

DDL 3249

PRECARIETA'

LICENZIAMENTI

DISOCCUPAZIONE

MI È RIMASTA  
GIUSTO L'ULTIMA  
FETTINA DI CULO...

...SE VUOLE  
GLIELA INCARTO!



DDL 3249

PRECARIETA'

LICENZIAMENTI

DISOCCUPAZIONE

## UN NUOVO STRAPPO ALLE NOSTRE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO

un piccolo manuale  
di comprensione autorganizzata

a cura di



versione aggiornata al 11 giugno 2012



## SOMMARIO

Sommario .....	2
Riforma Del Mercato Del Lavoro: Modifiche Tipologie Contrattuali.....	3
Premessa.....	3
Contratto A Tempo Determinato .....	3
Contratto Di Inserimento .....	4
Lavoro Accessorio .....	4
Contratto Di Apprendistato .....	5
Lavoro A Tempo Parziale – Part Time .....	5
Lavoro A Progetto .....	5
Associazione In Partecipazione Con Apporto Di Lavoro.....	6
Lavoro Intermittente .....	7
Tirocini Formativi O Stage.....	7
I Licenziamenti .....	8
Premessa.....	8
Procedure per impugnare il Licenziamento .....	8
Licenziamento Individuale.....	8
Licenziamento Discriminatorio.....	9
Licenziamento con Violazione di Regole “Formali” a Tutela del Lavoratore.....	9
Licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo senza Manifesta Insussistenza.....	10
Licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo per Inabilità o Malattia .....	10
Licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo o Giusta Causa .....	11
Licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo con Manifesta Insussistenza.....	12
Alcuni dati sui tempi delle vertenze.....	13
Licenziamento Collettivo .....	13
Vizi di Forma nelle Comunicazioni che Avviano le Procedure di Mobilità .....	13
Vizi di Forma nelle Comunicazioni al Termine delle Procedure di Mobilità .....	14
Criteri Illegittimi nella Scelta dei Lavoratori da Porre in Mobilità .....	14
La Libertà di Licenziamento: Poche, spicciole, riflessioni .....	15
Ammortizzatori Sociali .....	16
Premessa.....	16
A chi spetterà l’ASpI .....	16
A quanto ammonta l’ASpI .....	16
Per quanto tempo viene erogata l’ASpI.....	16
Come si richiede l’ASpI.....	16
Come viene finanziata l’ASpI.....	17
L’ASpI e l’Attuale Disciplina - Confronto e Considerazioni .....	17
Frizzi, Lazzi e Minutaglie .....	18
Fondi di Solidarietà Bilaterali .....	18
Incentivi all’Esodo .....	18
Incentivi all’Occupazione .....	18
Diritto al Lavoro per Disabili .....	18
Tutela Maternità/Paternità e Contrasto Dimissioni in Bianco .....	19
Sostegno alla Genitorialità .....	19
Contrasto al Lavoro Irregolare per gli Immigrati .....	19

## TUTELA MATERNITÀ/PATERNITÀ E CONTRASTO DIMISSIONI IN BIANCO

Si tratta di donne in gravidanza o donne/uomini con figli fino a 3 anni, che presentano una dichiarazione volontaria di dimissione. L’unico modo per contrastare le dimissioni in bianco sarebbe quello di ripristinare la legge 188/2007 (vedi parte ‘ATTUALE NORMATIVA’).

Attuale Normativa	Nuova Normativa
La legge 188/2007 che prevedeva, tra i vari interventi, l’obbligo che la lettera di dimissioni volontaria dovesse essere compilata su un modulo con un codice progressivo di identificazione per evitare licenziamenti post-datati, è stata abrogata nel 2008.	Le dimissioni volontarie devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro. Sono previste sanzioni amministrative per il datore di lavoro.

## SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Nessun obbligo per il padre lavoratore.	Il padre lavoratore ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per 1 giorno entro i primi 5 mesi di vita del bimbo. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione. L’astensione è retribuita.
Niente	E’ previsto - sempre che ci siano i fondi disponibili -un voucher per la mamma, da richiedere al datore di lavoro, per l’acquisto di servizi di baby-sitting (o per le rate dell’asilo nido). Il voucher è disponibile per 11 mesi a partire dalla fine del congedo di maternità

## CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE PER GLI IMMIGRATI

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Il prolungamento del permesso di soggiorno è consentito per un periodo di disoccupazione fino a sei mesi.	Il periodo di prolungamento viene esteso fino ad un anno, ed eventualmente oltre in presenza di ammortizzatori sociali.





## FRIZZII, LAZZI E MINUTAGLIE

### FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Le aziende con meno di 15 dipendenti o aziende di particolari settori, se presenti le condizioni, possono accedere solo alla cassa integrazione in deroga e non a quella ordinaria.	L'istituzione di questi fondi è obbligatoria per tutte le aziende con meno di 15 dipendenti e aziende con più di 15 dipendenti, di qualsiasi settore. I fondi sono alimentati da contributi salariali (2/3 per l'azienda e 1/3 per il lavoratore).

