

# **JOBS ACT LEGGE DELEGA 183/2014**

**PUBBLICATA IN G.U. N. 290 DEL 15/12/2014 è  
ENTRATA IN VIGORE IL 16/12/2014**

Rimini, 18 Marzo 2015



**ROMINA MACRELLI**  
*Consulente Del Lavoro*

# JOBS ACT LEGGE DELEGA 183/2014

- Atto n. 134: Schema di Decreto sul **contratto a tutele crescenti** – Ora D.Lgs n. 23 del 04/03/2015 – **In vigore dal 07 marzo 2015** (il Governo, con l'Atto n. 134, ha esercitato soltanto una parte della Delega in materia di **“Disciplina delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro”**. In particolare al momento il Governo si è occupato esclusivamente di quanto previsto al punto 7 comma 1 lett. C) della L. 183/2014 (contratto a tutele crescenti);
- Atto n. 135: Schema di Decreto sul **riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali** – Ora D.Lgs n. 22 del 04/03/2015 – **in vigore dal 07 marzo 2015.**



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# **JOBS ACT LEGGE DELEGA 183/2014**

Le altre deleghe contenute nella L. 183/2014 sono:

- **Politiche attive del lavoro**; riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.
- **Semplificazione e razionalizzazione** delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese;
- **Tutela della maternità** e forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**Norme ancora non in vigore** (così come “Disciplina delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro” esclusa la parte del contratto a tutele crescenti).



**ROMINA MACRELLI**  
*Consulente Del Lavoro*

# **CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI DECRETO LEGISLATIVO N . 23/2015**

**PUBBLICATO IN G.U. N. 54 DEL 06/03/2015  
ENTRATA IN VIGORE IL 07/03/2015**



**ROMINA MACRELLI**  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## DECRETO LEGISLATIVO N . 23/2015

E' stato introdotto un nuovo regime di tutela per i casi di provvedimento espulsivo illegittimo.

La volontà della norma, oltre a rendere più snello il percorso di uscita del lavoratore dall'azienda, è quella di **togliere** quell'elemento di **discrezionalità giudiziale** che fino ad oggi ha caratterizzato il sistema processuale lavoristico.

La norma, infatti, chiarisce per la prima volta in maniera incontrovertibile come l'istituto della **reintegrazione** nel rapporto di lavoro debba rappresentare l'**eccezione** ad una **regola che invece è caratterizzata dall'indennizzo**.



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## DECRETO LEGISLATIVO N . 23/2015

Rispetto alle norme «previgenti», il nuovo testo legislativo limita la discrezionalità del giudice; oggi, a differenza di quanto accadeva in passato, **la sussistenza del fatto materiale rende fondato il provvedimento**, indipendentemente da come quel fatto venga valutato dal punto di vista giuridico. La valutazione giuridica rimane presente ma confinata alla sfera risarcitoria non presentando un elemento che il giudice potrà utilizzare per giustificare la sua decisione nella direzione dell'illegittimità della scelta datoriale



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## DECRETO LEGISLATIVO N . 23/2015

La nuova disciplina non sostituisce *in toto* la precedente ma rappresenta un marcata linea di confine temporale.

Nello specifico, la nuova regolamentazione riguarderà tutti i **rapporti di lavoro a tempo indeterminato costituiti a decorrere dal 07 marzo 2015**, mentre ai rapporti già in essere continuerà ad essere applicata la disciplina prevista dalla Riforma Fornero.

In sede di approvazione definitiva del decreto legislativo è stata introdotta la previsione secondo la quale le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a **tutele crescenti, troveranno applicazione** anche in caso di **conversione di contratti a tempo determinato o apprendistato in contratto a tempo indeterminato**, avvenuta **successivamente alla data di entrata in vigore del decreto in esame**.



