



Circolare Informativa n°1/2013

L'Istituto del Licenziamento e la Riforma del lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



INDICE

Premessa	<i>pag. 3</i>
1) Destinatari della norma	<i>pag.3</i>
2) Licenziamento in generale	<i>pag.3</i>
3) Reintegrazione ed indennità	<i>pag.4</i>
4) Licenziamento disciplinare ed effetti	<i>pag.4</i>
5) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo	<i>pag. 5</i>
6) Licenziamento economico o per giustificato motivo oggettivo	<i>pag.6</i>
7) Le altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo	<i>pag.7</i>
8) Licenziamenti collettivi	<i>pag.7</i>
9) Il nuovo rito in materia di licenziamento	<i>pag.8</i>
10) Tabella di sintesi	<i>pag.9</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



PREMESSA

Come abbiamo anticipato con la n.s. circolare n.25/2012 “*La riforma del mercato del Lavoro*”, sono cambiate le disposizioni concernenti l’ambito dei licenziamenti.

In particolar modo, la *novella* normativa modifica gli artt. 6-7 della Legge n.604/1966 “*Norme sui licenziamenti individuali*” e l’art.18 della Legge n.300/1970 (*Statuto dei lavoratori*).

Ulteriori novità riguardano **la comunicazione del licenziamento la quale, deve sempre contenere la specifica dei motivi che lo hanno determinato**, al contrario di quanto accadeva in precedenza ed **il termine per il deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale per l’impugnazione del licenziamento intimato dopo il 18 luglio 2012 viene abbreviato a 180 giorni** (in precedenza 270 giorni).

Fatta questa breve premessa, il nostro elaborato avrà lo scopo di formulare opportuni chiarimenti ponendo maggiormente l’accento sull’aspetto procedurale e sul regime sanzionatorio che si diversifica in base alla tipologia ed alle motivazioni del recesso.

1) Destinataria della norma

Sono tenuti al rispetto delle nuove disposizioni:

- datori di lavoro (*imprenditori e non*), che nella sede, stabilimento, filiale nella quale ha avuto luogo il licenziamento, occupino più di 15 dipendenti, o più di 5 se imprenditori agricoli;
- datori di lavoro (*imprenditori e non*), che nell’ambito del comune nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupino più di 15 dipendenti, o più di 5 se imprenditori agricoli, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti;
- datori di lavoro, imprenditori e non, che comunque occupino più di 60 dipendenti.

2) Licenziamento in generale

Innanzitutto, la Riforma del lavoro ha modificato i termini di decadenza introdotti dal Collegato lavoro.

Pertanto, resta fermo il termine di 60 giorni previsto dall’art. 6 co.1 della Legge n.604/1966 che ricordiamo dispone: “*Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta*”, mentre **i termini relativi al deposito del ricorso in sede giudiziale vengono ridotti da 270 a 180 giorni**.

Tale termine decorre dalla data relativa all’impugnazione del licenziamento.

Il nuovo termine di decadenza trova applicazione unicamente riguardo ai licenziamenti intimati successivamente alla data di entrata in vigore della legge che ricordiamo essere il 18 luglio 2012.

L’art.1 co.37 della Legge n.92/2012 dispone “*La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato*”, è chiaro che il problema riguarda da vicino l’istituto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in quanto gli istituti del

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



licenziamento per giusta causa o, per giustificato motivo soggettivo stante la loro natura giuridica necessitano di una contestazione precisa riguardo alle motivazioni che giustificano il recesso.

In tal modo, viene a cadere la possibilità del datore di esplicitare i motivi del licenziamento entro 8 giorni dalla richiesta da parte del lavoratore licenziato che poteva avvenire entro 15 giorni dal licenziamento.

Per quanto precede, ***le motivazioni contenute nella comunicazione devono essere specifiche e devono denunciare in maniera effettiva e concreta le ragioni che hanno comportato il licenziamento, non sono sufficienti motivazioni di carattere generico consistenti nella semplice enunciazione della formula utilizzata dal legislatore “ragioni di carattere tecnico, organizzativo, o produttivo”.***

L'art.1 co.42 della Riforma ha regolamentato l'Istituto della Revoca sino ad ora disciplinata secondo i principi generali applicati in materia di negozi giuridici, che comportavano notevoli incertezze in particolar modo nella distinzione fra revoca e rinnovazione del licenziamento.

Sulla base di quanto stabilito dalla Legge n.92/2012 ***il datore di lavoro può revocare il recesso nel termine di 15 giorni dalla sua impugnazione*** (si sottolinea che il termine decorre dalla data dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore ***e non dalla data della comunicazione***).

Successivamente alla revoca, il rapporto di lavoro viene ricostituito *ex tuc* ed al lavoratore spettano le retribuzioni non percepite dal licenziamento alla ripresa del lavoro.

Il lavoratore non può rifiutare la revoca e laddove non riprenda servizio troverà applicazione la disciplina in materia di assenza ingiustificata e potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare.

3) Reintegrazione ed indennità

Il legislatore è intervenuto sull'art.18 co. 5 della Legge n.300/1970, in particolar modo sul tema legato alle quindici mensilità in luogo della reintegra che, per il passato ha creato non poche difficoltà.

Orbene, secondo la novella normativa il rapporto di lavoro si considera sciolto alla data in cui viene esercitato il diritto d'opzione per le quindici mensilità.

4) Licenziamento disciplinare ed effetti

L'art. 1 co.41 della Legge n.92/2012 dispone ***“Il licenziamento intimato all'esito di un procedimento disciplinare produce effetto dal giorno in cui il procedimento disciplinare è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso l'effetto sospensivo disposto dalle norme del T.U. delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n.151/2001).***

Gli effetti rimangono sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.

Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza di procedura si considera preavviso non lavorato”.

Alla luce di quanto esposto, il licenziamento comincia a produrre effetti dal momento in cui viene attivato il procedimento disciplinare.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Restano salvi gli effetti legati al preavviso o, all'indennità sostitutiva laddove il licenziamento sia irrogato per giustificato motivo soggettivo e non per giusta causa, nonché le ipotesi di sospensione legate a particolari disposizioni legislative.

Altresì, restano sospesi gli effetti nelle ipotesi di infortunio sul lavoro con esclusione della malattia che non derivi da infortunio.

In tutte le altre ipotesi relative alla sospensione, il licenziamento produce effetti alla cessazione dell'impedimento o della sospensione.

5) Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

La legge Fornero prevede due regimi di tutela diversi relativamente alle ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dichiarati illegittimi.

Il primo regime trova applicazione nelle ipotesi in cui il giudice ritenga che il fatto non sussista ovvero, rientri nelle condotte punibili con sanzione conservativa, in base alle disposizioni contenute nel contratto collettivo e nei codici disciplinari.

In tali ipotesi, trova applicazione la tutela della reintegra insieme alla tutela risarcitoria con delle particolari novità.

Riguardo alla tutela della reintegra, è prevista la detraibilità dell'*aliunde perceptum* (ovvero di quello che il lavoratore ha percepito a seguito dello svolgimento della prestazione lavorativa presso un altro datore di lavoro) e dell'*aliunde percipiendum* (ovvero di quello che il lavoratore avrebbe percepito laddove avesse ricercato un'altra attività).

Ad ogni modo la misura del risarcimento non potrà essere inferiore alle 5 mensilità.

Altra novità concerne la misura massima del risarcimento che non potrà essere superiore alle 12 mensilità.

Altresì, è prevista la condanna del datore al versamento contributivo dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, maggiorati degli interessi ma non delle sanzioni.