### INCENTIVI ALL'ESODO

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Normativa sul prepensionamento (variabile a seconda delle aziende)	Il datore di lavoro è autorizzato a versare ai dipendenti una somma pari al trattamento pensionistico a cui gli stessi avrebbero diritto secondo le norme vigenti, oltre che i relativi contributi. Il tutto fino al momento in cui il lavoratore non soddisfa i requisiti minimi per il pensionamento. Il raggiungimento di detti requisiti deve avvenire entro i 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

### INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Esiste una normativa articolata di agevolazioni per chi assume lavoratori in CIGS. Il periodo di agevolazione è prolungato se il lavoratore è ultracinquantenne e se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno	Riduzione del 50% dei contributi a carico delle aziende, per 12 o 18 mesi, per chi assume lavoratori oltre i 50 anni di età disoccupati da almeno 12 mesi e donne di qualsiasi età, senza lavoro da almeno 6 mesi, residenti in zone svantaggiate (oppure donne di qualsiasi età, senza lavoro da almeno 24 mesi, ovunque residenti). Il beneficio contributivo di dodici mesi è riconosciuto anche per i lavoratori utilizzati in regime di somministrazione a tempo determinato.

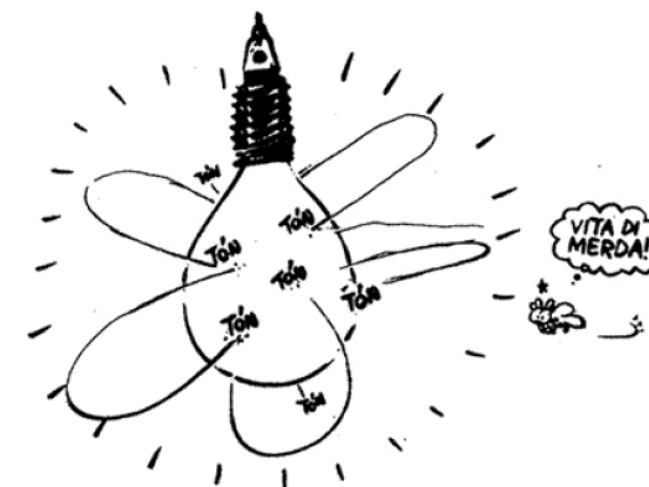
### DIRITTO AL LAVORO PER DISABILI

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Il conteggio della quota di riserva per l'assunzione di lavoratori disabili viene effettuato solo sui lavoratori con contratto a tempo indeterminato.	Il conteggio viene esteso su tutti i lavoratori subordinati. Ciò vuol dire che tali lavoratori potranno essere assunti con contratti precari.

## RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: MODIFICHE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

### PREMESSA

Ci dicono che nella riforma del mercato del lavoro è previsto un riordino dei contratti precari previsti dalla legge in Italia (ad oggi una cinquantina). In realtà le modifiche apportate, oltre ad essere in molti casi peggiorative, non modificano per nulla l'impianto generale del mercato del lavoro, che rimane una selva inestricabile di possibilità per i datori di lavoro di assumere con forme precarie e ricattatorie i lavoratori. Insomma come nel Gattopardo tutto cambia perché nulla cambi. Vediamo comunque articolo per articolo quali sono le modifiche ai contratti precari.



### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' il contratto di lavoro che prevede un termine finale di durata.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
L'assunzione a tempo determinato può avvenire solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.	L'assunzione a tempo determinato può avvenire senza causale purché sia una prima assunzione e il contratto non duri più di 12 mesi. In più nei contratti nazionali o territoriali o aziendali si possono prevedere delle modalità che permettono all'azienda di assumere senza causale un numero di lavoratori pari al 6% degli occupati nell'unità produttiva.
Si può prorogare il termine del contratto se il datore di lavoro fornisce prova relativa all'esistenza di ragioni che giustifichino la proroga stessa	Il contratto senza motivazione non può essere oggetto di proroga
Il contratto diventa un contratto a tempo indeterminato, se il rapporto lavorativo continua oltre il ventesimo giorno dal termine del contratto per contratti di durata inferiore ai sei mesi, oppure oltre il trentesimo giorno negli altri casi	Il contratto diventa un contratto a tempo indeterminato se il rapporto lavorativo prosegue oltre il trentesimo giorno dal termine del contratto per contratti di durata inferiore ai sei mesi, oppure oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi
L'intervallo tra un contratto ed un altro dev'essere superiore ai dieci giorni per contratti di durata fino a sei mesi e superiore ai venti giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.	L'intervallo tra un contratto ed un altro sarà superiore ai sessanta giorni per contratti di durata fino a sei mesi e superiore ai novanta giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi. I contratti nazionali possono prevedere le condizioni per la riduzione dei due periodi indicati sopra da sessanta a venti e da novanta a trenta giorni.



## CONTRATTO DI INSERIMENTO

E' un contratto individuale per i lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- a) 18-29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;
- c) oltre i 50 anni;
- d) per chi non é più inserito nel mondo del lavoro da almeno 2 anni;
- e) donne di zone con occupazione femminile del 20% sotto quella maschile o tasso di disoccupazione femminile del 10% sopra quella maschile;
- f) portatori di handicap.

Ha durata fra 9 e 18 mesi estendibili per le donne (caso e) a 36 mesi e non è rinnovabile.

Il lavoratore può essere inquadrato due livelli al di sotto della categoria spettante dal CCNL di riferimento.

Sono fiscalizzati gli oneri sociali (cioè l'azienda non deve versare i contributi che sono a carico dello stato) per tutti i casi con esclusione del caso a).

