

# Art. 18 – le modifiche

	<b>vigente</b>	<b>come sarà</b>
<b>Licenziamento individuale per motivi economici *</b>	Il licenziamento individuale per motivi economici, riconosciuti come validi, è già previsto e non dà diritto né al reintegro né all'indennizzo.	Non cambia
<b>- fino a 4 dipendenti nell'arco di 120 giorni</b>	Se invece il giudice ritiene non valido il motivo economico addotto dall'azienda, può decidere il reintegro del lavoratore. Sarà il dipendente, nel caso, a scegliere in alternativa l'indennizzo.	Se invece il giudice ritiene non valido il motivo economico addotto dall'azienda, potrà decidere solo per l'indennizzo economico, che sarà tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, dell'anzianità del lavoratore e del comportamento delle parti
	Se il motivo economico è addotto per mascherare un licenziamento disciplinare o discriminatorio, si ricade nelle due ipotesi qui di seguito. <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Se il giudice riconosce validi motivi disciplinari, non scatta né il reintegro né l'indennizzo</li><li>❖ Come per i licenziamenti per motivo</li></ul>	Il giudice non è chiamato a valutare il tipo di licenziamento, ma se dovesse valutare l'inesistenza dei motivi economici, scatterà l'indennizzo tra le 15 e le 27 mensilità
		Non cambia
		Il giudice avrà di fronte due alternative:

	<p>economico, il giudice che ritiene non valido il motivo disciplinare addotto dall'azienda, può decidere il reintegro del lavoratore. Sarà il dipendente, nel caso, a scegliere in alternativa l'indennizzo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se il fatto imputato al lavoratore non è stato commesso o se non è un motivo previsto dai contratti di settore, e allora deciderà per il reintegro, in aggiunta al pagamento della retribuzione per tutto il periodo tra il licenziamento e il reintegro stesso.</li> <li>2. In tutti gli altri casi di motivo ingiustificato ci sarà l'indennizzo, che lo stesso giudice stabilirà tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, dell'anzianità del lavoratore e del comportamento delle parti</li> </ol>
--	---	--

<b>Licenziamento individuale per motivi discriminatori</b>	Se il giudice non riconosce la discriminazione, il licenziamento resta valido	Non cambia
	Il lavoratore può impugnare il licenziamento e deve dimostrare davanti al giudice che è stato discriminatorio. Se il giudice ritiene fondato il ricorso, annulla il licenziamento e reintegra il lavoratore	Non cambia

\* Questo tipo di licenziamenti prevederanno una procedura di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, dopo la quale al dipendente rimarrà la possibilità di ricorrere in tribunale