



LA RIFORMA FORNERO
(legge n. 92/2012)

Cosa cambia nel mercato del lavoro...

TORINO 12 SETTEMBRE 2012

STUDIO PERINETTO LORENZO & PARTNERS
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO
TORINO - CORSO MATTEOTTI 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

modifiche al D.Lgs. 368/2001

Il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro subordinato (non più la regola come recitava l'art. 1 D.Lgs.368/01, prevedendo la possibilità di apposizione di un termine solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

Contratto acausale (art. 1 c. 9 lett. b-d)

- Possibilità di omettere la causale nei casi in cui:
 - si tratta del primo rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato tra le parti per una durata non superiore a 12 mesi e per lo svolgimento di qualsiasi mansione
 - se previsto dai CCNL per le motivazioni dell'art. 5 c. 3 D.Lgs. 368/2001 (avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, significativo progetto di ricerca e sviluppo, proroga commessa consistente) nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva

N.B.: Questa ipotesi è ammessa **una sola volta** e il contratto **non può essere frazionato per raggiungere il limite dei 12 mesi né prorogato.**

Contratto con causale

Limite temporale (per i contratti stipulati a far data dal 18/07/2012): **persiste** il periodo massimo di occupazione a tempo determinato di 36 mesi, presso lo stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti; **cambia** il computo di tale periodo in quanto nel calcolo si terrà conto anche di eventuali rapporti di somministrazione a tempo determinato.

Superato il limite di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, si potrà comunque continuare a ricorrere alla somministrazione del lavoro (art. 1 c. 9 lett. i).

Contratto con causale

Successioni dei contratti (art. 1 c. 9 lett. g)

Per poter procedere con la riassunzione di un lavoratore sarà necessaria un'interruzione del rapporto di lavoro pari a 60 giorni se il contratto ha avuto una durata inferiore ai 6 mesi; ovvero 90 giorni se superiore.

Questi termini possono essere rispettivamente ridotti fino a 20 e 30 giorni nel caso in cui (art. 1 c. 9 lett. h) sia previsto dai CCNL per le situazioni di:

- avvio nuova attività
- lancio di prodotto o servizio innovativo
- cambiamento tecnologico aziendale
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo
- rinnovo o proroga commessa consistente

Il decreto sviluppo (83/2012) ha poi definito di applicare i **termini ridotti** a:

- attività stagionali
- ogni altro caso previsto dai CCNL

Contratto con causale/ acausale

Protrazione del contratto in essere nel limite di:

- 30 giorni: se il rapporto di lavoro ha una durata iniziale inferiore ai 6 mesi
- 50 giorni: se superiore ai sei mesi

Al superamento di detti termini si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (art. 5 c. 2 D.Lgs. 368/2001).

Viene altresì previsto l'onere, entro la scadenza del termine iniziale del contratto, di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente la prosecuzione e la durata della stessa (art. 1 c. 9 lett. e-f).

Contratto a tempo determinato

A decorrere dal 1° gennaio 2014, è prevista una maggiorazione dell'aliquota contributiva pari a 1,4% (la quale servirà a finanziare l'Aspi), con esclusione dei lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti o per attività stagionali.

Inoltre, gli ultimi sei mesi di contributi versati con maggiorazione verranno restituiti al datore di lavoro che trasformi il rapporto a tempo indeterminato o che lo assuma entro i sei mesi successivi dalla scadenza del contratto a termine.

CONTRATTO INTERMITTENTE (a chiamata)

art. 1 c. 21 lett. a L. 92/2012

Nuovi requisiti anagrafici del lavoratore

- Potrà essere concluso con soggetti con età inferiore a 24 anni (23 anni e 364 giorni) o maggiore di 55 (almeno 55 anni).
- In caso di lavoratori con età inferiore a 24 anni, le effettive prestazioni potranno essere richieste entro il compimento del venticinquesimo anno di età.
- La violazione dei termini, determinerà la trasformazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

- Il contratto a chiamata rimane stipulabile per le mansioni c.d. discontinue evidenziate dal D.M. 23 ottobre 2004 che riprende il R.D. n. 2657/1923) es.:

fattorino, cameriere, commesso di negozio

- Viene abrogato l'art. 37 D.Lgs. 276/2003 che consentiva di ricorrere sempre per “prestazioni da rendersi il fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie o pasquali”
- I contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 rimangono validi fino al 17 luglio 2013 (art. 1 c. 22 L. 92/2012)

Obbligo di comunicazione preventiva alla DTL

art. 1 c. 21 lett. b L. 92/2012

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a darne preventiva comunicazione alla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro ex DPL) competente per territorio.