**COSA CAMBIA:** è l'unica delle circa 50 tipologie contrattuali che **viene abrogata**. Si potrà assumere con tale tipologia contrattuale fino al 31 dicembre 2012.

## LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro accessorio è un rapporto di lavoro avente ad oggetto attività di natura occasionale, ossia svolte in modo saltuario, in ambiti specifici di attività.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo , con riferimento al medesimo committente , a compensi superiori a 5.000 euro nel corso dell'anno solare	Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo , con riferimento alla totalità dei committenti , a compensi superiori a 5.000 euro nel corso dell'anno solare.
Ambiti specifici di attività: a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; b) dell'insegnamento privato supplementare; c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà e bis) dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del CC, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi e ter) dell'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.	Vengono aggiunti i seguenti ambiti specifici di attività: nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti per compensi non superiori a 2.000 euro a committente in alcuni casi di lavoro agricolo

## COME VIENE FINANZIATA L'ASPI

L'ASpI viene sostanzialmente finanziato con i medesimi contributi già previsti per l'"Indennità di disoccupazione" (che verrà soppressa). Rimangono, per i datori di lavoro, le molte agevolazioni contributive già previste dalla vigente normativa. Inoltre è previsto uno sgravio di contribuzione per le agenzie di somministrazione (ex interinali) dal 4% al 2,6%.

## L'ASPI E L'ATTUALE DISCIPLINA - CONFRONTO E CONSIDERAZIONI

La nuova disciplina degli ammortizzatori sociali è volta ad una **drastica riduzione della durata e degli importi di sostegno al reddito** in caso di perdita del posto di lavoro (del resto la ministro Fornero ha dichiarato di poter gestire fino a 12 milioni di disoccupati!). Infatti con il nuovo regime **viene fortemente ridotta la possibilità di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) e vengono sopresse l'"indennità di mobilità" e l'"indennità di disoccupazione"**, sostituite dall'Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI).

I **tagli della durata** dell'indennità in caso di disoccupazione

Età	Non Mezzogiorno				Mezzogiorno			
	Fino a 40 anni	da 40 a 50 anni	oltre i 50 anni	oltre i 55 anni	fino a 40 anni	da 40 a 50 anni	oltre i 50 anni	oltre i 55 anni
<b>Attuale Normativa</b> Durata Indennità (1)	72 mesi	84 mesi	96 mesi		84 mesi	96 mesi	108 mesi	
<b>Nuova Normativa</b> Durata ASpI	12 mesi	12 mesi	12 mesi	18 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	18 mesi

(1) CIGS+Mobilità+Indennità Disoccupazione

I **tagli dell'importo** dell'indennità in caso di disoccupazione

Retribuzione (esempi)	Attuale Normativa Importo Indennità (1) in €				Nuova Normativa Importo ASpI in €			
	Fino a 6 Mesi	Da 7 a 12 Mesi	Da 13 a 18 Mesi	Dopo 18 Mesi	Fino a 6 Mesi	Da 7 a 12 Mesi	Da 13 a 18 Mesi	Dopo 18 Mesi
<b>€ 500,00</b>	400,00	400,00	320,00	320,00	375,00	318,75	262,50	Niente
<b>€ 1.000,00</b>	800,00	800,00	640,00	640,00	750,00	637,50	525,00	Niente
<b>€ 1.150,00</b>	920,00	920,00	736,00	736,00	862,50	733,13	603,75	Niente
<b>€ 1.500,00</b>	931,28	931,28	745,02	745,02	950,00	807,50	665,00	Niente
<b>€ 2.000,00</b>	1.119,32	1.119,32	895,46	895,46	1.075,00	913,75	752,50	Niente

(1) CIGS+Mobilità

Le due tabelle sopra riportate rendono chiaramente l'idea, non solo nei numeri (dal 10% fino addirittura al 50% di riduzione degli importi e da 5 a 7 anni in meno di copertura salariale), della filosofia che presiede alla riforma: **la costituzione di un enorme esercito industriale di riserva impoverito e ricattabile** per qualunque impiego senza tutele ed a bassi salari. **Come possiamo permettere che tutto ciò accada senza alcuna resistenza?**



## AMMORTIZZATORI SOCIALI

### PREMESSA

Con il DDL3249 vengono **profondamente rivisti gli ammortizzatori sociali** (art. 22-39) con l'**istituzione** a partire dal 1 gennaio 2013 dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (**ASpI**) - che entrerà a pieno regime a far data dal 1 gennaio 2016 - per tutti i lavoratori dipendenti (esclusi i lavoratori pubblici) che abbiano perso involontariamente il lavoro (cioè che sono stati licenziati) con lo scopo di riconoscerli un'indennità mensile di disoccupazione.

### A CHI SPETTERÀ L'ASPI

L'ASpI spetta ai lavoratori che siano **in stato di disoccupazione** e che abbiano **almeno due anni di assicurazione** ed **almeno un anno di contribuzione** nel biennio precedente l'inizio della disoccupazione.

E' inoltre prevista una "Mini-ASpI" per coloro che possono far valere almeno 13 settimane di contribuzione di lavoro negli ultimi dodici mesi, il cui importo è pari a quanto definito per l'ASpI. La "mini-ASpI" viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno.