Il secondo regime riguarda il co. 5 dell'art.18 dello Statuto e *trova applicazione alle "altre ipotesi"* in cui dal giudizio affiora che non ci sono gli estremi per la giusta causa o, per il giustificato motivo soggettivo, eccezion fatta per le ipotesi di licenziamento adottato violando le regole procedurali di cui all'art.7 della Legge n.300/1970.

In tale ultima ipotesi il lavoratore ha diritto unicamente alla tutela risarcitoria.

Sottolineamo che, il requisito della "*tempestività*" è da considerarsi elemento costitutivo del diritto di recesso, diversamente dal requisito della "*immediatezza*" della contestazione che fa parte delle regole di natura procedurale.

Pertanto, a seguito della violazione del requisito della tempestività il giudice non potrà dichiarare la reintegra bensì, il rapporto è da intendersi concluso alla data del licenziamento ed il datore sarà condannato al pagamento dell'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 12 mensilità ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto percepita dal lavoratore.

Un terzo regime di tutela è previsto unicamente qualora il Giudice verifichi l'inosservanza delle norme procedurali di cui all'art.7 della Legge n.300/1970.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



A riguardo, il Giudice che verifichi la violazione di norme procedurali deve dichiarare risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa fra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

6) Licenziamento economico o per giustificato motivo oggettivo

La Legge n.92/2012 al co.40 introduce un procedimento alquanto complesso riguardo ai licenziamenti posti in essere per giustificato motivo oggettivo.

Innanzitutto, è previsto – *a pena d'inefficacia del licenziamento* – un passaggio innanzi alla DTL.

Nella specie prima di porre in essere il licenziamento, il datore di lavoro è obbligato ad inviare una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro e per conoscenza al lavoratore.

Nella stessa dovranno essere indicati: le motivazioni sulla base delle quali si intende procedere al licenziamento nonché le misure di assistenza circa la ricollocazione del lavoratore.

La DTL entro il termine perentorio di 7 giorni dal ricevimento della comunicazione deve convocare le parti.

Al momento dell'incontro, il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale o, un avvocato o, un consulente del lavoro.

Lo scopo dell'incontro presso la DTL è quello di analizzare eventuali misure alternative al licenziamento.

La procedura deve concludersi nel termine di 20 giorni, prorogabili unicamente laddove le parti di comune accordo decidano di perseverare nella discussione.

Decorso tale termine senza raggiungere alcun accordo, il datore procede al licenziamento.

Va precisato che, la procedura in esame può essere sospesa per un periodo temporale di quindici giorni laddove vi sia un impedimento da parte del lavoratore opportunamente certificato.

Successivamente a tale termine il datore procede al licenziamento, anche qualora persista l'impedimento e prescindendo dalla natura dello stesso.

Infine, il legislatore ha statuito che il verbale redatto in sede di commissione provinciale del lavoro e la proposta conciliativa saranno oggetto di valutazione da parte del Giudice ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18 della Legge n.300/1970.

Per quanto concerne la tutela prevista dal legislatore nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, va precisato che la ***tutela della reintegra*** spetta nelle seguenti ipotesi.

- Il licenziamento è privo dei presupposti di fondo;
- Il licenziamento è stato intimato a seguito della pretesa inidoneità fisica e psichica del lavoratore;
- Il licenziamento sia stato intimato a seguito del preteso superamento del periodo di comporto;
- Il fatto posta a base del licenziamento è manifestamente insussistente.

Riguardo a quest'ultima ipotesi vanno fatte delle precisazioni: la manifesta insussistenza del fatto rappresenta il confine (*discrimen*) tra l'applicazione della tutela reale e l'applicazione

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

della tutela risarcitoria, che ricordiamo essere compresa fra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Ebbene, la tutela risarcitoria troverà applicazione nelle seguenti ipotesi:

- Il fatto posto a base del licenziamento è semplicemente insussistente (e non manifestamente insussistente);
- In tutte le ipotesi in cui fermo restando la legittimità del presupposto su cui si basa il recesso, la risoluzione del rapporto è illegittima.