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## DECRETO LEGISLATIVO N . 23/2015

### COMPUTO DIMENSIONE OCCUPAZIONALE

Numero di dipendenti	Tutela ex art. 18 L. 300/700	Tutela ex L. 604/66
Nell'unità produttiva	Più di 15 dipendenti	Fino a 15 dipendenti
Nel comune	Più di 15 dipendenti	Fino a 15 dipendenti
Complessivamente	Più di 60 dipendenti	



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# COMPUTO DIMENSIONE OCCUPAZIONALE

La posizione della Cassazione è stata reiteratamente recepita anche dal Ministero del Lavoro:

**Circ. Min. Lav. N. 3/2013:** *“il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la c.d. "normale occupazione" nel periodo antecedente (gli ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale. Al riguardo va ricordato che nelle aziende ove, per motivi di mercato o di attività svolta in periodi predeterminati, l'occupazione è "fluttuante", la giurisprudenza oscilla tra un concetto di "media" (Cass. sent. n. 2546/2004) ed uno di "normalità" della forza lavoro riferita all'organico necessario in quello specifico momento dell'anno (Cass. sent. n. 2241/1987; Cass. sent. n. 2371/1986)”.*



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# COMPUTO DIMENSIONE OCCUPAZIONALE

## Non devono essere computati:

- il coniuge ed i parenti entro il secondo grado;
- gli apprendisti, anche in mobilità (salva diversa previsione di legge o di CCNL – art. 7 co. 3 del D.Lgs 167/2011);
- gli assunti con contratto di inserimento (abrogato dall'art. 1, comma 14, della legge n.92/2012; ai contratti stipulati entro il 31 dicembre 2012, trovano applicazione, fino alla scadenza, le vecchie disposizioni);
- i lavoratori somministrati (art. 22 co. 5 del D.lgs 276/2003)
- gli assunti già impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità (art. 7 co 7 del DLGS 81/2000);
- i dipendenti assunti con contratto di reinserimento (**chi l'ha visto??** Art. 20 della L. 223/91).



# COMPUTO DIMENSIONE OCCUPAZIONALE

## Si computano parzialmente:

- lavoratori part time (verticale, orizzontale o misto) in funzione dell'orario effettivamente svolto (art. 18 – co 9 L. 300/70 e art. 6 D.lgs. 61/2000);
- gli “intermittenti” (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003, che li calcola nell'organico dell'impresa “ai fini dell'applicazione di norme di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre”);
- “lavoro ripartito” (art. 43 del D.Lgs. 276/2003, computati complessivamente in relazione all'orario svolto e che vanno considerati come un'unità allorquando l'orario complessivo coincida con il tempo pieno).



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Norma di riferimento	La regola generale per le tutele crescenti	Casi particolari di inclusione nella disciplina a tutele crescenti	Lavoratori esclusi dalla disciplina a tutele crescenti
Art. 1	Rientrano nella nuova disciplina tutti i lavoratori <b>(operai, impiegati e quadri)</b> a <b>tempo indeterminato</b> assunti a decorrere dal <b>07/03/2015</b>	La disciplina a tutele crescenti si applica anche nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>contratti di apprendistato o a termine</b>, sottoscritti prima della entrata in vigore del D.Lgs e <b>trasformati/convertiti dopo l'entrata in vigore</b>;</li><li>• <b>lavoratori a tempo indeterminato, assunti prima</b> dell'entrata in vigore del D.Lgs, presso <b>imprese sino a 15 dipendenti</b>, che, a seguito di <b>assunzioni dopo l'entrata in vigore</b> del D.Lgs, <b>superano la soglia sopra</b> indicata, valevole per l'applicazione della tutela reale.</li></ul>	Salvo i casi della conferma dell'apprendistato e contratti a termine e delle aziende che superano i 15 dipendenti (vedi colonna a fianco), la nuova disciplina non si applica ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto. Inoltre, la nuova disciplina <b>non si applica ai dirigenti</b> .



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Alcune considerazioni sull'art. 1:

- la nuova disciplina **non avrà efficacia retroattiva**, essendo applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto;
- Rimangono **esclusi**, oltre ai **dirigenti**, anche i **contratti a tempo determinato**



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Alcune considerazioni sull'art.1:

- la nuova disciplina sarà applicabile anche ai **contratti a tempo determinato o di apprendistato convertiti dal 07 marzo 2015;**



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Alcune considerazioni sull'art. 1:

La disciplina in esame troverà **applicazione** in tutti i casi in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto in esame, **raggiunga il limite occupazionale di applicazione dell'art. 18 della L. 300/1970.**

In tal caso, la nuova disciplina risulterà obbligatoriamente **applicabile a tutti i profili occupazionali, indipendentemente dalla data di assunzione.**



