

Circolari Speciali

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 6.03.2015, n. 54, il [D. Lgs. 4.03.2015 n. 23](#), contenente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della L. 10.12.2014, n. 183, che è entrato in vigore il **7.03.2015**.

Si riassumono gli aspetti principale della disposizione.

Campo di applicazione

[Artt. 1, 9, c. 2](#)

Applicazione della nuova disciplina

- Il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni del nuovo D. Lgs. 4.03.2015, n. 23:
 - per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7.03.2015**;
 - nei casi di **conversione, successiva al 7.03.2015**, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
 - nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente al 7.03.2015, **integri il requisito occupazionale** di cui all'art. 18, cc. 8 e 9 L. 300/1970, anche se i lavoratori sono stati assunti precedentemente a tale data.
- Il requisito occupazionale è integrato se il datore di lavoro occupa alle sue dipendenze:
 - **più di 15 lavoratori** in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto;
 - più di 5 lavoratori se si tratta di imprenditore agricolo;
 - nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti;
 - nel medesimo ambito territoriale più di 5 dipendenti, Anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
 - in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa **più di 60 dipendenti**.

Datori di lavoro senza fine di lucro

- Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la nuova disciplina.

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

[Art. 2](#)

Reintegra

- Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.
- 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 reintegra.
- Tale regime si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Risarcimento del danno

- Con la medesima pronuncia, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'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.
- In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere **inferiore a 5 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr.

Contributi previdenziali

- Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il periodo tra licenziamento e reintegra, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Indennità sostitutiva della reintegra

- Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, 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, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.
- La richiesta dell'indennità deve essere effettuata **entro 30 giorni** dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Difetto di giustificazione per disabilità

- La disciplina trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt. 4, c. 4, e 10, c. 3, L. 12.03.1999, n. 68.

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

[Artt. 3, 9, c.1](#)

Estinzione del rapporto e indennità

- Salvo quanto disposto per il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice:
 - dichiara **estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento;
 - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'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.
- Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali richiesti dallo statuto dei lavoratori, l'importo dell'indennità è dimezzato. Tale importo non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità.

Annullamento del licenziamento, reintegra e indennità

- Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice:
 - annulla il licenziamento;
 - condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di **un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro.
- In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a **12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr.
- Il datore di lavoro è condannato, altresì, al **versamento dei contributi** previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.
- Al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, l'indennità sostitutiva della reintegra.
- Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali richiesti dallo statuto dei lavoratori, non si applica tale disposizione.

Procedura presso DTL

- Ai licenziamenti dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 23/2015 non si applica la procedura della comunicazione preventiva alla DTL.

Licenziamenti con vizi formali e procedurali

[Artt. 4, 9, c. 1](#)

Estinzione del rapporto e indennità

- Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (art. 2, c. 2 L. 604/1966) o della procedura prevista per le sanzioni disciplinari (art. 7 L. 300/1970), il giudice:
 - dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento;
 - condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **una 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, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste per il licenziamento discriminatorio nullo o orale o per giustificato motivo e giusta causa.
- Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali richiesti dallo statuto dei lavoratori, l'importo dell'indennità è dimezzato. Tale importo non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità.

Revoca del licenziamento

[Art. 5](#)

Ripristino del rapporto

- Nell'ipotesi 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;
 - non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal D.Lgs. 23/2015.

Offerta di conciliazione

[Art. 6](#)

Proposta del datore di lavoro

- In caso di licenziamento dei lavoratori, inclusi nelle tutele del D.Lgs. 23/2015, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, **entro i termini di impugnazione stragiudiziale** del licenziamento (60 giorni), in una delle sedi degli organi di conciliazione abilitati (art. 2113, c. 4 c.c. e art. 76 D.Lgs. 276/2003), un importo di ammontare pari a **1 mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr **per ogni anno di servizio**, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.
- L'importo **non costituisce reddito imponibile** ai fini dell'Irpef e **non è assoggettato a contribuzione previdenziale**.

Effetti

- L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta:
 - l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento;
 - la rinuncia all'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.

Comunicazioni

- A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto (art. 4-bis D. Lgs. 181/2000) è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro **entro 65 giorni** dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione.
- L'omissione di tale nuova comunicazione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.
- Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato.

Computo delle indennità

[Artt. 7 e 8](#)

Computo dell'anzianità negli appalti

- Ai fini del calcolo delle indennità, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Frazioni di anno

- Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità sono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Licenziamento collettivo

[Art. 10](#)

Assenza della forma scritta

- In caso di licenziamento collettivo (artt. 4 e 24 L. 223/1991), intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto per il licenziamento discriminatorio (art. 2 D.Lgs. 23/2015).

Violazione delle procedure

- In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, c. 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, c. 1 L. 223/1991, si applica il regime previsto nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (art. 3, c. 1 D.Lgs. 23/2015).

Disciplina

[Artt. 11 e 12](#)

Rito applicabile

- Alle nuove forme di licenziamento non si applicano le disposizioni dell'art. 1, cc. da 48 a 68 L. 92/2012 (rito Fornero).

Entrata in vigore

- Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il **7.03.2015**.

EDITORE E PROPRIETARIO:

Centro Studi Castelli Srl
Via Bonfiglio, 33 - 46042 Castel Goffredo MN

SITO WEB: www.ratio.it

E-MAIL: servizioclienti@gruppocastelli.com

DIRETTORE RESPONSABILE: Anselmo Castelli

VICE DIRETTORE: Stefano Zanon

CONSIGLIO DI REDAZIONE:

Giuliana Beschi, Lorenzia Binda, Anselmo Castelli, Carlo Enrico Corona, Alessandro Pratesi, Roberto Stanghellini, Massimiliano Todeschi, Stefano Zanon.

COMITATO DI ESPERTI:

O. Araldi, R. Benesperi, L. Dall'Oca, F. Donato, A. Grassotti, P. Meneghetti, F. Piccinelli, F. Poggiani, A. Pratesi, R.A. Rizzi, G. Saccenti, A. Scaini, M.T. Tessadri, G.P. Tosoni.

DIFFUSIONE: Circolare diffusa per e-mail.

SERVIZIO ABBONAMENTI:

Centro Studi Castelli Srl
Tel. 0376/775130 Fax. 0376/770151
lunedì-venerdì ore 9:00/13:00 - 14:30/18:30

L'Editore e la Direzione declinano ogni responsabilità in merito ad eventuali errori interpretativi sui contenuti e sui pareri espressi.

*Informativa Privacy - Centro Studi Castelli Srl titolare del trattamento tratta i dati personali liberamente conferiti per fornire i servizi indicati. Per i diritti di cui all'art. 7 D. Lgs. 196/2003 e per l'elenco di tutti i Responsabili del trattamento rivolgersi al Responsabile del trattamento, che è il Direttore Responsabile, presso il Servizio Clienti, Via Bonfiglio 33, Tel.0376-775130 Fax 0376-770151 - privacy@gruppocastelli.com
I dati potranno essere trattati da incaricati preposti agli abbonamenti, al marketing, all'amministrazione e potranno essere comunicati alle società del Gruppo per le medesime finalità della raccolta e a società esterne per la spedizione del periodico e per l'invio di materiale promozionale. L'informativa completa è disponibile all'indirizzo www.ratio.it/privacy.*