



CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Premessa:

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, **entrato in vigore il 7 marzo 2015**, contenente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, Con tale legge è stato introdotto un nuovo regime di **tutela (indennitaria)** per i casi di licenziamento illegittimo in relazione all'anzianità di servizio, **escludendo la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, con esclusione dei licenziamenti nulli e discriminatori.

Nel dettaglio:

<i>Campo di applicazione</i>	<p>La nuova disciplina dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, il cosiddetto contratto a tutele crescenti, si applica alle assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega conferita al Governo dalla legge n. 183/2014, e cioè a far data dal 7 marzo 2015, mentre ai rapporti in essere continuerà ad essere applicata la disciplina previgente.</p> <p>Le nuove regole si applicano altresì in caso di conversione, dal 7 marzo 2015, di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato o di apprendistato in un rapporto di lavoro qualificato.</p> <p>La nuova tutela si applica altresì a tutto il personale dipendente da imprese con meno di 15 dipendenti qualora, con una nuova assunzione, si supera il predetto limite.</p> <p>In merito alle ultime due categorie di soggetti rientranti nella nuova disciplina (trasformazione di contratti vecchi e personale "vecchio" di imprese con meno di 15 dipendenti) rimane comunque qualche perplessità e non si esclude una possibile futura pronuncia in merito all'incostituzionalità della previsione legislativa.</p>
<i>Esclusioni</i>	<p>Restano esclusi i rapporti di lavoro a tempo determinato ed i rapporti con qualifica dirigenziale.</p>
<i>Discrezionalità del giudice e sussistenza del fatto materiale</i>	<p>Rispetto alla disciplina previgente, la nuova legge limita la discrezionalità del giudice; oggi, a differenza di quanto accadeva prima, la sussistenza del fatto materiale rende fondato il provvedimento, indipendentemente da come quel fatto venga valutato dal punto di vista giuridico.</p>



	<p>La valutazione giuridica rimane presente ma confinata alla sfera risarcitoria non rappresentando un elemento che il giudice potrà utilizzare per giustificare la Sua decisione nella direzione dell'illegittimità della scelta datoriale.</p>
<p><i>1) Tutela in caso di licenziamento per giustificato motivo e giusta causa illegittimi</i></p>	<p>È prevista una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.</p> <p>La misura è dimezzata nelle piccole imprese (< 15 dipendenti), con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità (1 mensilità per anno di servizio).</p>
<p><i>2) Tutela in caso di licenziamento caratterizzato da vizi formali e procedurali (ex art.7, l.n.300/70)</i></p>	<p>È prevista una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.</p> <p>L'importo è dimezzato per le piccole imprese (< 15 dipendenti), con un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità (1/2 mensilità per anno di servizio).</p>
<p><i>3) Tutela in caso di licenziamento discriminatorio, nullo e orale</i></p>	<p>Uno dei pochi casi in cui permane il diritto alla reintegra nel posto di lavoro è la dichiarazione di nullità del licenziamento, perché discriminatorio; sono quelli legati a ragioni di ordine sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua, di sesso, di handicap, di età, basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.</p> <p>La reintegra sussiste anche in caso di licenziamento nullo, pronunciato cioè durante il periodo di tutela per matrimonio, per maternità/paternità e per motivo illecito determinante (es. licenziamento per ritorsione).</p> <p>Inoltre, in caso di licenziamento disciplinare, la tutela reintegrativa spetta anche in caso di insussistenza del fatto contestato.</p> <p>La tutela di reintegra vige sia per le imprese con meno, sia per quelle con più di 15 dipendenti.</p>
<p><i>Revoca del licenziamento</i></p>	<p>In caso di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.</p>



Offerta di conciliazione	<p>Al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire ad ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore licenziato, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla ricezione del recesso), in una delle sedi protette (sede sindacale, DTL), un importo – che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'IRPEF e non è assoggettato a contribuzione previdenziale - pari a 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio. Per le imprese con più di 15 dipendenti, l'importo è fissato con un minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità, per le imprese con meno di 15 dipendenti l'importo è fissato con un minimo di 1 e massimo 6 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.</p> <p>L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento, anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>
Comunicazione telematica obbligatoria di cessazione	<p>È previsto l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare all'ufficio del lavoro l'avvenuta o non avvenuta conciliazione. Tale comunicazione andrà effettuata obbligatoriamente entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto e la sua omissione comporterà la sanzione già prevista in caso di mancata comunicazione telematica (da 100,00 a 500,00 € per ogni lavoratore).</p>
Tentativo obbligatorio di conciliazione	<p>Al licenziamento economico individuale del contratto a tutele crescenti per le imprese con più di 15 dipendenti non si applica più la procedura di comunicazione preventiva dell'intenzione a licenziare alla direzione territoriale del lavoro.</p>

Per ulteriori chiarimenti restiamo a disposizione.

Bolzano/Brunico, aprile 2015

Cordiali saluti,

dott. Günther Sachsalber / dott. Philip Girardi / dott.ssa Judith Huber