

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Nonostante il nome possa trarre in inganno, **non si tratta tecnicamente di una nuova tipologia contrattuale**, ma di una nuova regolamentazione del comune contratto a tempo indeterminato, in particolare per quanto riguarda gli aspetti relativi al recesso datoriale

Più specificamente, il contratto a tutele crescenti trova la sua regolamentazione nel Decreto legislativo attuativo numero **23 del 4 marzo 2015**

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## Ambito di applicazione

La nuova disciplina del contratto a tutele crescenti (dove, come accennato, le **tutele sono quelle relative ai licenziamenti illegittimi**) riguarda innanzitutto i **lavoratori**, ad esclusione dei dirigenti, che siano **assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015**

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Essa in generale **non ricomprende i lavoratori a tempo indeterminato già impiegati** alla data di entrata in vigore del decreto, per i quali continua ad applicarsi la vecchia tutela dai licenziamenti illegittimi, come recentemente modificata dalla cd. Riforma Fornero del 2012

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Con **un'eccezione** però: la nuova normativa riguarda anche i lavoratori già assunti da quelle **imprese che abbiano superato il limite dimensionale di 15 dipendenti in conseguenza delle assunzioni effettuate a partire dal 7 marzo 2015**

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Ad esclusione di questa ipotesi particolare, quindi, oggi la **normativa in materia di tutele rispetto ai licenziamenti illegittimi** si configura come un **doppio binario** in cui per alcuni lavoratori restano efficaci ed operative le disposizioni in materia di recesso datoriale previste nello Statuto dei lavoratori (come riformato nel 2012) e nella legge n. 604/1966, mentre per altri trovano applicazione le nuove tutele

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## Licenziamento discriminatorio, nullo o orale

Qualora il licenziamento intimato dal datore di lavoro sia nullo perché **discriminatorio** o in quanto derivante dagli altri **casi di nullità** espressamente previsti dalla legge o nel caso in cui esso sia intimato in **forma orale** rimane per il datore di lavoro l'obbligo di **reintegrare il dipendente**

# **IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

**Se però il lavoratore non riprende servizio entro trenta giorni dall'invito formulatogli dal datore di lavoro il rapporto si intende risolto**

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Unitamente alla reintegra, il datore di lavoro è tenuto anche a **risarcire il lavoratore** per il danno subito a seguito del licenziamento, corrispondendogli un'indennità per il periodo che va dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura in ogni caso non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. e con versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

**In alternativa alla reintegra**, ma fermo restando il risarcimento del danno, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro un'**indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.**, non assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta, però, deve essere formulata entro trenta giorni dalla pronuncia con la quale è accertata l'illegittimità del licenziamento o dall'invito a riprendere servizio se precedente

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## Licenziamento per giustificato motivo e per giusta causa

Con riferimento ai casi in cui il licenziamento risulti illegittimo in quanto **non ricorrono gli estremi né della giusta causa né del giustificato motivo oggettivo o soggettivo**, in via generale **non è prevista la reintegra** ma il **rapporto di lavoro è considerato estinto** alla data del licenziamento essere superiore a dodici mensilità e comporta comunque il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

il datore di lavoro è condannato a pagare al lavoratore un'**indennità**, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ogni anno di servizio, comunque **compresa tra sei e trentasei mensilità**

La **reintegra**, però, in un'ipotesi è prevista: si tratta dei casi in cui **il fatto contestato** al lavoratore e alla base del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo sia **insussistente**

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

In tale ipotesi il datore di lavoro è tenuto anche al pagamento in favore del lavoratore di un'**indennità risarcitoria**, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R., corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, dedotto in questo caso non solo quanto il lavoratore abbia eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, ma anche quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

In ogni caso l'indennità non può mai essere superiore a dodici mensilità e comporta comunque il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

Anche in questo caso il lavoratore può optare per **l'indennità sostitutiva** della reintegra

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Si precisa che non **trova applicazione l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione**, introdotta dalla Legge Fornero per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati da datori di lavoro con più di 15 dipendenti

La disciplina posta in generale per i licenziamenti illegittimi in quanto non sorretti né da giusta causa né da giustificato motivo, trova **un'ulteriore eccezione** nei casi, residuali rispetto ai precedenti, in cui l'illegittimità derivi da un **difetto di motivazione** o da **vizi procedurali**

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

In tale ipotesi comunque non è prevista la reintegra e il rapporto di lavoro si intende estinto alla data del licenziamento, ma l'**indennità** erogata, anche in questo caso non assoggettata a contribuzione, è pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ogni anno di servizio e comunque compresa tra due e dodici mensilità

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Si noti che è proprio dal fatto che le varie indennità previste variano nella loro misura in ragione della durata della permanenza in azienda del lavoratore che **deriva la denominazione di contratto a tutele crescenti**

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## La revoca del licenziamento

Il decreto 23 stabilisce, poi, che nel caso in cui il licenziamento **sia revocato** dal datore di lavoro **entro quindici giorni** da quando riceve la comunicazione della relativa impugnazione, il rapporto di lavoro si intende ripristinato **senza soluzione di continuità**

Il lavoratore, in tal caso, ha anche diritto alla **retribuzione maturata nel periodo antecedente la revoca** e i regimi sanzionatori non trovano **ovviamente applicazione**

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Si noti che è proprio dal fatto che le varie indennità previste variano nella loro misura in ragione della durata della permanenza in azienda del lavoratore che **deriva la denominazione di contratto a tutele crescenti**

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

## L'abolizione del rito Fornero e l'offerta di conciliazione

In ultimo, meritano di essere poste in rilievo due ulteriori interessanti innovazioni introdotte dalla disciplina del contratto a tutele crescenti

Innanzitutto, per i licenziamenti intimati sotto la vigenza del nuovo regime **non si applica il cd. rito Fornero** e vengono meno tutti i dubbi e le critiche che esso aveva sollevato

# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

In secondo luogo è stata introdotta una nuova ulteriore ipotesi di risoluzione stragiudiziale delle controversie

Con riferimento a tale ultimo aspetto, in particolare, è oggi prevista la possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore, mediante assegno circolare ed entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ogni anno di servizio, comunque compresa tra tre e ventisette mensilità e esente da Irpef e da contribuzione previdenziale

*STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS*