

## IL RIPENSAMENTO



### IL CASO

Nel caso in cui, dopo aver comminato un licenziamento, il datore di lavoro decida di ripensarci, quali sono – se esistono – gli strumenti per rimediare, cercando così di limitare i danni conseguenti a un'eventuale decisione da parte del giudice?

### LA SOLUZIONE

**Il datore di lavoro ha due possibilità: 1) la revoca del licenziamento entro 15 giorni da quello in cui il lavoratore lo ha impugnato (In tal caso il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità) e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dalle disposizioni vigenti; 2) l'offerta di conciliazione.**

## I TEMPI DELL'OFFERTA



Abbiamo intenzione di procedere a un licenziamento. Vorremmo sapere quali sono i tempi che la norma concede al datore di lavoro per procedere alla formulazione dell'offerta di conciliazione. Vorremmo inoltre sapere in quale sede va formulata l'offerta e firmato l'accordo.

**L'offerta di conciliazione deve essere formulata in sede protetta o davanti a una commissione di certificazione; il termine di "scadenza" è il medesimo concesso al lavoratore per impugnare il licenziamento (60 giorni di calendario decorrenti da quello in cui è stata ricevuta la comunicazione del recesso).**

## L'AMBITO APPLICATIVO



Il datore di lavoro con una sola unità produttiva che, al 6 marzo 2015, occupava 15 dipendenti, e che lo scorso dicembre ha assunto un nuovo lavoratore a tempo indeterminato, in caso di licenziamento, può offrire la conciliazione anche al "vecchio" dipendente?

**L'offerta di conciliazione si applica, oltre che ai nuovi assunti e ai contratti a termine e di apprendistato trasformati, a tutti i dipendenti già in forza nel caso in cui il datore, causa assunzioni a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e superi le 15 unità.**

## PIÙ DI 15 DIPENDENTI



Il datore di lavoro che ha più di 15 dipendenti e decide di licenziare un lavoratore soggetto al contratto a tutele crescenti, quali vantaggi può ottenere dalla conciliazione? In altri termini, quanto potrebbe costare una sconfitta in giudizio?

**Nel licenziamento discriminatorio, nullo e orale: reintegra, più minimo 5 mensilità dell'ultima retribuzione per il calcolo del Tfr, più contributi; licenziamento disciplinare, di cui si dimostri l'insussistenza del fatto materiale: reintegra, più massimo 12 mensilità, più contributi; c) altri casi di licenziamento disciplinare e per motivo oggettivo: 2 mensilità per anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24.**

## FINO A 15 DIPENDENTI



Siamo una piccola azienda che non supera come organico i 15 dipendenti. Dobbiamo procedere al licenziamento di un lavoratore soggetto al contratto a tutele crescenti. Vorremmo sapere, qualora lui ricorresse in giudizio e, in assenza di conciliazione, che tipo di risarcimento dovremmo versare.

**Nel licenziamento discriminatorio, nullo e orale: reintegra più minimo 5 mensilità dell'ultima retribuzione per il calcolo del Tfr, più contributi; b) licenziamento disciplinare (a prescindere dall'insussistenza del fatto materiale) o per giustificato motivo oggettivo: 1 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.**

## L'AMMONTARE



Abbiamo intenzione di ridurre l'organico in seguito a una lunga fase di riduzione delle commesse. Siamo un'azienda con più di 15 dipendenti. Vorremmo sapere quale onere può ricadere sul datore di lavoro che intenda seguire la procedura dell'offerta di conciliazione.

**Premesso che l'importo è sempre legato all'anzianità del dipendente, se il datore di lavoro ha più di 15 dipendenti, la cifra è pari a un minimo di 2 mensilità per i primi 2 anni di servizio, aumentata di una mensilità per ogni ulteriore anno, con un massimo di 18 mensilità.**

## CALCOLO DELLE FRAZIONI



Vorrei sapere come devo calcolare la cifra da offrire ad un dipendente licenziato se l'anzianità del lavoratore non è "tonda", in quanto egli, per esempio, è occupato alle dipendenze della nostra azienda, da 4 anni, 6 mesi e 2 giorni.

**Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, l'importo va riproporzionato e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero. Quindi, ipotizzando che la retribuzione utile per il Tfr sia pari a 1.200 euro, nel caso di datore di lavoro "grande", 12 giorni non si contano e l'importo sarà pari a 1.200 euro per 4,5 e cioè 5.400 euro netti.**