



IL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO

DIMISSIONI, tra note storiche e recenti innovazioni
LICENZIAMENTO, forma, motivi, procedure e
conseguenze



IL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO

- Per iniziativa delle parti

DIMISSIONI

LICENZIAMENTO

- Per eventi estranei al rapporto

MORTE DEL LAVORATORE

MAI per morte del datore di lavoro

Neppure il fallimento determina la risoluzione del contratto (art. 2119 cc)

ben potendo però la situazione dell'azienda costituire un giustificato motivo di recesso

LE DIMISSIONI

- Recesso unilaterale del lavoratore
- Atto recettizio
- Artt. 2118 c.c. → ordinarie
- Artt. 2119 c.c. → per giusta causa
- Forma?

TRIBUNALE DI UDINE, Sez. lav., 12 marzo 2014, n. 108

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto dal lavoratore con una dichiarazione di volontà unilaterale e recettizia (dimissioni), per la quale vige il principio della libertà di forma, a meno che le parti non abbiano espressamente previsto una particolare forma convenzionale per la validità dell'atto "ad substantiam".



CCNL Terziario Confcommercio

Art. 241 - (Dimissioni)

[...] Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 234.



CCNL Metalmeccanica Industria

Titolo VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Art. 1 (Preavviso di licenziamento e
di dimissioni)*

[...] Tanto il licenziamento quanto
le dimissioni saranno comunicate per
iscritto.

Le dimissioni in bianco

- Prassi odiosa, ma esistente
- Sforzo del legislatore per contrastarla
 - L. 188/2007 (23.11.2007 – 25.6.2008)
 - L. 92/2012
 - D.Lgs 151/2015 «in materia di semplificazioni»





La nuova procedura

Art. 26 Dlgs 151/2015 - (*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*)

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

- 
- Il lavoratore può effettuare la comunicazione in via autonoma
 - MA deve essere dotato di un PIN **DISPOSITIVO INPS**
 - Dovrà accedere al sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it – sezione ultime notizie) dove potrà compilare lo specifico modulo predisposto per effettuare la comunicazione di dimissione/risoluzione consensuale/revoca delle dimissioni e della risoluzione consensuale, e trasmetterlo attraverso la procedura alla Pec del proprio datore di lavoro nonché alla DTL competente.

- 
- Entro sette giorni le dimissioni possono essere **REVOCATE** sempre tramite la medesima procedura
 - Se non si conosce la **PEC** del datore di lavoro, è sufficiente l'indirizzo e-mail
 - In alternativa il lavoratore può avvalersi di un soggetto abilitato alla trasmissione (Patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione).



IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

FONTI

PROCEDURE

IMPUGNATIVA

TUTELE



Le fonti

- Artt. 2118 – 2119 c.c.
- L 604/1966
- L 300/1970
- L 92/2012
- D.Lgs 23/2015

c.c. art. 2118. Recesso dal contratto a tempo indeterminato.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato [c.c. 1373], dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative] ⁽¹⁾, dagli usi o secondo equità ⁽²⁾⁽³⁾.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso [c.c. 1750, 2948, n. 5].

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro [c.c. 2751, n. 4; c.p.c. 545] ⁽⁴⁾.



c.c. art. 2121. Computo dell'indennità di mancato preavviso

L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

c.c. art. 2119. Recesso per giusta causa (1).

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto [c.c. 1373] prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato ⁽²⁾, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto [c.c. 2103]. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore [c.c. 2221] o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda [c.c. 2111] ⁽³⁾.



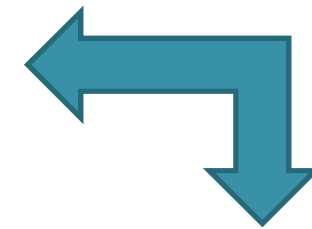
Le Procedure

- **Artt. 2 e 7 L 604/1966**


**OBBLIGO di SPECIFICAZIONE
della MOTIVAZIONE del LICENZIAMENTO
a CARICO del DATORE di LAVORO**



DATA L'IMPORTANZA DELLA
MOTIVAZIONE (DA MOTIVAZIONI
DIVERSE DERIVANO DIVERSI REGIMI di
TUTELA: REINTEGRAZIONE O SOLO
RISARCIMENTO DEL DANNO) LA
MOTIVAZIONE A CARICO DEL DATORE
DI LAVORO E' SEMPRE OBBLIGATORIA



**In forma
scritta a
pena di
inefficacia!**



**GIUSTA CAUSA
E GIUSTIFICATO MOTIVO
(OGGETTIVO E
SOGGETTIVO)
DI LICENZIAMENTO**

GIUSTA CAUSA: Articolo 2119 del codice civile

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi **UNA CAUSA CHE NON CONSENTA LA PROSECUZIONE, ANCHE PROVVISORIA, DEL RAPPORTO**. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità di preavviso.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

- **GIUSTA CAUSA: Articolo 2119 del codice civile**
- La giusta causa sussiste in presenza di condotte gravissime del lavoratore che minano in maniera definitiva il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- Ogni licenziamento per giusta causa ha **natura ontologicamente disciplinare**
- La **sanzione deve essere proporzionata** alla gravità del fatto commesso

GIUSTA CAUSA: Articolo 2119 del codice civile

- 1) **Bancario che non informa datore che è sottoposto a procedimento penale;**
- 2) **Gravi calunnie verso datore di lavoro;**
- 3) **Rissa o aggressione sul posto di lavoro;**
- 4) **Abuso del telefono aziendale;**
- 5) **Furto di beni o contanti;**
- 7) **Svolgimento altra attività durante la malattia;**
- 8) **Attività in concorrenza con datore;**
- 9) **Furto e ricettazione**
- 10) **Falsificazione del certificato malattia**
- 11) **Assenteismo virtuale: FACEBOOK**
- 12) **eccetera**

- **GIUSTIFICATO**

- **MOTIVO:**

- **ART. 3 LEGGE 604/1966**

- **SOGGETTIVO
(disciplinare)**

- **OGGETTIVO (motivi
economici)**

GIUSTIFICATO MOTIVO:

ART. 3 LEGGE 604/1966

- **SOGGETTIVO:** Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore**
- **OGGETTIVO (motivi economici):** ovvero da **ragioni inerenti all'attività produttiva**, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

- 1) Comportamento del lavoratore meno grave di giusta causa
- 2) Potere del giudice di convertire recesso da giusta causa a giustificato motivo soggettivo se ritiene che fatto commesso è meno grave (spetta il preavviso)
- 3) Caso tipico: lo scarso rendimento

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Caso tipico: lo **SCARSO RENDIMENTO**

Datore di lavoro deve dimostrare:

1. Un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente a lui solo imputabile;
2. La notevole sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente da lui realizzato nel periodo di riferimento
3. Con riferimento ai risultati dati globali riferiti a una media di attività tra i vari dipendenti

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Cassazione 10 settembre 2013, n. 20715

E' legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo di un dipendente che, tramite la propria password personale per l'accesso al data base aziendale, scarichi l'elenco delle e-mail dei dipendenti e dei collaboratori dell'azienda e, dopo averlo copiato sul personal computer dell'organizzazione sindacale cui aderisce, invii a tutti una e-mail assai critica nei confronti della direzione dell'impresa.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

RAGIONI INERENTI:

1. l'attività produttiva
2. l'organizzazione del lavoro
3. Il suo regolare funzionamento

GMO: Libertà dell'iniziativa economica (art. 41 Cost.)

1. **L'INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA È LIBERA**
2. **Il datore di lavoro è libero di organizzare la propria attività nel modo più opportuno**, compiendo le conseguenti scelte organizzative e produttive, salvo rispetto dei principi di correttezza e buona fede (Cass. 17 novembre 2010, n. 23222)

GMO: Libertà dell'iniziativa economica (art. 41 Cost.)

- I. Il datore può, nella gestione dell'impresa, prendere tutte le decisioni che ritiene più giuste per **modificare la produzione, entrare o uscire da un determinato mercato, introdurre nuovi macchinari** e così via, anche nel caso in cui da ciò consegua la necessità di licenziare un dipendente.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: COSA DEVE DIMOSTRARE IL DATORE?

