

**LICENZIAMENTI INDIVIDUALI**  
**Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, dopo la Legge 92/2012**  
**Tabella di sintesi**

La presente tabella costituisce una sintesi interpretativa delle informazioni disponibili in questo momento; l'autore intende fornire uno strumento di ricerca, senza assumersi alcuna responsabilità applicativa.

Classificazione giudiziaria dei licenziamenti:	L. 300/1970 art. 18 commi	Datori lavoro	Procedura preventiva L.604/1966 art. 7	Reintegra	Risarcimento e/o n.ro mensilità	Contributi previdenziali sul risarcimento
A - discriminatorio (L. 108/1990 art. 3) o ritorsivo - per matrimonio (D. Lgs 198/2006) - per maternità/paternità (D. Lgs. 151/2001) - forma orale - altri casi di nullità o motivo illecito (art. 1345 cod. civ)	1/2	tutti	no	si, ovvero 15 mensilità, se il lavoratore rinuncia	danno effettivo min 5	si
B per giusta causa o giustificato motivo soggettivo: - non accolti per insussistenza del fatto contestato - punibili con sanzione conservativa (ved. ccnl)	4	> 15/60 (1)	no	si, ovvero 15 mensilità, se il lavoratore rinuncia	danno effettivo max 12	si, sul differenziale (no sanzioni)
C per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, non accolti, nei casi diversi dalla lettera B	5	> 15/60 (1)	no	no	min 12 - max 24	no
D per giustificato motivo oggettivo, derivante da: - inidoneità psicofisica, anche di soggetti protetti dalla legge 68/1999 - per violazione art. 2110, comma 2, cod. civ.	7	> 15/60 (1)	si	si, ovvero 15 mensilità, se il lavoratore rinuncia (ved. comma 4)	danno effettivo max 12	si, sul differenziale (no sanzioni)
E giustificato motivo oggettivo, non accolto per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento	7	> 15/60 (1)	si	si, ovvero 15 mensilità, se il lavoratore rinuncia (ved. comma 4) (2)	danno effettivo max 12	si, sul differenziale (no sanzioni)
F giustificato motivo oggettivo non accolto, nei casi diversi dalla lettera E	7	> 15/60 (1)	si	no, (ved. comma 5)	min 12 - max 24	no
G con vizio di forma (L. 604/1966 artt. 2 e 7, L.300/1970 art. 7)	6	> 15/60 (1)	-	no	min 6 - max 12	no
H con vizio di forma + difetto di motivazione o giustificazione	6	> 15/60 (1)	-	si, ovvero 15 mensilità, se il lavoratore rinuncia ( ved. comma 4) (2)	danno effettivo max 12	si, sul differenziale (no sanzioni)
	6	> 15/60 (1)	-	no, (ved. comma 5) (2)	min 12 - max 24	no
I vizio di forma per omissione della specificazione dei motivi	-	< 16/61	-	si	no	si
L tutte le casistiche (esclusa lettera A ed I) per le aziende che occupano meno di 16 lavoratori (agricoli 6)	-	< 16/61	no	no	min 2,5 - max 6	no

(1) escluse le attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione o di culto (senza fine di lucro) + soc. cooperative (per i soci); in agricoltura i parametri sono 5/60

(2) opzione riservata al Giudice