La comunicazione preventiva deve essere effettuata a mezzo fax, e-mail o sms.

Il servizio tramite sms non è tuttora attivo, ma sarà implementato, presumibilmente, nel corso del mese di settembre.

Non è necessario che la comunicazione sia effettuata il giorno prima della prestazione, è sufficiente infatti che sia preventiva.

In caso di **omissione** si applica una **sanzione amministrativa da euro 400,00 a euro 2.400,00 per ogni lavoratore** per cui è stata omessa la comunicazione.

Qualora il datore di lavoro possa pianificare in un indefinito periodo di tempo un certo numero di prestazioni, può inviare una singola comunicazione preventiva alla DTL indicando un massimo di 30 giorni di prestazione.

Qualora volesse indicare più di 30 giorni di prestazione, dovrà effettuare due comunicazioni differenti.

Nel caso in cui la prestazione non avesse luogo per assenza del lavoratore, è possibile annullare la comunicazione preventiva già inoltrata inviando un'ulteriore comunicazione alla DTL entro le 48 ore successive la prestazione.

É anche possibile variare la comunicazione (come ad es. il giorno della prestazione) sempre inviando una comunicazione alla DTL entro le 48 ore successive alla data dell'originaria prestazione.

In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata, si ritiene comunque effettuata la prestazione per i giorni indicati con conseguenze retributive e contributive.

LAVORO A PROGETTO

Le novità introdotte dalla riforma, applicabili ai contratti stipulati dalla data del 18 luglio 2012 circoscrivono in maniera ben definita le condizioni necessarie per ricorrere a questa tipologia di lavoro, in mancanza delle quali lo stesso viene considerato, ex tunc, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La Legge 92/12 ridisegna la fattispecie contrattuale con tre interventi principali, riguardanti:

- Specificità del progetto (contenuto e risultato – art. 1 c. 23 lett. a, b):
 - il progetto dovrà essere determinato e specificato dal committente e gestito in autonomia dal collaboratore, esso dovrà essere funzionale al raggiungimento di un risultato finale che non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente
 - il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai CCNL

- viene eliminato ogni riferimento al programma od alle fasi di esso
- Definizione del compenso (art. 1 c. 23 lett. c):
 - il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito, tenendo conto dei compensi percepiti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo
 - il compenso non può comunque essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai contratti collettivi nazionali, o per deroga a livello decentrato; in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può scendere sotto il livello fissato dalle retribuzioni minime applicabili per mansioni analoghe svolte da lavoratori dipendenti
- Possibilità di recesso (art. 1 c. 23 lett. e):
 - le parti possono recedere dal contratto prima della scadenza del termine per giusta causa
 - il committente può, altresì, recedere anticipatamente per inidoneità professionale del collaboratore, ovvero perché insorgano situazioni oggettive tali da pregiudicare il raggiungimento del risultato finale

- il collaboratore può recedere, prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui ciò sia disciplinato dal contratto individuale di lavoro

Regimi di presunzione

La riforma introduce due regimi di presunzione:

- presunzione assoluta: la mancanza di uno specifico progetto nel contratto fa scattare la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ex tunc, ovvero dalla data di stipulazione del contratto, senza la possibilità di addurre prova contraria (art. 1 c. 24)
- presunzione relativa: salvo prova contraria a carico del committente, si presume un rapporto di lavoro subordinato, se l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente (art. 1 c. 23 lett. g)

Disincentivi economici

A partire dal 2014 ci sarà un incremento dell'aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata Inps, che vedrà aumentare gradualmente la percentuale applicata fino a raggiungere nel 2018:

- il 33% per i non iscritti ad altre gestioni
- il 24% per gli iscritti ad altre gestioni o per i titolari di trattamento pensionistico

Partite IVA

art. 1 c. 26-27 L. 92/2012

Introduzione di tre criteri presuntivi di parasubordinazione del rapporto di lavoro a Partita IVA (almeno 2 su 3):

- collaborazione abbia una durata superiore a 8 mesi all'anno per 2 anni consecutivi
- corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente

Applicazione delle disposizioni relative alla Co.co.co./pro per le partite IVA trasformate in rapporto di parasubordinazione, con conseguente trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel caso in cui mancassero i requisiti della Co.co.co. o del contratto a progetto.