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 2 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
Licenzia- mento discrimi- natorio, nullo e intimato in forma orale	<u>Nuovi assunti:</u> Art. 2. D.Lgs tutele crescenti;  <u>Lavoratori vecchia disciplina:</u> Art. 18, co.1, L. n. 300/70	In caso di nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge:  <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Reintegrazione</u></b> del lavoratore nel posto di lavoro;</li><li>- <b><u>Risarcimento del danno</u></b>, non inferiore alle 5 mensilità, sulla base di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell' effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;</li><li>- <b><u>Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</u></b> per il medesimo periodo.</li></ul>	In caso di nullità del licenziamento perché discriminatorio... Ovvero intimato in concomitanza col matrimonio...ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge...:  <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Reintegrazione</u></b> del lavoratore nel posto di lavoro;</li><li>- <b><u>Risarcimento del danno</u></b>, non inferiore alle 5 mensilità, sulla base di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell' effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;</li><li>- <b><u>Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</u></b> per il medesimo periodo.</li></ul>



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 2 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
<b>Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale</b>	<u>Nuovi assunti:</u> Art. 2. D.Lgs tutele crescenti;  <u>Lavoratori vecchia disciplina:</u> Art. 18, co.1, L. n. 300/70	<p><b>Il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia <b>ripreso servizio entro 30 giorni</b> dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegra.</b></p> <p><b>Al lavoratore è data la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.</b></p> <p><b>Tale ultima indennità non è soggetta a contribuzione</b></p>	<p><b>Il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia <b>ripreso servizio entro 30 giorni</b> dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegra.</b></p> <p><b>Al lavoratore è data la facoltà di chiedere, in sostituzione della reintegra, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.</b></p> <p><b>Tale ultima indennità non è soggetta a contribuzione</b></p>



## **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**

### **ART. 2 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE**

Fattispecie di licenziamento **discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale**:

- violazioni delle disposizioni in materia di non discriminazione (credo politico o fede religiosa, appartenenza ad un sindacato e partecipazione ad attività sindacali, discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali) nonché
- Per matrimonio,
- Per gravidanza fino all'anno di vita del bambino,
- Per congedi parentali,
- Per motivo illecito,
- Perché intimato in forma orale

rimangono le uniche ancora presidiate dall'istituto della **reintegrazione**.



**ROMINA MACRELLI**  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 2 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Alcune considerazioni sull'art. 2:

- La norma riproduce nella sostanza (ma non nella forma letterale) i contenuti dei commi da 1 a 3 del vigente art. 18 della legge n. 300/1970, che prevede la tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro) in ipotesi di licenziamento nullo o inefficace poiché intimato oralmente;
- La norma, ora, si applica a prescindere dalla soglia numerica del personale dipendente in forza (quindi anche al di sotto dei livelli previsti dai commi 8 e 9 dell'art. 18).



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

**CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**  
**ART. 2 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE**

Alcune considerazioni sull'art. 2:

- Permane anche in questo quadro **l'opting out unilaterale** ossia la scelta del lavoratore di trasformare la reintegra nel posto di lavoro in una **indennità economica pari a 15 mensilità** (esercizio riconosciuto in via esclusiva al solo lavoratore, mentre al datore di lavoro è negata identica facoltà).
- Tale indennità è aggiuntiva a quella prevista dal comma 2



**ROMINA MACRELLI**  
*Consulente Del Lavoro*

## **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**

### **ART. 2 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE**

Alcune considerazioni sull'art. 2:

- Si conferma la natura indennitaria dell'indennità la quale è esclusa dall'assoggettamento a contributi previdenziali (ma rimane soggetta ad imposizione fiscale secondo il regime della tassazione separata ex art. 17 comma 1 lett. a) TUIR con applicazione della medesima aliquota determinata ai fini del TFR).
- La richiesta dell'indennità da parte del lavoratore (esercizio dell'opzione) blocca a quella data la maturazione del risarcimento derivante dal licenziamento illegittimo, producendosi contestualmente la cessazione del rapporto di lavoro a prescindere dal momento del pagamento dell'indennità alternativa.



