

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Redazione: Dott.ssa Elena Figus
Area/e tematica/he: Lavoro
Parola/e chiave: contratto a tutele crescenti, d.lgs. n. 23 del 04/03/2015, l. 183/2014, art. 18
Aggiornamento: 03/2015

Il 7 marzo 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 23 del 04/03/2015, contenente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della L. 10/12/2014, n. 183. La tutela si rivolge:

- ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 07/03/2015;
- nei casi di conversione, successiva al 07/03/2015, 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 07/03/2015, integri il requisito occupazionale di cui all'art. 18 cc. 8 e 9 L. 300/70.

Nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. Con la medesima pronuncia il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento, 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. Il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

È data facoltà al lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, 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. Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o 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.

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.

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.

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.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (art. 2 c. 2 L. 604/66) o della procedura prevista per le sanzioni disciplinari (art. 7 L. 300/70), 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 oggettivo e giusta causa.