di 15 dipendenti è punito con il pagamento di un'indennità non soggetta a contribuzione pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un massimo di 24 mensilità ed un minimo di 4 mensilità. La tutela reale piena, in questa ipotesi, si applica solo nel caso di accertata insussistenza del fatto. Per i datori di lavoro che non superano la soglia occupazionale, invece, si applica un'indennità – in ogni caso – pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con un massimale di sei ed un importo minimo di due.

TUTELE		
Fattispecie	Aziende con più di 15 dipendenti	
	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento	Annullamento del licenziamento.	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro	L'indennità deve essere compresa tra un

GMS (insussistenza del fatto)	o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.	minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendi).	- Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione.	

Aziende con più di 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento GMS (altre contestazioni)	Indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, nonché tenendo conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria davanti alla Commissione presso la Direzione Territoriale del Lavoro)	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Aziende con più di 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento GMS (inidoneità psico fisica)	Annullamento del licenziamento.	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
	Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendi)	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo.
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi nella misura legale, in misura pari al differenziale fra la contribuzione che	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

sarebbe maturata nel rapporto cessato per l'illegittimo licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione.

Aziende fino a 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento GMS	Riassunto entro il termine di 3 giorni.	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	In mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Aziende fino a 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento GMS (inidoneità psico fisica)	Riassunto entro il termine di 3 giorni.	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
	In mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum. Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo. Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

Quali sono le tutele nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo?

Per il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** (c.d. disciplinare) viene prevista una **tutela reale solo nel caso di insussistenza dei fatti contestati: nelle restanti ipotesi si applica la responsabilità obbligatoria.**

TUTELE		
Aziende con più di 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
	Annullamento del licenziamento.	Annullamento del licenziamento.
	Reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.

Licenziamento GMS (insussistenza fatto)	Pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendi).	Pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendi).
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale, per la differenza fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di licenziamento, senza applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento GMS (sussistenza fatto)	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo).	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio;
	Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
Aziende fino a 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento GMS	Essere riassunto entro il termine di 3 giorni.	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	In mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Quali sono le tutele nel licenziamento inefficace per violazioni formali?

Per il **licenziamento inefficace per violazioni formali** (mancata comunicazione dei motivi, mancato rispetto della procedura per il licenziamento disciplinare) si deve distinguere tra aziende con più di 15 dipendenti rispetto a quelle che non raggiungono tale soglia. In ogni caso, **in entrambe le ipotesi la tutela è di tipo risarcitorio**.

TUTELE		
Aziende con più di 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento inefficace	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (ai fini della determinazione in concreto dell'indennità il giudice deve tenere conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, e motivare in modo specifico al riguardo).	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
Aziende fino a 15 dipendenti		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento inefficace	Riassunto entro il termine di 3 giorni.	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1/2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	In mancanza, ha diritto a una indennità risarcitoria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti).	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.

Quali sono le tutele per i licenziamenti collettivi?

Il licenziamento collettivo inefficace, secondo quanto previsto dalle nuove disposizioni, è sanzionato con la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna al risarcimento del danno mentre in caso di licenziamento collettivo illegittimo, invece, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale.

TUTELE		
Licenziamento collettivo inefficace o illegittimo		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento senza forma scritta	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.	Reintegrazione o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum).	Pagamento dell'indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita dell'aliunde perceptum.
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo.	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo.
	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	Pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.
Licenziamento collettivo inefficace o illegittimo		
Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento in violazione dei criteri di scelta	Annullamento del licenziamento.	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	Reintegrazione del lavoratore o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.
	Pagamento dell'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendi).	Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.
	Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale, per la differenza fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di licenziamento, senza applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.	

Fattispecie	Sanzione per gli assunti fino al 06.03.2015	Sanzione per gli assunti dal 07.03.2015
Licenziamento collettivo senza il rispetto delle procedure	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo).	Pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.
	Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento.	L'indennità deve essere compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità. Non opera la reintegrazione e il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto alla data del licenziamento.