7) Le altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Come già anticipato, numerosi sono gli interventi che la Riforma Fornero ha apportato alla normativa sui licenziamenti, tra essi va annoverata **la reintroduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione unicamente nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettuato da aziende con più di quindici dipendenti.**

Nell'ipotesi di "licenziamento per giustificato motivo oggettivo" la Legge n.92/2012 ha previsto due regimi di tutela diversificati a seconda che, il **licenziamento derivi da scelte aziendali di natura organizzativa e produttiva (licenziamento economico)** e l'ipotesi in cui **il licenziamento sia legato a motivazioni riferibili alla persona del lavoratore ovvero, interconnesso all'organizzazione del lavoro (sopravvenuta inidoneità fisica o psichica).**

Riguardo a quest'ultima ipotesi, è necessario distinguere tra la malattia e l'inidoneità al lavoro.

Entrambe rappresentano cause di impossibilità all'esercizio della prestazione lavorativa, seppur presentano natura diversa.

La malattia ha carattere temporaneo ed implica l'impossibilità dello svolgimento della prestazione lavorativa che determina la legittimità del licenziamento laddove l'astensione al lavoro abbia superato il periodo di comporto. (*art.2110 c.c.*)

L'inidoneità presenta invece carattere permanente o quanto meno, durata indeterminata e comporta la legittimità del licenziamento laddove, sulla base dell'assetto organizzativo non sia possibile adibire il lavoratore ad altra mansione.

Diversamente, nell'ipotesi di licenziamento illegittimo intimato in violazione dell'art.2110 del c.c. ovvero, nell'ipotesi di difetto di giustificazione del recesso intimato per motivo oggettivo relativo all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore trova applicazione il seguente regime di tutela che prevede, **la condanna del datore alla reintegra nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione a seguito dello svolgimento di altre attività.**

8) Licenziamenti collettivi

La Legge n.92/2012 ha apportato alcune modifiche alla Legge n.223/1991 "Normativa sui licenziamenti".

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Nella specie, l'art.1 co.44 della Riforma modifica l'art.4 co.9 della Legge n.223/1991 il quale, nella vecchia formulazione prevedeva che, *“collocati in mobilità i lavoratori eccedenti e comunicato il loro recesso, il datore doveva **contestualmente** comunicare ai competenti uffici ed alle associazioni sindacali l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità e la specifica delle modalità con cui erano stati applicati i criteri di scelta.*

La nuova formulazione dispone che, tale comunicazione deve avvenire non contestualmente, bensì **entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi.**

Precedentemente alla riforma e come affermato più volte dalla Giurisprudenza, gli eventuali vizi della comunicazione non potevano essere sanati da successivi accordi sindacali, comportando di conseguenza l'inefficacia dei licenziamenti intimati a conclusione della procedura.

La novella formulazione prevede che, gli eventuali vizi della comunicazione possono essere sanati ad ogni effetto di legge nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della stessa procedura.

Infine, l'art.1 co.46 della Riforma **modifica il regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi ed esamina tre differenti ipotesi:**

- **Licenziamento intimato senza forma scritta:** è prevista la tutela della **reintegra** nel posto di lavoro, più il **risarcimento** del danno commisurato a tutte le retribuzioni spettanti a far data dal giorno del licenziamento sino alla reintegra oltre al **versamento dei contributi previdenziali;**
- **Licenziamento intimato in violazione delle procedure previste dalla legge:** in tal caso non trova più applicazione la tutela della reintegra, bensì **è prevista unicamente un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità,** determinata in maniera specifica da parte del Giudice ed in considerazione dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati e delle dimensioni dell'attività economica;
- **Licenziamento per violazione dei criteri di scelta:** in tal caso **è prevista la reintegra** nel posto di lavoro, il risarcimento del danno (l'importo non deve superare le 12 mensilità) ed il versamento contributivo.