Sono abrogate alcune integrazioni al reddito (in particolare indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili ed i versamenti degli enti per forme obbligatorie di previdenza e assistenza) per quelle persone che sono state condannate per reati di terrorismo (270bis, 280 e 289bis) o per reati di mafia (416bis, 416ter) o di strage (422).

Per i lavoratori a collaborazione coordinata e continuativa che si vengano a trovare in uno stato di disoccupazione è prevista un'"indennità una tantum".

### A QUANTO AMMONTA L'ASPI

L'indennità mensile dell'ASpI è pari al **75% della retribuzione mensile** se quest'ultima è pari o inferiore a 1.180€. Nel caso di retribuzione mensile superiore a 1.180€, l'indennità mensile **non può comunque superare i 1.119,32€**.

L'ASpI viene **ridotta del 15% dopo i primi sei mesi** di fruizione **e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese** (ove dovuta) di fruizione.

### PER QUANTO TEMPO VIENE EROGATA L'ASPI

Per i lavoratori con **meno 55 anni** di età l'ASpI verrà corrisposta per un **massimo 12 mesi**. Per i lavoratori con **55 o più anni** di età l'ASpI verrà corrisposta per un **massimo 18 mesi**.

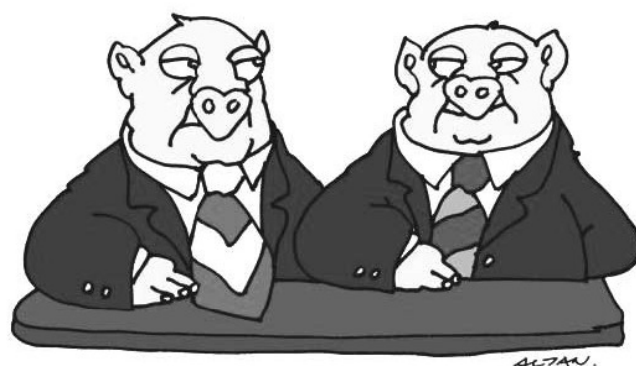
L'ASpI è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione. In caso di nuova occupazione (con contratto di lavoro subordinato) l'indennità viene sospesa per un massimo di sei mesi. Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

### COME SI RICHIEDE L'ASPI

Per fruire dell'ASpI i lavoratori debbono, a pena di decadenza, **presentare domanda all'INPS in via telematica, entro sessanta giorni** dalla data di spettanza del trattamento.

QUESTA CRISI  
DURERÀ  
ANNI.

FINALMENTE  
UN PO'  
DI STABILITÀ.



## CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il "contratto di apprendistato" è un contratto dove è possibile assumere il lavoratore fino a due livelli in meno rispetto alla categoria spettante dal CCNL di riferimento, in caso di mancato recesso da parte dell'azienda il rapporto di lavoro prosegue come ordinario subordinato a tempo indeterminato, la formazione del lavoratore può essere a carico dello stato (anziché dell'azienda) attraverso i "fondi paritetici professionali".

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Niente	La durata minima è di sei mesi
Niente	Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato
Il limite di apprendisti presenti in azienda è pari al numero di lavoratori specializzati e qualificati presenti in azienda (cioè rapporto massimo di 1:1 ovvero un lavoratore apprendista per uno specializzato)	Dal 1 gennaio 2013 il limite del numero di apprendisti presenti in azienda è di 3:2 cioè tre apprendisti per due lavoratori specializzati. Per le aziende con meno di dieci lavoratori rimane il rapporto massimo di 1:1
Niente	Per poter prendere nuovi apprendisti devono essere assunti almeno il 50% degli apprendisti già presenti in azienda nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione. Eccezioni: 1 nuovo apprendista può essere sempre preso a prescindere dalle assunzioni dei precedenti apprendisti; nei primi tre anni di entrata in vigore della riforma il limite precedente del 50% è abbassato al 30%; aziende con meno di 10 lavoratori Il lavoratore assunto come apprendista deve avere un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia di somministrazione

## LAVORO A TEMPO PARZIALE – PART TIME

Il contratto di lavoro a tempo parziale, conosciuto anche come contratto di lavoro part-time, è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una riduzione dell'orario rispetto a quello ordinario (detto anche full-time).

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Il datore di lavoro ha facoltà di aumentare il numero di ore attraverso il "lavoro elastico" per i contratti part-time verticali o misti ("clausole elastiche") il "lavoro supplementare" per i contratti part-time orizzontali fino alle ore del tempo pieno o cambiare collocazione temporale alla prestazione di lavoro a tempo parziale attraverso il "lavoro flessibile", per tutti i tipi di part-time, se indicato nel contratto ("clausole flessibili")	Il lavoratore potrà richiedere l'eliminazione o la modifica delle "clausole flessibili" e delle "clausole elastiche" se: a) esistono patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli, i genitori o una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa; b) esiste un figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o figlio convivente portatore di handicap; c) Il lavoratore stesso è affetto da patologie oncologiche; d) il lavoratore è studente-lavoratore.