**ROMINA MACRELLI**  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

ISTITUTO	NORMA DI RIFERIMENTO	REGIME A TUTELE CRESCENTI	LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA
Licenzia- mento <b>disciplinare</b> illegittimo (giusta causa o giustificato motivo soggettivo)	<b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 3, D.Lgs tutele crescenti;  <b><u>Lavoratori            vecchia            disciplina:</u></b> Art. 18, co.4, L. n. 300/70	Nella generalità dei casi si considera <b><u>estinto il rapporto</u></b> alla data del licenziamento.  Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Indennità risarcitoria;</u></b></li> <li>- <b><u>pari a due mensilità</u></b> dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;</li> <li>- <b><u>per ogni anno di servizio;</u></b></li> <li>- <b><u>Misura non inferiore a 4 e non superiore a 24;</u></b></li> <li>- <b><u>Indennità non assoggettata a contribuzione.</u></b></li> </ul>	Nella generalità dei casi si considera <b><u>estinto il rapporto</u></b> alla data del licenziamento.  Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>un'indennità risarcitoria;</u></b></li> <li>- <b><u>minimo di 12 mensilità e massimo di 24</u></b> dell'ultima retribuzione globale di fatto;</li> <li>- in relazione <b><u>all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti,</u></b> con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</li> </ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
Licenziamento <u>disciplinare</u> illegittimo (giusta causa o giustificato motivo soggettivo)	<b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 3, D.Lgs tutele crescenti;  <b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 18, co.4, L. n. 300/70	<b><u>INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE:</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Annullamento del licenziamento e reintegrazione;</u></b></li><li>• <b><u>Indennità risarcitoria</u></b> commisurata all'ultima retribuzione per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di nuova occupazione;</li><li>• <b><u>Indennità risarcitoria massima 12 mensilità;</u></b></li><li>• <b><u>Versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;</u></b></li><li>• <b><u>No applicazione di sanzioni per omissione contributiva.</u></b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE,</u></b></li><li>- <b><u>IL FATTO NON RIENTRA TRA LE CONDOTTE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO</u></b></li><li>• <b><u>Annullamento del licenziamento e reintegrazione;</u></b></li><li>• <b><u>indennità risarcitoria</u></b> 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 lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione;</li><li>• <b><u>Indennità risarcitoria massima 12 mensilità;</u></b></li><li>• <b><u>Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;</u></b></li><li>• <b><u>Interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.</u></b></li></ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

ISTITUTO	NORMA DI RIFERIMENTO	REGIME A TUTELE CRESCENTI	LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA
Licenzia- Mento illegittimo per <b>motivi oggettivi o economici (GMO)</b>	<p><b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 3, D.Lgs tutele crescenti;</p> <p><b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 18, co.7, L. n. 300/70</p>	<p>Il rapporto si considera <b><u>estinto</u></b> dalla data del licenziamento.</p> <p>Al lavoratore spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Indennità risarcitoria;</u></b></li> <li>- <b><u>pari a due mensilità</u></b> dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;</li> <li>- <b><u>per ogni anno di servizio;</u></b></li> <li>- <b><u>Misura non inferiore a 4 e non superiore a 24;</u></b></li> <li>- <b><u>Indennità non assoggettata a contribuzione.</u></b></li> </ul>	<p>Il rapporto si considera <b><u>estinto</u></b> dalla data del licenziamento.</p> <p>Al lavoratore spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>un'indennità risarcitoria;</u></b></li> <li>- <b><u>minimo di 12 mensilità e massimo di 24</u></b> dell'ultima retribuzione globale di fatto;</li> <li>- in relazione <b><u>all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti,</u></b> con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</li> </ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
Licenzia- Mento illegittimo per <b>motivi oggettivi o economici (GMO)</b>	<u><b>Nuovi assunti:</b></u> Art. 3, D.Lgs tutele crescenti;  <u><b>Lavoratori vecchia disciplina:</b></u> Art. 18, co.7, L. n. 300/70		<u><b>INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO ALLA BASE DEL LICENZIAMENTO.</b></u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u><b>Annullamento del licenziamento e reintegrazione;</b></u></li> <li>• <u><b>indennità risarcitoria</b></u> 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 lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione;</li> <li>• <u><b>Indennità risarcitoria massima 12 mensilità;</b></u></li> <li>• <u><b>Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;</b></u></li> <li>• <u><b>Interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.</b></u></li> </ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
Intimazione del licenziamento per motivi oggettivi	<p><b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 3, D.Lgs tutele crescenti;</p> <p><b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 2 e 7, L. n. 604/66</p>	<p><b><u>Non si applica la procedura con tentativo preventivo di conciliazione.</u></b></p> <p><b><u>Si applicano pertanto le regole generali</u></b> per l'intimazione del licenziamento: il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento, con specificazione dei motivi che lo hanno determinato.</p>	<p>Il licenziamento, nel caso sia disposto da <b><u>un'azienda sopra i 15 dipendenti</u></b>, deve essere <b><u>preceduto</u></b> da una <b><u>comunicazione</u></b> contenente la dichiarazione di voler procedere con il <b><u>licenziamento per gmo</u></b>, i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza nella ricollocazione, <b><u>effettuata</u></b> dal datore di lavoro <b><u>alla DTL</u></b>, <b><u>trasmessa per conoscenza al lavoratore</u></b>.</p> <p>La <b><u>DTL convoca la parti</u></b> per un tentativo di conciliazione.</p> <p><b><u>In caso di accordo e relativa risoluzione consensuale, il lavoratore ha diritto all'ASPI.</u></b></p> <p><b><u>Il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato.</u></b></p>



