

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI



INDICE

1. COSA SI INTENDE PER TUTELE CRESCENTI	pag. 1
2. COSA SUCCEDA IN CASO DI LICENZIAMENTO	pag. 1
3. COSA SUCCEDA NEI CAMBI APPALTO	pag. 2
4. LICENZIAMENTO DI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015	pag. 3
5. COSA SUCCEDA NEI CASI DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI	pag. 3
6. LA CONCILIAZIONE AGEVOLATA	pag. 3
ELENCO DELLE NORMATIVE	pag. 4

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il D. Lgs. 23/2015 istituisce il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Si applica ai lavoratori subordinati - operai, impiegati e quadri - del settore privato assunti dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore della legge.

Il contratto a tutele crescenti si applica anche in caso di trasformazioni da contratti a tempo determinato o apprendistato a contratti a tempo indeterminato successive al 7 marzo 2015.

Attenzione!

Nelle aziende sotto i 15 dipendenti che a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato superano tale soglia numerica, il contratto a tutele crescenti si applica a tutti i lavoratori indipendentemente dalla data di assunzione (anche se assunti prima del 7 marzo 2015!).

1. COSA SI INTENDE PER TUTELE CRESCENTI

Per comprendere il significato di contratto a tutele crescenti sarebbe più opportuno definirlo contratto a indennizzo crescente. Infatti ciò che si è modificato rispetto al passato è solo la disciplina dei licenziamenti, avvenuti dopo il 7 marzo 2015, mentre sono rimaste invariate le tutele in costanza di rapporto di lavoro.

2. COSA SUCCEDA IN CASO DI LICENZIAMENTO

Un lavoratore licenziato può aver diritto alle tutele previste dalle normative solo se impugna il licenziamento e intenta un'azione legale nei confronti del datore di lavoro.

2.1 Licenziamento con contratto a tutele crescenti

La regola in caso di licenziamento diventa l'indennizzo economico crescente pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio a partire da un minimo di 4 fino ad un massimo di 24.

Sono fatte salve alcune importanti casistiche che sono legate alle motivazioni del licenziamento.

- a) In tutte le aziende (sia sopra che sotto i 15 dipendenti) nei casi di LICENZIAMENTI ORALI, DISCRIMINATORI O NULLI è mantenuto il diritto al reintegro nel luogo di lavoro

NOTA BENE!

Il reintegro si applica anche nei casi in cui il giudice accerta che il motivo del licenziamento consiste nella disabilità fisica o psichica (anche sopravvenuta) del lavoratore. Il licenziamento in quest'ultimo caso è dunque considerato a tutti gli effetti un licenziamento discriminatorio.

- b) In caso di LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (giustificato motivo soggettivo, giusta causa) in cui è stata direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale si applica il reintegro più un risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità. Tale disciplina si applica solo ai lavoratori di aziende che occupano più di 15 dipendenti. Nel caso di imprese fino a 15 dipendenti si ha diritto solo ad un massimo di 6 mensilità.



SPUNTI DI RIFLESSIONE

Un altro aspetto fondamentale a cui porre attenzione è che l'onere della prova è in capo al lavoratore, ovvero spetta a lui dimostrare direttamente al giudice l'insussistenza del fatto contestatogli.



SPUNTI DI RIFLESSIONE

La legge sottrae al giudice la possibilità di valutare se esiste una sproporzione tra la sanzione (cioè il licenziamento) e il fatto materiale contestato. Tuttavia ciò è in contrasto con principi fondamentali del nostro ordinamento. Ricordiamo infatti che il principio di proporzionalità tra mancanze e relative sanzioni è espressamente riconosciuto dall'art. 2106 del Codice Civile, dal principio di eguaglianza (e ragionevolezza) di cui all'art.3 della Costituzione italiana e dal diritto internazionale e comunitario del lavoro. In oltre il principio di proporzionalità è sancito e puntualmente declinato nei CCNL. (Fonte: M. Lai, L. Ricciardi Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti Edizioni lavoro, Roma 2015)