## LAVORO A PROGETTO

Il collaboratore a progetto non è considerato dalla legge un lavoratore dipendente, bensì autonomo. Infatti la sua attività deve consistere nell'esecuzione di un progetto (o



programma di lavoro, o fasi di esso), che deve poter gestire autonomamente senza sottostare al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
	Vengono ridotte le possibilità per il datore di lavoro di rescindere il contratto prima della scadenza
Il 'progetto' può essere identificato con l'obiettivo aziendale complessivo e deve avere un determinato obiettivo finale.	Il 'progetto' non può essere identificato con l'obiettivo aziendale complessivo e deve avere un determinato obiettivo finale.
Non è prevista una retribuzione minima per il lavoratore a progetto	Viene indicato il modo di calcolare una retribuzione minima per il lavoratore a progetto
Indennità di disoccupazione prevista se: - monocommittenza - reddito anno precedente compreso fra 5.000 e 13.819 euro - nell'anno precedente almeno 3 mesi di lavoro a progetto e almeno due mesi di disoccupazione	Indennità di disoccupazione prevista se: - monocommittenza - reddito anno precedente fino a 20.000 euro (limite annualmente rivalutato) - nell'anno attuale almeno 1 mese di lavoro a progetto, nell'anno precedente almeno 4 mesi di lavoro a progetto e almeno due mesi consecutivi di disoccupazione Viene inoltre rivisto il calcolo dell'indennità.
Gli oneri contributivi sono il 26%.	Gli oneri contributivi aumentano gradatamente fino ad arrivare al 33% nel 2018.
Niente	Si delega il governo a prevedere azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto

## ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

Con questo contratto l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Non è previsto un numero massimo di associati	Il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre con l'eccezione in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione, il rapporto di lavoro con tutti gli associati si presume rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. I contratti in essere sono esclusi dal conteggio.
In caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il tipo di lavoro che lo riguarda	Se non c'è un'effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare o se al lavoratore non viene consegnato il rendiconto relativo, il rapporto di lavoro si presume rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta ipotesi si applica anche se il lavoratore non ha elevate competenze e esperienze maturate durante l'attività

## LA LIBERTÀ DI LICENZIAMENTO: POCHE, SPICCIOLE, RIFLESSIONI

L'enorme fuoco di fila mediatico, alzato da tutto l'apparato istituzionale a difesa di questo decreto, può essere già considerato prova del misfatto. Perché nessuno ha bisogno di investire tutte queste energie per *convincerli* che una proposta è buona. Se lo fosse veramente, basterebbe la proposta stessa, e tutti capiremmo.

Infatti...

In estrema sintesi, questa proposta peggiora la tutela per lavoratori e lavoratrici. Sono state peggiorate le nostre condizioni.

Oggi, se come lavoratrici e lavoratori veniamo licenziati illecitamente, possiamo fare una vertenza. Se il giudice ci dà ragione veniamo riassunti e ci vengono pagati tutti gli stipendi ingiustamente non percepiti.

Con la nuova riforma, invece, **non veniamo riassunti**. Almeno in alcune, diffuse casistiche (parzialmente in caso di Licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo o Giusta Causa, in caso di Licenziamento sia individuale che collettivo con violazione delle regole "formali" poste a tutela del lavoratore, in caso di Licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

Inoltre, sempre con la nuova riforma, **non ci pagano neanche gli stipendi ingiustamente non percepiti**. Questo in tutte le casistiche, ad eccezione del licenziamento discriminatorio.

Infine, sempre con la nuova riforma, viene istituita **una sostanziale sanatoria per le imprese che non rispettano i criteri "formali" nel licenziamento**. Che però non sono solo forma, ma anche sostanza negli strumenti di difesa che abbiamo come lavoratrici e lavoratori. Cioè ci hanno tolto una possibilità di difesa.

Eppure...

Eppure, se vogliamo capire il significato profondo di questa riforma, non ci possiamo dimenticare che già oggi, con l'attuale normativa, le aziende che si trovano in *crisi* oppure in *ristrutturazione* oppure in *riorganizzazione*, licenziano collettivamente lavoratrici e lavoratori, con il consenso di OOSS e istituzioni, gettando migliaia di noi nella miseria, senza di fatto alcuna tutela legale.

E questo ci conduce al punto: perché allora questa riforma oggi? Cosa aggiunge la libertà di licenziamento individuale?

La risposta può essere una sola: il ricatto. Vale a dire **la possibilità di ricattare ogni singola lavoratrice ed ogni singolo lavoratore**, ognuno di noi, per piegarci alla coatta repressione del sistema economico. Insomma, con questa riforma, si vuole offrire alle imprese la possibilità di *selezionare* lavoratrici e lavoratori, *espellendo* dal ciclo produttivo chi non è disponibile ad accettare la supremazia dell'impresa sull'uomo, a subirne le aberranti conseguenze sulle nostre condizioni di vita e di lavoro. Un nuovo, terrificante, modello *educativo*.

In questa guerra continua che ormai ci coinvolge e ci riguarda, dove un sistema in avanzato stato di decomposizione vuole fare pagare a noi i costi della propria crisi, rifiutarsi di pagare questo dazio rappresenta per noi tutti una doverosa premessa.