Esenzione dall'applicazione dei criteri presuntivi per quelle collaborazioni a partita IVA per:

- attività che prevedono elevate capacità teoriche acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività pratiche
- attività professionali richiedenti l'iscrizione ad un albo o ordine professionale
- attività con reddito annuale non inferiore a euro 18.663,00 per l'anno 2012

Efficacia differita di 12 mesi per quelli in essere al 18/07/2012.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

L'art. 1 c. 28-31 della legge 92/2012 integra l'art. 2549 C.c. introducendo, per la tipologia del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro:

- un limite numerico di massimo tre associati impegnati nella medesima attività (escluso coniuge, parenti entro il 3° e affini entro il 2°): la violazione di tale limite costituisce **presunzione assoluta di subordinazione**

- l'obbligo di effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare con consegna del rendiconto all'associato
- requisito soggettivo dell'associato connotato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi o capacità tecniche maturate nell'esercizio concreto dell'attività

In mancanza di tali requisiti si prospetta una presunzione relativa di subordinazione, salvo prova contraria.

La conversione in rapporto di lavoro subordinato, che non opera di diritto ma su istanza di parte o dell'ente accertatore in sede di verifica, avrà decorrenza a far data dal 18/07/2012, fatti salvi (fino a naturale cessazione) quei contratti in essere che siano stati certificati.

APPRENDISTATO

Come già indicato dal D.Lgs. 167/2011 (TU sull'apprendistato), le tipologie di apprendistato rimangono immutate, ovvero:

- apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- apprendistato per l'alta formazione e ricerca

Viene introdotta la durata minima di 6 mesi per il contratto di apprendistato. In precedenza i CCNL disciplinavano la durata massima senza alcuna indicazione circa la durata minima.
(art. 16 lett. a che modifica l'art. 2 D.Lgs. 167/2011)

Limiti all'assunzione (a decorrere dal 1° gennaio 2013)

art. 1 c. 16 lett. c

- Per le aziende che occupano **fino a 10 dipendenti:**
 - il rapporto apprendisti/maestranze qualificate è di 1 a 1
- Per le aziende che occupano **più di 10 dipendenti:**
 - il rapporto apprendisti/maestranze qualificate è di 3 a 2
- Il datore di lavoro senza dipendenti qualificati o specializzati può assumere fino a 3 apprendisti.
- Per le **imprese artigiane non vi è alcuna variazione** rispetto alla L. 443/1985.

Percentuali di stabilizzazione (a decorrere dal 1° gennaio 2013 e nei 36 mesi successivi all'entrata in vigore della riforma)

art. 1 c. 16 lett. d L. 92/2012

- Per le aziende che occupano **fino a 10 dipendenti:**
 - non è previsto alcun obbligo di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato
- Per le aziende che occupano **più di 10 dipendenti:**
 - l'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Se non viene rispettata la predetta percentuale è consentita l'assunzione di un solo nuovo apprendista

TIROCINI FORMATIVI

- D.L. 138/2011 → stipulabili solo entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio (diploma, laurea) e per una durata non superiore a 6 mesi comprensivi di proroghe.
- Legge 92/2012 → introdotte sanzioni in caso di mancato pagamento di una congrua indennità al tirocinante in formazione (da 1.000,00 a 6.000,00 euro).

La riforma prevede che siano raggiunti accordi tra stato e regioni per la definizione di linee guida per l'uniforme applicazione dell'istituto sul territorio nazionale.

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

L'art. 1 c. 32 e 33 della legge 92/2012, modifica le disposizioni del D.Lgs. 276/03, eliminando le causali soggettive e oggettive, ed introducendo:

- un'estensione dell'ambito applicativo dell'istituto, non più applicabile a determinate attività, ma bensì alla generalità delle prestazioni di natura meramente occasionale
- dispone, inoltre, che i compensi nel corso dell'anno solare, non possano essere superiori a euro 5.000,00 con riferimento alla totalità dei committenti imprenditori commerciali o professionisti; euro 2.000,00 per singolo committente nel caso di imprese industriali e commerciali o professionisti

Il decreto sviluppo introduce, per l'anno 2013, la possibilità di utilizzare con lavoro accessorio i titolari di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito (cassaintegrati, titolari di disoccupazione, lavoratori in mobilità).

Il corrispettivo per queste prestazioni non potrà superare i 3.000,00 euro per anno solare.

N.B.: una normazione specifica viene adottata al settore dell'agricoltura.

I Voucher

Saranno orari, numerati progressivamente e datati.