Infine, viene prevista l'applicabilità anche ai licenziamenti collettivi del nuovo regime di impugnazione, pertanto anche nell'ipotesi del licenziamento collettivo il lavoratore deve depositare il ricorso giudiziale nel termine di 180 giorni (e non più 270 giorni) dall'impugnazione stragiudiziale che ricordiamo deve avvenire a pena di decadenza, nel termine di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

9) Il nuovo rito in materia di licenziamento

La Riforma del lavoro all'art.1 co.48 ha introdotto un rito speciale nelle ipotesi di licenziamenti di cui all'art.18 dello Statuto.

Il nuovo rito rubricato sotto la voce *“Tutela urgente”* trova applicazione anche laddove debbano essere risolte controversie concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro.

Il ricorso deve riferirsi unicamente al licenziamento e non può avere ad oggetto problematiche differenti (*es. una domanda di risarcimento danni da demansionamento*).

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

Trattasi sostanzialmente di un rito particolarmente “*accelerato*” rispetto al rito ordinario previsto nell’ordinario processo del lavoro, caratterizzato da una riduzione dei tempi delle diverse fasi processuali e di costituzione

10) **Tabella di sintesi**

In sintesi e servendoci di una tabella riassuntiva riproponiamo gli interventi e le novità introdotte dalla riforma e concernenti l’istituto del licenziamento:

Applicabilità	Ambito di applicazione	Tutela
Per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati. Anche per i dirigenti	Licenziamento nullo: - discriminatorio - in concomitanza col Matrimonio; - in violazione del divieto di licenziamento per maternità e paternità; - per tutti gli altri casi di nullità previsti dalla legge; - causato da un motivo illecito determinante.	- reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto; - risarcimento del danno: indennità non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell’invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l’indennità sostitutiva.
Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti	Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo annullato dal giudice per: - insussistenza del fatto contestato; - il fatto è collegato dal CCNL o dal codice disciplinare applicabile ad una sanzione disciplinare conservativa (<i>cioè che non prevede il licenziamento</i>)	- reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto; - risarcimento del danno: indennità non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell’invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l’indennità sostitutiva

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

<p>Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti</p>	<p><i>Altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di Licenziamento; - condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto.
<p>Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti</p>	<p>Licenziamento inefficace per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazione del requisito di motivazione del licenziamento; - violazione di requisiti procedurali per adire il tentativo di conciliazione o quelli afferenti le sanzioni disciplinari. 	<ul style="list-style-type: none"> - giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento; - condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. <p><u>Inoltre, se giudice ravvisa anche difetto di giustificazione del licenziamento</u> applica la tutela prevista per il licenziamento annullato (<i>reintegra e risarcimento</i>) ovvero per il licenziamento "privo di estremi" di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (risoluzione del rapporto e risoluzione del rapporto)</p>
<p>Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti</p>	<p>In tutti i casi di licenziamento con difetto di giustificazione e per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui sia accertato che il fatto posto alla base del licenziamento medesimo è manifestamente insussistente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto; - risarcimento del danno: indennità non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. <p>Il rapporto si considera risolto</p>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



		quando il lavoratore, a seguito dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l'indennità sostitutiva
Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti	Altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> - giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento; - condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto inoltre, se giudice ravvisa gli estremi del licenziamento discriminatorio applica la relativa tutela. (nullità del licenziamento, reintegra e risarcimento)
Per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati. Anche per i dirigenti	Revoca del licenziamento	<ul style="list-style-type: none"> - deve essere effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione al datore dell'impugnazione del licenziamento; - il rapporto si considera come mai interrotto con diritto, di conseguenza, del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca.

Ad ogni modo ricordiamo che le nuove disposizioni trovano applicazione con riguardo ai licenziamenti effettuati dal **18 luglio 2012**.

Come di consueto, la Struttura resta a disposizione per tutte le eventuali considerazioni od approfondimenti in materia.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese