

Il contratto a tutele crescenti

| Argomento | Disciplina |
|--|--|
| CAMPO DI APPLICAZIONE | <p>Lavoratori che rivestono la qualifica di operaio impiegato o quadro assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, anche in caso di conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato o di apprendistato.</p> <p>Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza delle suddette assunzioni a tempo indeterminato, superi il requisito occupazionale di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, le tutele crescenti si applicano anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.</p> |
| LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE | <p>Il licenziamento è nullo e si applica la reintegra del lavoratore a prescindere dalla tipologia e dalle dimensioni del datore di lavoro. Il lavoratore ha anche diritto ad un risarcimento commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto <i>l'aliunde perceptum</i>. La misura del risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità e deve includere i contributi previdenziali e assistenziali.</p> <p>N.B. In luogo della reintegra, il lavoratore può chiedere un'indennità sostitutiva non assoggettata a contribuzione pari a 15 mensilità della retribuzione di riferimento entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia giudiziaria, o dall'invito del datore a riprendere il servizio, se anteriore.</p> |
| LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA ILLEGITTIMO | <ul style="list-style-type: none"> - Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità. - Nelle ipotesi di licenziamento disciplinare |

| | |
|--|---|
| | <p>in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale o di difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla reintegrazione e al risarcimento, commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> e l'<i>aliunde percipiendi</i>. La misura del risarcimento non può eccedere le 12 mensilità e deve includere i contributi previdenziali e assistenziali. Tale disciplina non si applica ai datori non imprenditori e a quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970.</p> |
| <p>LICENZIAMENTO CON VIOLAZIONI PROCEDURALI O DEL REQUISITO DI MOTIVAZIONE</p> | <p>Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.</p> <p>N.B. Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.</p> |
| <p>OFFERTA DI CONCILIAZIONE</p> | <p>In caso di licenziamento dei lavoratori, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), innanzi ad una commissione di certificazione o in una delle sedi conciliative previste dal codice civile, un importo non imponibile e non assoggettato a contribuzione di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento. Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro deve comunicare obbligatoriamente con l'apposito modello l'avvenuta o non avvenuta conciliazione.</p> |

| | |
|---------------------------------|--|
| | <p>N.B. Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, l'ammontare dell'importo è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.</p> |
| <p>LICENZIAMENTO COLLETTIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> - In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti nulli. - In caso di licenziamento collettivo effettuato in violazione delle norme procedurali e dei criteri di scelta, si applica il regime delle tutele crescenti. Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. |