

<b>SUPERAMENTO DEL COMPORTO: LA CHECK LIST PER IL DATORE</b>		
<b>N.</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Note</b>
<b>1</b>	Il conteggio dei giorni di assenza è corretto?	In alternativa, a seconda delle diverse ipotesi, posto che il licenziamento sarebbe illegittimo, il lavoratore potrebbe aver diritto, oltre al risarcimento del danno, anche alla reintegrazione nel posto di lavoro. <sup>(1)</sup>
<b>2</b>	Il lavoratore ha chiesto l'aspettativa prevista dal CCNL?	Se l'ha chiesta e documentata, essa va concessa, pena la possibile illegittimità del licenziamento. Se, invece, questa non è prevista o se l'interessato non l'ha chiesta, si può procedere.
<b>3</b>	La comunicazione di recesso è stata fatta per iscritto?	L'omissione della forma scritta comporta l'applicazione della disciplina di tutela, a favore del lavoratore, prevista in caso di licenziamento orale: opera sempre la reintegrazione nel posto
<b>4</b>	I motivi del recesso sono indicati nella lettera?	I motivi sono costituiti dall'elenco dei giorni di assenza coperti da certificazione medica: non allegare tale elenco alla lettera può comportare le sanzioni previste per l'omissione dei motivi.
<b>5</b>	Il recesso è tempestivo?	Occorre che il datore di lavoro intimi il licenziamento a ridosso del superamento del comporta: è quindi necessario evitare che trascorra troppo tempo senza che nulla sia stato fatto.
<p><sup>(1)</sup> Il co. 7 dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dispone che il giudice applica la medesima disciplina di cui al 4° co. del medesimo articolo nell'ipotesi in cui accerti che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'art. 2110, co. 2, del codice civile. In questo caso, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto e a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore è condannato, altresì, a versare i contributi dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali senza sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, che è pari a 15 mensilità.</p>		