- 1) La sussistenza delle ragioni addotte
- 2) Il nesso di causalità con il recesso
- 3) L'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse con riguardo all'organizzazione aziendale (complessiva) in essere al momento del recesso (cd. **onere di repechage**)

GMO: motivi validi e no secondo la giurisprudenza - I

Motivo addotto dal datore	Valido	Sentenza
Stato ansioso depressivo reattivo del dirigente quando prestazione è incompatibile con la terapia di riposo psichico necessaria	SI	Cass. 7.3.2012, n. 3547
Riduzione del personale conseguente a crisi del settore in cui opera il datore di lavoro	SI	Cass. 8.3.2012, n. 3629
Riassetto organizzativo per gestione più economica dell'attività aziendale	SI	Cass. 16.2.2012, n. 2250
Modesta contrazione dell'attività produttiva, non implicante sensibile riduzione di persone e mezzi, ove datore stipuli contratto collaborazione a progetto per sostituzione pochi giorni prima di comunicare recesso	NO	Cass. 19.1.2012, n. 755

GMO: motivi validi e no secondo la giurisprudenza - 2

Motivo addotto dal datore	Valido	Sentenza
Asserita attribuzione a un superiore gerarchico delle mansioni svolte dal dipendente, a seguito di un preteso riassetto organizzativo che, nella realtà dei fatti, si verificò solamente tempo dopo il licenziamento	NO	Cass. 11.7.2011, n. 15157
Scopo di conseguire una più corretta gestione dell'impresa dal punto di vista economico e organizzativo	SI	Cass. 24.5.2011, n. 11356
Diminuzione del fatturato (senza che giudice debba o possa valutare se essa ha natura transitoria o permanente)	SI	Cass. 22.2.2011, n. 4276
Riorganizzazione dell'azienda per la sua più economica gestione	SI	Cass. 7.4.2010, n. 8237

GMO: motivi validi e no secondo la giurisprudenza - 3

Motivo addotto dal datore	Valido	Sentenza
Soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era addetto il dipendente attuata per la più economica gestione dell'impresa	SI	Cass. 27.10.2009, n. 22648
Richiesta di allontanamento dal posto di lavoro da parte di un committente di un appalto affidato al datore, in presenza di una clausola di gradimento prevista nel contratto di appalto	SI	Trib. Bolzano 27.7.2007
Soppressione del posto di lavoro, inteso come redistribuzione delle mansioni prima svolte dal lavoratore licenziato agli altri dipendenti rimasti in servizio	SI	Trib. Venezia 2.11.2005

GMO: motivi validi e no secondo la giurisprudenza - 4

Motivo addotto dal datore	Valido	Sentenza
Cessazione dell'attività aziendale (scarsa fiducia dell'imprenditore nello sviluppo del settore; cattive condizioni di salute; desiderio di riposo)	SI	Cass. 18.8.2000, n. 10966; T. Bassano 25.9.2006
Rifiuto del lavoratore, la cui sede di lavoro sia stata chiusa, di passare alle dipendenze di diversa società, seppur controllata dal datore, perché questi deve provare l'impossibilità della diversa collocazione all'interno dell'azienda	NO	Cass. 28.8.2003, n. 12645

GMO: CASO PRATICO

- 1. Gli addetti al magazzino vengono licenziati perché la gestione di questo viene affidata a una cooperativa e le posizioni di lavoro sono soppresse;**
- 2. La scelta imprenditoriale è stata effettiva e non pretestuosa;**
- 3. La società aveva dimostrato la ragionevolezza in termini di più flessibilità nell'utilizzo del personale e vi era stato anche un risparmio economico;**
- 4. L'unica nuova assunta era già in servizio come lavoratrice interinale addetta all'ufficio commerciale, con mansioni incompatibili con quelle degli appellati**

Cassazione 1° agosto 2013, n. 18416

1. Il "motivo oggettivo" è rimesso alla valutazione del datore, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, poiché tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'articolo 41 della Costituzione.

2. Spetta invece al giudice il controllo della reale sussistenza delle esigenze tecnico-economiche dedotte dal datore, e cioè della effettività e della non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

GMO: CONTENUTO DELLA MOTIVAZIONE

La motivazione deve essere sufficientemente specifica e completa, per consentire al lavoratore di individuare chiaramente la causa del recesso: una comunicazione assolutamente generica equivale a totale omissione della comunicazione dei motivi, con conseguente illegittimità (Cass. 5.5.2011, n. 9925).

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: PROCEDURA

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo **DEVE ESSERE PRECEDUTO** (datori oltre i 15

da una **comunicazione** effettuata dal datore di lavoro alla **Direzione territoriale del lavoro** del luogo dove il **lavoratore presta la sua opera**



tale comunicazione **deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore**

CONTENUTO DELLA COMUNICAZIONE

- 1) Dichiarazione del datore che intende licenziare per motivo oggettivo
- 2) **Motivi** del licenziamento
- 3) **Eventuali misure di assistenza** alla ricollocazione del lavoratore



CONVOCAZIONE delle PARTI da parte della DTL

- 1) La DTL **trasmette la convocazione** al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di **7 giorni** dalla ricezione della richiesta (prima convocava entro 7 giorni)
- 2) L'**incontro** si svolge dinanzi a commissione provinciale di conciliazione ex art. 410 cod. proc. civ. (presiede direttore DTL o suo delegato)

VALIDITA' DELLA CONVOCAZIONE NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE

1) Recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro;

2) Recapitata ad altro domicilio che sia stato formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro;

3) Consegnata (di persona) al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta

Se il lavoratore non ha comunicato nuovo indirizzo e/o rifiuta di ricevere la convocazione, essa si ha ugualmente per riuscita!

SVOLGIMENTO DELLA PROCEDURA: LE PARTI POSSONO ESSERE ASSISTITE DA ...

1) Organizzazioni di rappresentanza alle quali sono iscritte o alle quali conferiscono apposito mandato

2) Da un componente della RSA/RSU dei lavoratori

3) Da un avvocato o da un consulente del lavoro

1) Partecipazione attiva della DTL

2) ESAME DI SOLUZIONI ALTERNATIVE AL RECESSO

3) Conclusione entro 20 giorni da momento in cui DTL ha trasmesso convocazione per incontro

4) Salvo che le parti non concordino sul proseguimento della trattativa in vista di conclusione accordo

SE TENTATIVO DI CONCILIAZIONE FALLISCE, E COMUNQUE, DOPO 20 GIORNI, IL DATORE PUO' COMUNICARE LICENZIAMENTO AL LAVORATORE MA LO PUO' ANCHE COMUNICARE ENTRO 7 GIORNI SE LA DTL NON CONVOCA LE PARTI

SOSPENSIONE PROCEDURA o EFFETTI



Obiettivo non dichiarato ma sostanziale: evitare che il lavoratore “si dia malato” appena conosce intenzioni del datore

- 1) Legittimo e documentato impedimento lavoratore a presenziare all'incontro: sospensione **PROCEDURA** max 15 giorni calendario (art. 7, L. 604)
- 2) **EFFETTI** sospesi in base a norme sul Testo Unico maternità e paternità: e quindi D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Art. 1, co. 41, L. 92/2012)
- 3) Gli **EFFETTI** sono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro (Art. 1, co. 41, L. 92/2012)

NON SONO PREVISTE ALTRE IPOTESI DI SOSPENSIONE!

GMO: ESITO POSITIVO PROCEDURA: VARIAZIONI



**MANTENIMENTO
DEL RAPPORTO DI
LAVORO CON
VARIAZIONI**

**Adibizione ad altre mansioni – Distacco
Passaggio a part time - Trasferimento
Lavoro autonomo o in cooperativa**

GMO: ESITO POSITIVO PROCEDURA: RISOLUZIONE



**RISOLUZIONE
CONSENSUALE
DEL RAPPORTO
DI LAVORO**



1) Lavoratore percepisce NASPI

2) Possibile affidamento a un'agenzia di somministrazione per favorire il reimpiego

GMO: ESITO NEGATIVO DELLA PROCEDURA



LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE E

1) Giudice valuta il comportamento complessivo delle parti, in base al verbale e alla proposta di conciliazione avanzata dalla commissione

2) .. ai fini dell'ammontare dell'indennità risarcitoria (12-24 mesi) e del pagamento delle spese di giudizio

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

ULTERIORI EFFETTI



1) Il licenziamento intimato all'esito del procedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo produce **effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato (comunicazione a DTL)**, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva

2) **Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato**

- **COSI' LE COMUNICAZIONI AL CENTRO PER L'IMPIEGO**

- **MIN LAV. - LETTERA CIRC. 12 OTTOBRE 2012, N. 18273**



Il giorno a partire da quello decorre il termine di 5 giorni per la comunicazione al CPI è quello dell'effettiva risoluzione del rapporto (spedizione lettera), senza tener conto che la risoluzione produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato



Gli effetti retroattivi del licenziamento non incidono sui termini della comunicazione



Nella modulistica va indicata la data a partire dalla quale si producono gli effetti del licenziamento



L'impugnativa

- **Art. 6 L 604/1966**

1) Il lavoratore, a pena di decadenza, deve impugnare per iscritto il licenziamento entro **60 giorni** dalla data in cui ne ha avuto notizia da parte del datore di lavoro

2) L'impugnazione non è efficace se non è seguita, entro **180 giorni**, da deposito ricorso c/o cancelleria tribunale..