## VIZI DI FORMA NELLE COMUNICAZIONI AL TERMINE DELLE PROCEDURE DI MOBILITÀ

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se al termine delle procedure di mobilità il giudice accerta che non sono state rispettate tutte le procedure previste (comprese le comunicazioni), impone: - il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice; - il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro - [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1) - il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità	Se al termine delle procedure di mobilità il giudice accerta che non sono state rispettate tutte le procedure previste (comprese le comunicazioni), impone: - il <b>licenziamento</b> del lavoratore o della lavoratrice; - il <b>risarcimento</b> di un danno determinato <b>tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità</b> dell'ultima retribuzione globale di fatto. - nello stabilire la quantificazione, <b>il giudice tiene conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di nuova occupazione.</b>

## CRITERI ILLEGITTIMI NELLA SCELTA DEI LAVORATORI DA PORRE IN MOBILITÀ

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice accerta che non sono stati rispettati i criteri di scelta previsti dalla legge (carichi di famiglia; anzianità; esigenze tecnico-produttive ed organizzative) impone: - il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice; - il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro - [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1) - il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità	Se il giudice accerta che non sono stati rispettati i criteri di scelta previsti dalla legge (carichi di famiglia; anzianità; esigenze tecnico-produttive ed organizzative) impone: - il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice; - il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento fino al giorno del reintegro <b>per un massimo di 12 mensilità</b> - dal risarcimento viene <b>decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative</b> - dal risarcimento viene <b>decurtato anche quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato adeguatamente a cercare un altro lavoro mentre era licenziato.</b> - Il risarcimento <b>non prevede un minimo obbligatorio</b>

(1) la normativa attualmente in vigore prevede il pagamento della retribuzione dal giorno del licenziamento al giorno del reintegro, senza ulteriori specificazioni. Tuttavia l'orientamento in giurisprudenza è quello di decurtare quanto percepito nel frattempo per altre attività lavorative.

## LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro in cui un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Può applicarsi solo a soggetti sotto i 25 anni e sopra i 45 anni di età	Può applicarsi solo a: - soggetti sopra i 55 anni di età; - soggetti sotto i 24 anni di età ma le prestazioni lavorative devono essere svolte entro il 25° anno di età
Per prestazioni fornite durante fine settimana, periodi di ferie estive, natalizie e pasquali al lavoratore viene corrisposta un'indennità in caso si effettiva chiamata	Viene eliminata l'indennità
	Vengono semplificate le modalità di notifica del contratto intermittente da parte delle aziende e viene ridotta la sanzione amministrativa in caso di violazione negli obblighi di notifica

## TIROCINI FORMATIVI O STAGE

E' un periodo di formazione (fino a un massimo di 24 mesi) svolto presso un'azienda.

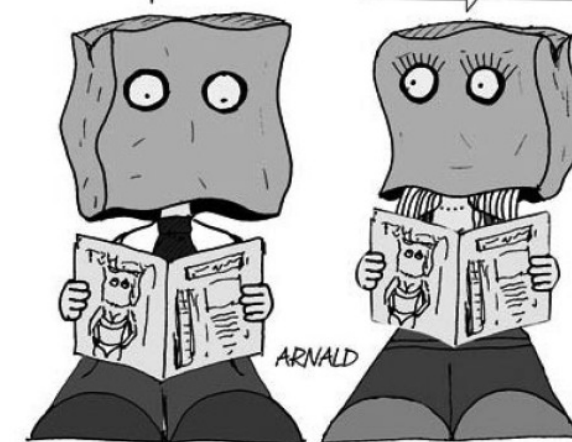
Attuale Normativa	Nuova Normativa
Non è prevista una remunerazione. A discrezione dell'azienda può essere previsto un rimborso spese o la possibilità di usufruire del servizio mensa o dei buoni pasto	Si delega il governo a prevedere una non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta
Niente	Si delega il governo a individuare degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative.
Niente	Si delega il governo a prevedere azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto

LA FLESSIBILITA' VUOL DIRE CHE NON SIAMO OBBLIGATI A LICENZIARE. LICENZIAMO SOLO SE CI VA.



MORIremo  
PRECARI?

SCHERZI? PRIMA  
C'È LA VECCHIAIA  
SENZA PENSIONE.





I LICENZIAMENTI

PREMESSA

Il Disegno di Legge n°3249 di Aprile 2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", riforma (peggiorandole) varie materie. In questo documento vengono analizzate le norme che riguardano le cosiddette "flessibilità in uscita e tutele del lavoratore", che vanno dall'articolo 13 all'articolo 21, e che riguardano:

- le procedure per impugnare il licenziamento (art. 13);
- il licenziamento individuale (art.14)
- il licenziamento collettivo (art. 15)
- le procedure da seguire per opporsi al licenziamento (dall'art. 16 all'art. 21)

Mentre scriviamo questo opuscolo il DDL è stato approvato in aula al Senato, dopo che è stato deciso di blindare la discussione ai soli emendamenti del Governo. L'analisi qui presentata è stata effettuata proprio sul testo approvato dai senatori. Ora il Disegno di Legge passa all'esame della Camera, ma è ragionevole pensare che se pure ci saranno modifiche, queste non apporteranno cambiamenti sostanziali al testo da noi analizzato. Abbiamo scelto, per facilità di lettura, di riportare in questo documento solo un'estrema sintesi delle modifiche causate dal DDL in discussione, evidenziando solo le modifiche più microscopicamente rilevanti. A seguito di questa scelta, alcune specificità degli articoli dal 13 al 15 non vengono evidenziate, così come non vengono evidenziate le differenze negli articoli dal 16 al 21.