Quelli richiesti entro la data del 18/07/2012 saranno utilizzabili entro e non oltre il 31/05/2013.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le novità introdotte riguardano essenzialmente la facoltà di ripensamento del lavoratore nell'ambito delle clausole concernenti l'orario di lavoro (D.Lgs. 61/2000). In particolare la riforma prevede che:

- i contratti collettivi possano prevedere condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche
- il lavoratore abbia facoltà di revocare il proprio consenso sulle clausole flessibili ed elastiche se si trova in una delle seguenti situazioni:
 - presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 anni
 - studente lavoratore (art.10 c. 1 L. 300/70 iscritti e frequentanti corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale)
 - gravi condizioni di salute per sé o per il proprio coniuge, figlio o genitore (patologie oncologiche o handicap previste dall'art.12 bis D.Lgs. 61/2000)

ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (ASPI)

- **Prima** della riforma del lavoro:
 - indennità di mobilità
 - indennità di disoccupazione non agricola ordinaria e con requisiti ridotti
 - indennità speciale edile

- **Dopo** la riforma del lavoro:
 - assicurazione sociale per l'impiego

Il Legislatore ha inteso così unificare sotto una sola disciplina istituti che, pur traendo origine dallo stesso evento (stato di disoccupazione involontaria) avevano discipline distinte in termini di ambito di applicazione, durata, importi, ecc...

- Cos'è → una prestazione previdenziale connessa a eventi di disoccupazione successivi al 1° gennaio 2013.
- Beneficiari → tutti i lavoratori dipendenti, inclusi apprendisti e artisti, dei settori privato e pubblico (per questi ultimi solo in caso di contratto di lavoro dipendente non a tempo indeterminato).
- Esclusi → collaboratori coordinati e continuativi (prevista una indennità una tantum in caso di disoccupazione) e lavoratori agricoli (continua ad applicarsi l'indennità di disoccupazione agricola).

- Requisiti → perdita involontaria dell'occupazione e stato di disoccupazione; due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
- Importo → parametrato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (75% della retribuzione fino a 1.180,00 euro + 25% della retribuzione che supera tale importo).
- Durata → 12 mesi per i lavoratori disoccupati con meno di 55 anni
→ 18 mesi (limite massimo) per lavoratori disoccupati con più di 55 anni

1° gennaio 2013 → inizio del periodo transitorio e versamenti al fondo
ASPI

1° gennaio 2016 → entrata in vigore effettiva delle prestazioni

Mini ASPI

Modificato l'impianto dell'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti:

- l'indennità viene pagata nel momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non l'anno successivo
- il requisito di accesso è la presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi
- l'indennità viene calcolata in maniera analoga a quella prevista per l'ASPI e la durata massima è posta pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo

DIMISSIONI

art. 4 c. 16-22 L. 92/2012

Introdotta l'obbligo per il datore di lavoro di chiedere la convalida delle dimissioni al lavoratore.

- Il datore di lavoro, ricevute le dimissioni del lavoratore, ha 30 giorni di tempo per invitare in forma scritta il lavoratore a convalidare le proprie dimissioni presso il Centro per l'Impiego o la DTL.
- Ricevuto l'invito, il lavoratore può:
 - convalidare le dimissioni entro 7 giorni
 - revocare le dimissioni entro 7 giorni
 - non fare nulla, ed in questo caso **le dimissioni sono valide per silenzio assenso**

Nel tempo che intercorre tra le dimissioni e l'eventuale revoca delle stesse, il lavoratore non matura alcun istituto derivante dal rapporto di lavoro (TFR, ratei, ferie o permessi), come se a tutti gli effetti il rapporto di lavoro fosse sospeso.

Il lavoratore può convalidare le proprie dimissioni anche apponendo una firma autografa in calce alla ricevuta di comunicazione di cessazione del rapporto.

La procedura di invito e convalida/revoca delle dimissioni, possono essere coincidenti con il periodo di preavviso: è pertanto possibile che il lavoratore convalidi o revochi le proprie dimissioni in costanza di tale periodo di preavviso, purchè la decisione sia comunicata per iscritto al datore di lavoro entro 7 giorni dall'invito alla convalida.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Modifiche introdotte dall'art.1 c. 37-42

La comunicazione scritta di licenziamento deve contenere le motivazioni specifiche che lo hanno determinato (art. 1 c. 37).

I termini per l'impugnazione dei licenziamenti intimati dopo il 18/07/2012 vengono così modificati (art. 1 c. 38):

- da 60 a 120 giorni per l'impugnazione stragiudiziale
- da 270 a 180 giorni per l'impugnazione giudiziale

Art. 1 c. 42

Le novità sui licenziamenti introdotte dalla riforma Fornero si applicano alle sole aziende che occupano più di 15 lavoratori nella singola unità produttiva, ovvero 15 dipendenti nello stesso ambito territoriale o più di 60 complessivamente (art. 18 L. 300/1970).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Procedura preventiva di conciliazione (art. 1 c. 40)

Obbligo del datore di lavoro di presentare preventivamente alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera una comunicazione contenente:

- l'intenzione di voler procedere al licenziamento per motivo oggettivo
- i motivi specifici del licenziamento
- eventuali misure di assistenza per la ricollocazione

Tale comunicazione deve essere trasmessa al lavoratore per conoscenza.