3) o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora questi siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo



Le tutele

CONTRATTI ANTE 7.3.2015

- Art. 8 L 604/1966
- Art. 18 L 300/1970

CONTRATTI POST 7.3.2015

- D.lgs 23/2015

Perché è necessario “contare” i dipendenti?

Perché l'esatta determinazione dell'organico aziendale assume una rilevanza fondamentale quando – a seguito della comminazione di un licenziamento poi dichiarato invalido dal giudice – si debba stabilire il tipo di tutela spettante al lavoratore

Su chi ricade l'onere di provare la consistenza dell'organico?

1. L'onere della prova circa l'effettiva consistenza dell'organico aziendale ricade sul **datore di lavoro**.
2. Poiché “le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'art. 18, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore, devono essere provati dal datore”.
3. “L'individuazione di tale onere probatorio a carico del datore persegue la finalità di non rendere troppo difficile l'esercizio del diritto del **lavoratore**, il quale, a differenza del datore, è **privo** della **"disponibilità" dei fatti idonei** a provare il numero dei lavoratori occupati nell'impresa”.

Momento in cui effettuare il calcolo

Per individuare il tipo di tutela da riconoscere al lavoratore licenziato, il computo dei dipendenti va effettuato tenendo conto della **NORMALE OCCUPAZIONE** dell'impresa con riguardo al periodo di tempo antecedente al licenziamento e non anche a quello successivo,

senza dare rilevanza alle contingenti e occasionali contrazioni o anche espansioni del livello occupazionale aziendale (Cass. 14 ottobre 2011, n. 21280.)

PREMESSA

Nel caso di licenziamento illegittimo, ossia non sorretto da giusta causa o dal giustificato motivo



la tutela accordata al lavoratore è differenziata in relazione alla consistenza dimensionale del datore



essa è assai più stringente dal punto di vista della **ripresa del rapporto ed economicamente più rilevante** nel caso in cui vengano **superati determinati limiti di organico**.

CASI DI APPLICABILITÀ DELLA TUTELA REALE

- 1) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che in **ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo** nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano **più di 15** prestatori di lavoro, **quindi almeno 16** (più di 5, quindi almeno 6, se trattasi di **imprenditore agricolo**);
- 2) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che **nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti** (e imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti), **anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti**;
- 3) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che hanno alle loro dipendenze **più di 60** (quindi almeno 61) prestatori di lavoro

CASI DI APPLICABILITÀ DELLA TUTELA OBBLIGATORIA

1) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nella sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo (ossia l'unità produttiva) ovvero nel territorio del comune, in cui ha avuto luogo il licenziamento, occupano **fino a un massimo di 15 prestatori** di lavoro (fino a 5 se trattasi di imprenditore agricolo);

2) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che **hanno in tutto il territorio nazionale fino a 60 dipendenti e in nessuna unità produttiva o comune superano i 15 dipendenti**

TUTELA REALE E OBBLIGATORIA: UN ESEMPIO PRATICO

NUMERO DIPENDENTI: TIPO DI TUTELA PER UNITÀ PRODUTTIVE E AZIENDA							
Roma	Tutela	Milano	Tutela	Pesaro	Tutela	Bolzano	Tutela
16	TR	15	TO	18	TR	3	TO
Tutela reale per le sole unità produttive con oltre 15 dipendenti: perché l'azienda nel suo complesso non occupa più di 60 dipendenti							
16	TR	15	TR	18	TR	12	TR
Scatta la tutela reale per tutti i dipendenti di tutte le unità produttive perché l'organico complessivo del datore di lavoro supera le 60 unità							
3	TO	3	TO	20	TR	2	TO
La tutela reale riguarda l'unica unità produttiva che supera i 15 dipendenti: l'azienda nel suo complesso occupa fino a 60 (nel nostro caso solo 28) dipendenti							
Nota Bene: TR = tutela reale (reintegrazione e risarcimento del danno); TO = tutela obbligatoria (riassunzione o risarcimento del danno).							