PROCEDURE PER IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Termine per impugnare il licenziamento: 60 giorni	Invariata
Termine per il ricorso al giudice: <b>270 giorni</b> dopo aver impugnato il licenziamento	Termine per il ricorso al giudice: <b>180 giorni</b> dopo aver impugnato il licenziamento

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

E' importante sottolineare che il DDL 3249 ha operato cambiamenti **per i casi in cui il lavoratore o la lavoratrice vincono la causa, cioè per i licenziamenti operati dal datore di lavoro che il giudice riconosce come illegittimi.** Le normative qui illustrate si applicano nelle aziende che occupano: 1) più di 15 dipendenti nella sede; 2) più di 15 dipendenti nel comune; 3) più di 60 dipendenti nell'ambito nazionale. Nelle altre tipologie di aziende la normativa rimane invariata.



ALCUNI DATI SUI TEMPI DELLE VERTENZE

Con l'attuale normativa, ci sono 60 giorni per impugnare il licenziamento, ai quali aggiungere 270 giorni per depositare il ricorso dal giudice. Per un totale di 330 giorni. A questi dobbiamo aggiungere i tempi di una vertenza per licenziamento che in primo grado, secondo i dati ISTAT, può durare anche 700 giorni circa. Insomma un lavoratore o una lavoratrice possono attendere anche 36 mesi per vedere riconosciute le proprie ragioni, ma a quel punto riceverebbero 36 mesi di stipendio ingiustamente non percepito, oltre al reintegro. Con la nuova normativa, invece, vengono restituite, al massimo, 12 mensilità (in caso di reintegro) o 24 mensilità (in caso di licenziamento). E questo solo nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore vincessero la causa.



LICENZIAMENTO COLLETTIVO

VIZI DI FORMA NELLE COMUNICAZIONI CHE AVVIANO LE PROCEDURE DI MOBILITÀ

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Le imprese che intendono esercitare la facoltà di avviare la procedura di mobilità devono darne comunicazione preventiva scritta alle rappresentanze sindacali aziendali e alle associazioni di categoria. <b>Le comunicazioni sono prive di efficacia in presenza di eventuali vizi di forma.</b>	Le imprese che intendono esercitare la facoltà di avviare la procedura di mobilità devono darne comunicazione preventiva scritta alle rappresentanze sindacali aziendali e alle associazioni di categoria. <b>Eventuali vizi di forma possono essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.</b>



LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO CON MANIFESTA INSUSSISTENZA

E' il licenziamento che viene effettuato per i seguenti motivi:

- riorganizzazione del lavoro;
- ragioni relative all'attività produttiva (innovazioni tecnologiche, modifica dei cicli produttivi, ecc.);
- crisi aziendale, come ad esempio: la chiusura dell'attività produttiva;
- la soppressione del posto di lavoro;
- introduzione di nuovi macchinari che necessitano di minori interventi umani;
- affidamento di servizi ad imprese esterne.

Il lavoratore DEVE dimostrare la MANIFESTA INSUSSISTENZA (ovvero un motivo talmente chiaro ed evidente da essere lampante) ma tutti i giuslavoristi sono concordi col dire che E' IMPOSSIBILE dimostrarla (il giudice può solo riuscire a stabilire se i motivi economici sussistano o no, cioè insussistenti, ma non se la insussistenza sia "manifesta" o non manifesta)

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice accerta che il giustificato motivo è falso (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti), impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1)</li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>	Se il giudice accerta che il giustificato motivo è falso (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti), <b>PUO' SCEGLIERE</b> LE SEGUENTI INIZIATIVE: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento fino al giorno del reintegro <b>per un massimo di 12 mensilità</b></li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative</b></li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato anche quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato adeguatamente a cercare un altro lavoro mentre era licenziato.</b></li><li>- Il risarcimento <b>non prevede un minimo obbligatorio</b></li></ul> Il lavoratore può scegliere, in alternativa al reintegro, un'indennità pari a 15 mensilità ma <u>senza il versamento dei contributi</u>  <b>OPPURE PUO' SCEGLIERE</b> LE SEGUENTI INIZIATIVE: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>licenziamento</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno determinato <b>tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità</b> dell'ultima retribuzione globale di fatto.</li><li>- nello stabilire la quantificazione, <b>il giudice tiene conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di nuova occupazione.</b></li></ul>

(1) la normativa attualmente in vigore prevede il pagamento della retribuzione dal giorno del licenziamento al giorno del reintegro, senza ulteriori specificazioni. Tuttavia l'orientamento in giurisprudenza è quello di decurtare quanto percepito nel frattempo per altre attività lavorative.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

E' il licenziamento che viene effettuato per uno dei seguenti motivi:

- discriminatorio (credo politico,fede religiosa, appartenenza ad un sindacato, partecipazione ad attività sindacali, partecipazione ad uno sciopero, discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso);
- in concomitanza di matrimonio;
- dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- durante il congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore;
- durante la fruizione del congedo di paternità fino al compimento di un anno di età del bambino;
- adozione e affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice accerta che il licenziamento effettuato (con qualunque motivazione) è in realtà discriminatorio, impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il reintegro del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il risarcimento di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1)</li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>	Se il giudice accerta che il licenziamento effettuato (con qualunque motivazione) è in realtà discriminatorio, impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il reintegro del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il risarcimento di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative</b></li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>

LICENZIAMENTO CON VIOLAZIONE DI REGOLE "FORMALI" A TUTELA DEL LAVORATORE

E' quando il datore di lavoro non rispetta le seguenti regole:

- non descrive il motivo del licenziamento nella comunicazione inviata al lavoratore;
- non rispetta la procedura previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in sintesi:
  - > le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione;
  - > Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
  - > Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale;
  - > i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione.
- non rispetta la procedura previste dall'articolo 7 della legge 604/66 , in sintesi:
  - > nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro deve inviare una comunicazione Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore;
  - > nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare i motivi del licenziamento)

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice ritiene che il licenziamento sia inefficace per violazione delle regole, impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1)</li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>	Se il giudice ritiene che il licenziamento sia inefficace per violazione delle regole, impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>licenziamento</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno determinato <b>tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità</b> dell'ultima retribuzione globale di fatto.</li></ul>



## LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO SENZA MANIFESTA INSUSSISTENZA

E' il licenziamento che viene effettuato per i seguenti motivi:

- riorganizzazione del lavoro;
- ragioni relative all'attività produttiva (innovazioni tecnologiche, modifica dei cicli produttivi, ecc.);
- crisi aziendale, come ad esempio: la chiusura dell'attività produttiva;
- la soppressione del posto di lavoro;
- introduzione di nuovi macchinari che necessitano di minori interventi umani;
- affidamento di servizi ad imprese esterne.

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice accerta che il giustificato motivo è falso (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti), impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1)</li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>	Se il giudice accerta che il giustificato motivo è falso (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti), impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>licenziamento</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno determinato <b>tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità</b> dell'ultima retribuzione globale di fatto.</li><li>- nello stabilire la quantificazione, <b>il giudice tiene conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di nuova occupazione.</b></li></ul>

## LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO PER INABILITÀ O MALATTIA

E' il licenziamento che viene effettuato per i seguenti motivi:

- lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento;
- lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza dell'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro
- lavoratori disabili che, a seguito di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, siano considerati incompatibili con le mansioni affidate;
- superamento del periodo di comporto per malattia;

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice accerta che il giustificato motivo è falso (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti), impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1)</li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>	Se il giudice accerta che il giustificato motivo è falso (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti), impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento fino al giorno del reintegro <b>per un massimo di 12 mensilità</b></li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative</b></li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato anche quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato adeguatamente a cercare un altro lavoro mentre era licenziato.</b></li><li>- Il risarcimento <b>non prevede un minimo obbligatorio</b></li></ul>

## LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O GIUSTA CAUSA

E' il licenziamento che viene effettuato per uno dei seguenti motivi:

- quando l'inadempimento degli obblighi contrattuali è talmente grave da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche provvisoriamente (licenziamento per giusta causa, senza preavviso).  
Ad esempio in caso di: rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione; rifiuto a riprendere il lavoro dopo visita medica che ha constatato l'insussistenza di una malattia; lavoro prestato a favore di terzi durante la malattia, se questo pregiudica la guarigione e il ritorno al lavoro; sottrazione di beni aziendali nell'esercizio delle proprie mansioni (specie se fiduciarie); condotta extralavorativa penalmente rilevante ed idonea a far venir meno il vincolo fiduciario (es. rapina commessa da dipendente bancario)
- quando c'è un'ipotesi meno grave di inadempimento degli obblighi contrattuali, che giustifica il licenziamento ma con l'obbligo da parte del datore di lavoro di concedere il preavviso (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).  
Ad esempio in caso di: abbandono ingiustificato del posto di lavoro; minacce; percosse; reiterate violazioni del codice disciplinare di gravità tale da condurre al licenziamento; malattia (superamento del periodo di comporto ).

Attuale Normativa	Nuova Normativa
Se il giudice accerta che non c'è giusta causa o non c'è giustificato motivo soggettivo, impone, sempre: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento al giorno del reintegro</li><li>- [dal risarcimento viene decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative](1)</li><li>- il risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità</li></ul>	Se il giudice accerta che i fatti contestati sono insussistenti (cioè il datore di lavoro si è inventato i fatti) oppure che i fatti contestati dovevano essere puniti con una sanzione conservativa (cioè che il datore di lavoro non poteva licenziare ma al massimo applicare una sanzione), impone: <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>reintegro</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno pari alla retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito dal giorno licenziamento fino al giorno del reintegro <b>per un massimo di 12 mensilità</b></li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato quanto percepito in questo periodo per altre attività lavorative</b></li><li>- dal risarcimento viene <b>decurtato anche quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato adeguatamente a cercare un altro lavoro mentre era licenziato.</b></li><li>- Il risarcimento <b>non prevede un minimo obbligatorio</b></li></ul> <p><b>Nelle altre ipotesi</b> in cui viene accertato che NON ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il giudice impone:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il <b>licenziamento</b> del lavoratore o della lavoratrice;</li><li>- il <b>risarcimento</b> di un danno determinato <b>tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità</b> dell'ultima retribuzione globale di fatto.</li></ul> <p><b>Nota Bene:</b> NON SI CAPISCE QUALI SIANO QUESTE ALTRE IPOTESI!!!!!! In pratica sembra come se il giudice avesse una discrezionalità al riguardo</p>