Convocazione

La DTL trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore entro sette giorni dalla ricezione della richiesta. Tale ‘comunicazione’ si considera validamente effettuata se recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

L’incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione e le parti possono farsi assistere.

La procedura rimane sospesa per un massimo di 15 giorni in caso di impedimento del lavoratore a presenziare all’incontro.

La procedura si conclude entro 20 giorni, salvo che le parti non ritengano di proseguire per il raggiungimento di un accordo.

Esiti della procedura di conciliazione

- Se il tentativo di conciliazione fallisce, decorso il termine, ovvero non sussistono soluzioni alternative al recesso, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- Se la conciliazione ha esito positivo e prevede una risoluzione consensuale si applicano le disposizioni in materia di Aspi e può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione.

In entrambi i casi gli effetti del licenziamento decorrono dal giorno in cui ha termine la procedura di conciliazione (salvo diritto al preavviso).

Tali effetti si sospendono in caso di impedimento per infortunio sul lavoro e in luogo della tutela di maternità e paternità.

Licenziamento illegittimo (art. 1 c. 42)

Licenziamenti discriminatori

Non cambiano le conseguenze nei casi di nullità dei licenziamenti discriminatori:

- obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore e risarcire lo stesso dei danni retributivi e contributivi subiti con un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello di effettiva ripresa dell'attività lavorativa (non inferiore a 5 mensilità)
- il lavoratore ha trenta giorni di tempo per riprendere servizio, salvo che egli chieda, in sostituzione della reintegrazione del posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita non assoggettata a contribuzione previdenziale

Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

- Nel caso in cui non sussiste il fatto contestato, ovvero tale fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, il giudice (art. 42 c. 6):
 - annulla il licenziamento
 - condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel suo posto di lavoro, che deve avvenire entro 30 giorni (salvo che quest'ultimo abbia optato per l'indennità sostitutiva di 15 mensilità)
 - condanna il datore di lavoro al pagamento di un' indennità risarcitoria (non superiore a 12 mensilità); altresì al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi legali ma senza applicazione di sanzioni per omesso o tardivo pagamento

- Nelle altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il giudice:
 - dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento
 - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva (minimo 12 mensilità massimo 24) determinata tenendo conto dell'anzianità di servizio, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti

- In caso di violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, c. 2 L. 604/1966, il giudice:
 - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva (minimo 6 mensilità massimo 12) in relazione alla gravità della violazione formale e procedurale, con l'onere di specificare la motivazione; a meno che, su richiesta del lavoratore, non accerti un difetto di giustificazione del licenziamento che permetta l'applicazione delle tutele della reintegrazione o indennizzo

Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo oggettivo

Il giudice che accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica, ovvero in violazione dell'art. 2110 C.C. (periodo di comporto), applica la medesima disciplina di cui al quarto comma, ovvero condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel suo posto di lavoro, che deve avvenire entro 30 giorni salvo che quest'ultimo abbia optato per l'indennità sostitutiva di 15 mensilità); e altresì lo condanna al pagamento di un' indennità risarcitoria (non superiore a 12 mensilità).

Nei casi di insussistenza del motivo oggettivo addotto al licenziamento, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva (minimo 12 mensilità massimo 24), senza, quindi, riconoscere il diritto alla reintegrazione del posto di lavoro.

Se nel corso del giudizio il giudice verifica che il licenziamento è stato effettuato per motivi discriminatori o disciplinari, trovano applicazione le disposizioni in materia.

Controversie sui licenziamenti (art. 1 c. 47)

La riforma Fornero introduce un procedimento più celere per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi di cui all'art. 18 L. 300/70 anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. In particolare:

- la domanda avente ad oggetto l'impugnativa viene proposta con ricorso al tribunale in funzione del giudice del lavoro
- il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti, entro 40 giorni dal deposito della domanda
- il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza nonché un termine non inferiore a 5 giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente
- contro l'ordinanza di accoglimento o rigetto, può essere proposto ricorso innanzi al tribunale entro 30 giorni dalla notificazione della stessa

Licenziamenti collettivi

Vengono modificate le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo:

- licenziamento senza forma scritta: reintegra sul posto di lavoro e un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione (non inferiore a 5 mensilità)
- recesso senza rispetto della procedura sindacale: indennità tra minimo 12 e massimo 24 mensilità di retribuzione globale di fatto
- recesso senza rispetto dei criteri di scelta: reintegra e indennità massima di 12 mensilità