- c) Nel caso di LICENZIAMENTO PER ALTRE CAUSE - giustificato motivo oggettivo (ragioni economiche), giusta causa e giustificato motivo soggettivo (per i casi diversi da quello del punto 2) - se il giudice accerta che non c'è la motivazione che ha dato luogo al licenziamento dichiara il rapporto di lavoro risolto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore con un'indennità pari a 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio fermo restando un limite minimo di 4 mensilità e un massimo di 24 per le aziende sopra i 15 dipendenti e un massimo di 6 mensilità per le aziende fino a 15 dipendenti.
- d) Nel caso di licenziamento in cui si evidenzia un VIZIO DI FORMA il lavoratore ha diritto ad una indennità di importo pari ad una mensilità per ogni anno di servizio fermo restando un limite minimo di 2 mensilità e un massimo di 12 per le aziende sopra i 15 dipendenti e un massimo di 6 mensilità per le aziende fino a 15 dipendenti

3. COSA SUCCEDDE NEI CAMBI DI APPALTO

Nel cambio di appalto al lavoratore licenziato dall'impresa uscente si applica, al momento della riassunzione da parte dell'impresa subentrante, il contratto a tutele crescenti.

Inoltre in caso di licenziamento l'anzianità di servizio del lavoratore (per il calcolo dell'indennizzo economico crescente) si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata

4. LICENZIAMENTO DI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Per tutti i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato, in caso di licenziamento, rimane in vigore la disciplina prevista dalla L.92/2012 (Legge Fornero). Resta inteso che qualora il licenziamento sia confermato in giudizio il lavoratore che trova un nuovo impiego (dopo il 7 marzo 2015) entra in regime di tutele crescenti.

5. COSA SUCCEDDE NEI CASI DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Nei casi di licenziamento previsti dalla L. 223/1991 (licenziamenti collettivi) per i lavoratori con contratto a tutele crescenti è mantenuta la reintegra con tutela economica piena solo nel caso in cui il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta.

In caso di violazione delle procedure (compresa quella sindacale) e della violazione dei criteri di scelta, invece, si applica solo l'indennizzo economico crescente da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 rimane in vigore quanto previsto dalla L. 92/2012 in materia di licenziamenti collettivi.

6. LA CONCILIAZIONE AGEVOLATA

Il D.Lgs. 23/2015 istituisce una forma di conciliazione agevolata che può essere utilizzata solo dai lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti. Il datore di lavoro, entro 60 giorni dal licenziamento, può pattuire con il lavoratore, in alternativa al suo ricorso in giudizio, in una delle sedi "protette" (DTL, sede sindacale o giudiziale, commissioni di certificazione), un importo non assoggettato a tassazione né a contributo previdenziale pari ad una mensilità per ogni anno di servizio (in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità e da 1 a 6 mensilità per le piccole imprese).

L'accettazione dell'offerta, che deve avvenire mediante consegna di assegno circolare, comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione dello stesso.

Per i soli lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti è comunque possibile, in alternativa alla procedura di conciliazione agevolata, scegliere tra le altre procedure di conciliazione esistenti (tra cui quella prevista dalla Legge Fornero). Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo, invece, continuerà a trovare applicazione la procedura obbligatoria da esperire presso la Direzione territoriale del lavoro, introdotta dalla L.92/2012 (Legge Fornero).

NOTA BENE!

E' abolita la procedura in Direzione territoriale del lavoro per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti.



SPUNTI DI RIFLESSIONE

L'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015 definisce una linea di demarcazione, fissata al 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore della norma), con la conseguente applicazione, in molti casi, di due regimi normativi diversi a seconda che si sia stati assunti prima o dopo tale data. Di conseguenza la nuova normativa non solo non ha eliminato i classici dualismi (contrapposizione tra dipendenti pubblici e dipendenti privati, imprese al di sotto e al di sopra dei 15 dipendenti) ma ne ha aggiunto uno nuovo determinando un doppio regime tra "vecchi" e "nuovi" assunti.

ELENCO DELLE NORMATIVE

Art. 2106 Codice civile

Art. 3 Costituzione italiana

Legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori

Legge 92/2012 - "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (Legge Fornero)

D. Lgs. 23/2015 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.