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Alcune considerazioni sull'art. 3:

Qualora risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** o per **giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa**, laddove il **fatto materiale sia accertato** ma, ad esempio, la reazione del datore di lavoro sia ritenuta sproporzionata, **il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria (viene escluso a monte l'istituto della reintegra).**



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Alcune considerazioni sul comma 1:

A fronte della estinzione del rapporto, la nuova disciplina prevede il riconoscimento al lavoratore di una **indennità**:

- **Pari a due mensilità per ogni anno di servizio;**
- **Che non potrà mai essere inferiore a quattro mensilità e superiore a 24;**
- **Non soggetta a contribuzione previdenziale.**



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Alcune considerazioni sull'art. 3:

Il comma 2 limita l'istituto della reintegra alle sole ipotesi di **licenziamento disciplinare** in cui sia **direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**. Quindi, pur rimanendo fermo l'onere probatorio in capo al datore di lavoro ex art. 5 della L. 604/66 circa la legittimità del licenziamento intimato, la novità è che è in capo al lavoratore la prova dell'insussistenza del fatto materiale (al fine di perseguire la strada della tutela reintegratoria).



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Alcune considerazioni sull'art. 3:

In caso di insussistenza del fatto materiale contestato, la nuova disciplina prevede:

- La **reintegrazione** del lavoratore;
- Pagamento di indennità dal giorno del licenziamento sino alla data di effettiva reintegra;
- L'indennità non potrà mai essere superiore a 12;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- Senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

In materia di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** e **giusta causa** la norma in commento propone una importante distinzione.

Qualora il **provvedimento** espulsivo risulti assistito dalla presenza del fatto materiale, lo stesso non potrà essere sanzionato con la reintegrazione, mentre in assenza del fatto materiale sussisterà l'obbligo in parola.

In presenza del **fatto materiale** ed indipendentemente dalla sua gravità, il licenziamento **non** potrà comportare la **reintegrazione ma il solo indennizzo.**



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Nello specifico l'assenza del fatto materiale diviene lo spartiacque tra l'istituto della reintegra e quello dell'indennizzo. In definitiva, in presenza di fatto materiale, ed in caso di giudizio, l'eventuale valutazione in merito alla sproporzione del provvedimento, rispetto all'evento scaturente, non prevederà più il ristoro per mezzo della reintegrazione ma l'intervento di un istituto indennitario con quantificazione certa e privo di contribuzione previdenziale.

**Emerge chiaro l'intento di fornire alle aziende la possibilità di sapere con certezza gli eventuali costi conseguenti al recesso illegittimo.**



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 3 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

L'art. 18 comma 4, novellato dalla L. 92/2012, correlato al **licenziamento disciplinare**, prevede in caso di **insussistenza del fatto contestato o, qualora lo stesso sia punito contrattualmente con una sanzione conservativa, la c.d. "reintegra ridotta"**, con la ricostituzione del rapporto di lavoro, accompagnata da una indennità di natura risarcitoria compresa tra 5 e 12 mensilità, detratto, l'eventuale "*perceptum*" e "*l'aliunde percipiendum*", oltre al pagamento della contribuzione per l'intero periodo maggiorata degli interessi, ma senza sanzioni.



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 4 VIZI FORMALI E PROCEDURALI

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
Licenziamento illegittimo per <b>vizi formali (forma scritta esclusa) o procedurali</b>	<b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 4, D.Lgs tutele crescenti;  <b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 18, co.6, L. n. 300/70	In caso di vizi procedurali o il rapporto si considera <b><u>estinto il rapporto</u></b> alla data del licenziamento.  Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Indennità risarcitoria;</u></b></li><li>- pari a <b><u>una mensilità</u></b> dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;</li><li>- <b><u>per ogni anno di servizio;</u></b></li><li>- <b><u>Misura non inferiore a 2 e non superiore a 12;</u></b></li><li>- <b><u>Indennità non assoggettata a contribuzione.</u></b></li></ul>	In caso di vizi procedurali o il rapporto si considera <b><u>estinto il rapporto</u></b> alla data del licenziamento.  Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>un'indennità risarcitoria;</u></b></li><li>- <b><u>minimo di 6 mensilità e massimo di 12</u></b> dell'ultima retribuzione globale di fatto;</li><li>- <b><u>in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa.</u></b></li></ul>



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 4 VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Considerazioni sull'art. 4:

l'unica differenza di rilievo rispetto alla normativa «previgente» (art. 18, comma 6, L. n.300/1970) è data dalla **riduzione dell'indennità risarcitoria** (che la normativa «previgente» stabilisce tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità) che:

- passa ad **una mensilità per ogni anno di servizio (con min. di 2 e max di 12);**
- **Non assoggettata a contribuzione previdenziale.**



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 4 VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Considerazioni sull'art. 4:

Per le fattispecie di licenziamento caratterizzate dalla violazione dell'obbligo di motivazione, l'art. 2, comma 2, L. 604/66, esplicitamente dispone:

*«la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato»*



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 4 VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Per i casi di **violazione della procedura** prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, l'articolo di cui sopra esplicitamente dispone:



*“1. Le **norme disciplinari** relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere **portate a conoscenza** dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

*2. Il datore di lavoro **non** può adottare alcun **provvedimento disciplinare** nei confronti del lavoratore **senza avergli preventivamente contestato l'addebito** e senza averlo sentito a sua difesa.*

*3. Il **lavoratore** potrà farsi **assistere** da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 non possono essere disposte **sanzioni disciplinari** che comportino **mutamenti definitivi del rapporto di lavoro**; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.*

*5. In ogni caso, i **provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale** non possono essere applicati **prima che siano trascorsi cinque giorni** dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*

*6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il **lavoratore** al quale sia*

## **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**

### **ART. 4 VIZI FORMALI E PROCEDURALI**

*stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*

*7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*

*8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.”*



**ROMINA MACRELLI**

*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 10 LICENZIAMENTO COLLETTIVO

ISTITUTO	NORMA DI RIFERIMENTO	REGIME A TUTELE CRESCENTI	LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA
<p>Licenziamento <b>collettivo</b> illegittimo</p>	<p><b>Nuovi assunti:</b> Art. 10, D.Lgs tutele crescenti;</p> <p><b>Lavoratori vecchia disciplina:</b> Art. 1, co.46, L92/12, art. 5, L. 223/91 e art.18, L. n. 300/70</p>	<p><b><u>IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO SENZA FORMA SCRITTA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Reintegrazione</u></b> del lavoratore nel posto di lavoro;</li> <li>- <b><u>Risarcimento del danno, non inferiore alle 5 mensilità</u></b>, sulla base di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell' effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;</li> </ul>	<p><b><u>IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO SENZA FORMA SCRITTA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Reintegrazione</u></b> del lavoratore nel posto di lavoro;</li> <li>- <b><u>Risarcimento del danno, non inferiore alle 5 mensilità</u></b>, sulla base di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell' effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;</li> <li>- <b><u>Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali</u></b> per il medesimo periodo.</li> </ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 10 LICENZIAMENTO COLLETTIVO

ISTITUTO	NORMA DI RIFERIMENTO	REGIME A TUTELE CRESCENTI	LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA
Licenzia mento <b>collettivo</b> illegittimo	<b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 10, D.Lgs tutele crescenti;  <b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 1, co.46, L92/12, art. 5, L. 223/91 e art.18, L. n. 300/70	<b><u>IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE PROCEDURE O DEI CRITERI DI SCELTA</u></b>  Il rapporto si considera <b><u>estinto</u></b> dalla data del licenziamento.  Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Indennità risarcitoria;</u></b></li><li>- <b><u>pari a due mensilità</u></b> dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;</li><li>- <b><u>per ogni anno di servizio;</u></b></li><li>- <b><u>Misura non inferiore a 4 e non superiore a 24;</u></b></li><li>- <b><u>Indennità non assoggettata a contribuzione.</u></b></li></ul>	<b><u>IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE PROCEDURE</u></b>  Il rapporto si considera <b><u>estinto</u></b> dalla data del licenziamento.  Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>un'indennità risarcitoria;</u></b></li><li>- <b><u>minimo di 12 mensilità e massimo di 24</u></b> dell'ultima retri- buzione globale di fatto;</li><li>- in relazione <b><u>all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti,</u></b> con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</li></ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 10 LICENZIAMENTO COLLETTIVO

ISTITUTO	NORMA DI RIFERIMENTO	REGIME A TUTELE CRESCENTI	LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA
Licenziamento <b>collettivo</b> illegittimo	<p><b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 10, D.Lgs tutele crescenti;</p> <p><b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 1, co.46, L92/12, art. 5, L. 223/91 e art.18, L. n. 300/70</p>		<p><b><u>IN CASO DI VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Annullamento del licenziamento e reintegrazione;</u></b></li><li>• <b><u>indennità risarcitoria</u></b> 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 lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione;</li><li>• <b><u>Indennità risarcitoria massima 12 mensilità;</u></b></li><li>• <b><u>Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;</u></b></li><li>• <b><u>Interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.</u></b></li></ul>



# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 5 REVOCA DEL LICENZIAMENTO

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
<b>Revoca</b>	<p><b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 5, D.Lgs tutele crescenti;</p> <p><b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> Art. 1, co.42, L.92/12</p>	<p>Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè <b><u>effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo,</u></b> il rapporto di lavoro si intende <b><u>ripristinato senza soluzione di continuità,</u></b> con <b><u>diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e non trovano applicazione i regimi sanzionatori</u></b></p>	<p>Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè <b><u>effettuata entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo,</u></b> il rapporto di lavoro si intende <b><u>ripristinato senza soluzione di continuità,</u></b> con <b><u>diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e non trovano applicazione i regimi sanzionatori</u></b></p>



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 5 REVOCA DEL LICENZIAMENTO

Considerazioni sull'art. 5:

Tale disposizione riproduce, senza variazioni, il contenuto della corrispondente normativa «previgente» (articolo 18, comma 10, della legge n.300/1970).



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 6 OFFERTA DI CONCILIAZIONE

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
<b>Offerta di conciliazione</b>	<b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 6, D.Lgs tutele crescenti;	<b><u>Entro i termini di impugnazione stragiudiziale</u></b> del licenziamento ( <b><u>60 giorni</u></b> dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta) <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>presso le sedi di conciliazione protette</u></b> (DTL, conciliazione sindacale, commissioni di certificazione),</li><li>- il datore di lavoro può offrire un importo,</li><li>- <b><u>che non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi,</u></b></li><li>- <b><u>di ammontare pari a 1 mensilità</u></b> di retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr <b><u>per ogni anno di servizio,</u></b></li><li>- <b><u>in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18,</u></b></li><li>- <b><u>mediante consegna di assegno circolare.</u></b></li></ul> Con l'accettazione, <b><u>il rapporto si estingue alla data del licenziamento</u></b> e il <b><u>lavoratore rinuncia all'impugnazione del licenziamento,</u></b> anche se già proposta. <b><u>Ulteriori somme, pattuite nella stessa sede, sono soggette al regime fiscale ordinario</u></b>	Non è prevista una forma specifica di conciliazione: <ul style="list-style-type: none"><li>- si applicano le regole generali (non è necessaria, pur essendo consigliabile, la sede protetta), soprattutto per quanto riguarda l'imponibilità fiscale delle somme pattuite.</li></ul>



## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 6 OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Considerazioni sull'art. 6:

- La procedura è attivabile davanti alle **sedi abilitate** a convalidare le rinunce e le transazioni in materia di lavoro, ossia le Direzioni Territoriali del Lavoro, le sedi sindacali e le commissioni di certificazione.
- Tale facoltà è esperibile solo ed **esclusivamente** fino a quando non sia scaduto il **termine per impugnare in via stragiudiziale il licenziamento (60 giorni)**.
- L'offerta conciliativa potrà essere perfezionata solo in caso di dazione da parte del datore di lavoro della somma prevista a **mezzo assegno circolare**;
- Comporterà automaticamente l'**impossibilità** per il lavoratore di **procedere giudizialmente** nei confronti del datore di lavoro in merito all'illegittimità del provvedimento espulsivo



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 6 OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Considerazioni sul comma 1:

- In caso di ricorso alla conciliazione, al lavoratore sarà riconosciuta una somma pari ad **una mensilità per ogni anno di servizio** con in **limite minimo di 2 mensilità** ed uno **massimo di 18 mensilità**.
- Si evidenzia **l'esenzione fiscale** delle somme offerte in conciliazione alla quale si aggiunge anche **l'esenzione contributiva**.

Alcuni aspetti sono certamente da chiarire:

- Le esenzioni rimangono se la conciliazione avviene con tempistiche e modalità diverse da quelle previste?
- Se la conciliazione definisce ulteriori aspetti oltre al licenziamento, si mantengono le esenzioni? Occorrono due distinti verbali?



ROMINA MACRELLI

*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 8 COMPUTO DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

*“Per le frazioni di anno d’anzianità di servizio, le indennità e l’importo di cui all’art. 3 comma 1, all’art. 4, e all’art. 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero”.*



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 8 COMPUTO DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

Considerazioni sull'art. 8:

Come già indicato, la nuova disciplina in materia di licenziamento intende limitare al minimo la discrezionalità del giudice e, conseguentemente, la variabilità dell'aspetto risarcitorio in caso di licenziamento illegittimo.

Di conseguenza tutti gli indennizzi economici riconosciuti al lavoratore risultano parametrati all'anzianità di servizio dello stesso.

Le frazioni di anno saranno equiparate a un mese intero se l'attività lavorativa è stata svolta per un periodo pari o superiore a 15 giorni.



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

### ART. 9 PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Nelle piccole aziende (meno 15 dipendenti) si applica un **regime di tutele crescenti dimezzato** e con **esclusione della reintegra** nelle ipotesi di insussistenza del fatto materiale.

In particolare, il licenziamento ingiustificato, sia economico che disciplinare, estingue (come sempre) il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto ad una **indennità pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo di 6.**

Ciò significa che l'importo dell'indennità è di 2 mensilità fino al termine del secondo anno di servizio, per poi crescere di una mensilità ogni anno fino al sesto anno di servizio



ROMINA MACRELLI  
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

## ART. 9 PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

### (IMPRESSE FINO A 15 DIPENDENTI)

<u>ISTITUTO</u>	<u>NORMA DI RIFERIMENTO</u>	<u>REGIME A TUTELE CRESCENTI</u>	<u>LAVORATORI VECCHIA DISCIPLINA</u>
Licenziamento illegittimo (ad esclusione discriminatorio, nullo e intimato in forma orale)	<b><u>Nuovi assunti:</u></b> Art. 9, D.Lgs tutele crescenti;  <b><u>Lavoratori vecchia disciplina:</u></b> L. 604/66	Il rapporto si considera <b><u>estinto</u></b> alla data del licenziamento. Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Una indennità risarcitoria;</u></b></li><li>- <b><u>Pari a una mensilità</u></b> dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;</li><li>- <b><u>Per ogni anno di servizio;</u></b></li><li>- <b><u>Misura non inferiore a 2 e non superiore a 6.</u></b></li></ul>	Al lavoratore spetta: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Riassunzione o, in mancanza</u></b></li><li>- <b><u>Risarcimento del danno</u></b> con una <b><u>indennità</u></b> per un importo compreso <b><u>tra le 2.5 e un massimo di 6 mensilità</u></b></li><li>- Dell'ultima retribuzione globale di fatto;</li></ul> La <b><u>misura dell'indennità</u></b> può essere maggiorata sino a raggiungere le <b><u>10 mensilità</u></b> per il <b><u>lavoratore con anzianità superiore ai 10 anni</u></b> e <b><u>14 mensilità</u></b> per il <b><u>lavoratore con anzianità superiore ai 20 anni</u></b>

