



Studio Legale

## CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

[www.clclaw.it](http://www.clclaw.it)

[segreteria@clclaw.it](mailto:segreteria@clclaw.it)

Avv. Daniele Colombo

**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**



# IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 è stato pubblicato il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 recante *«Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183»*.

Il decreto legislativo è entrato in vigore il 7 marzo 2015.

# SCOPO DELLA RIFORMA

- Sostituire al regime fondato su di una **property rule ... reintegrazione nel posto** se il giudice non approva l'operato dell'impresa;
- ... un regime fondato su di una **liability rule ... responsabilità limitata a un indennizzo** di entità predeterminata crescente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti;
- ... che consenta al contratto a tempo indeterminato di tornare ad essere la forma normale di assunzione...

# CAMPO DI APPLICAZIONE

Il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo di lavoratori che rivestono la qualifica **di operai, impiegati o quadri, assunti** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a **decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 23/2015**, è disciplinato dalle disposizioni del medesimo d.lgs. n. 23/2015.

# CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto legislativo, quindi, non trova applicazione nel caso di:

- rapporti di lavoro a tempo indeterminato **già in corso** alla data di entrata in vigore del d.lgs. 23/2015;
- **dirigenti;**
- **contratti di lavoro autonomo e parasubordianto;**



# CAMPO DI APPLICAZIONE

Il regime di tutela di cui al **d.lgs. 23/2015** si applica anche nei casi di **conversione**, successiva all'entrata in vigore del decreto legislativo, di **contratto a tempo determinato** o di **apprendistato** in contratto a tempo indeterminato.

# CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto legislativo trova applicazione nel caso di:

- **nuove assunzioni** a tempo indeterminato;
- **conversione** da tempo det. a tempo indeterminato.;
- **conversione** di rapporto di apprendistato;

# CAMPO DI APPLICAZIONE: DUBBI

- **conversione giudiziale del contratto a termine illegittimo stipulato prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 23/2015;**
- **conferma o conversione apprendistato concluso ante d.lgs. 23/2015:** già contratto a tempo indeterminato secondo D.lgs. 167/2011;
- **conversione del contratto di somministrazione:** non previsto dall'art. 1 comma 2 d.lgs. 23/2015;
- **licenziamento lavoratore in prova (illegittima);**
- **licenziamento lavoratore per raggiungimento limiti di età**

# CAMPO DI APPLICAZIONE

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di **assunzioni** a tempo indeterminato avvenute **successivamente all'entrata in vigore** del d.lgs. 23/2015, **integri il requisito occupazionale** di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni sul contratto a tutele crescenti (d.lgs. 23/2015).

# LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO O INTIMATO IN FORMA ORALE

## Licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale: nozione

- basati su credo religioso, opinione politica, sindacale, motivi razziali, età, lingua, orientamenti sessuali e convinzioni personali (art. 15 Legge 300/1970)
- Intimati in concomitanza con il matrimonio e la maternità
- Intimati per motivo illecito determinante o nullo *ex lege*
- Intimati in forma orale.

## Sanzione: reintegra più risarcimento del danno

- Sanzione della **reintegrazione in servizio** e del **pagamento** di un'**indennità** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento alla ripresa del servizio **con un minimo di 5 mensilità**
- **Contributi** previdenziali e assistenziali
- Si detrae l'eventuale l'aliunde perceptum
- Il lavoratore può sostituire la reintegra con l'indennità di 15 mensilità la cui richiesta determina l'estinzione del rapporto di lavoro e che non è soggetta a contribuzione previdenziale.



# LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITA'

La disciplina del licenziamento discriminatorio o nullo 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 articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.



# LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITA'

Si tratta del licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità del lavoratore accertato come illegittimo in quanto:

- **non fondato** il giudizio di inidoneità;
- **il lavoratore poteva essere mantenuto in servizio su altre mansioni;**

# LICENZIAMENTO ECONOMICO

## Licenziamento economico: nozione

- Intimati per giustificato motivo oggettivo (ad es. crisi aziendale, soppressione della mansione, soppressione del reparto ecc.)
- Intimati al termine della procedura collettiva

## Sanzione: indennizzo economico

- Il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro;
- Condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità (non soggetta a contribuzione previdenziale) in misura pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio** con un **minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità**

# CALCOLO DELL'INDENNIZZO

- Per le frazioni di anno di anzianità di servizio, le indennità e gli importi degli indennizzi sono **riproporzionati**;
- **le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.**

In pratica, ogni mese (o frazione di mese di almeno 15 giorni) il lavoratore **matura 2/12 di una mensilità sino ad arrivare alle due mensilità «piene» al compimento dell'anno di anzianità.**

# LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

- **Durante il periodo di comporto il licenziamento** (secondo dottrina e giurisprudenza prevalenti) non è nullo, ma soltanto **temporaneamente inefficace**;
- se la **persona interessata resta assente fino alla scadenza, a quel momento il licenziamento produce il suo effetto**, senza indennizzo;
- Se il lavoratore **si ripresenta al lavoro prima della scadenza, il licenziamento va considerato viziato da insussistenza del motivo (oggettivo)**. Secondo alcuni si tratterebbe di inidoneità (temporanea) ex art. 1 d.lgs. 23/2015.

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

## Licenziamento disciplinare: nozione

- Intimati al termine della procedura disciplinare ex art. 7 L. 300/1970

## Sanzione: indennizzo economico

- **Sanzione tipica**
  - Il Giudice dichiara **estinto** il rapporto di lavoro;
  - Condanna al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (non soggetta a contribuzione previdenziale) pari a **2 mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.**
- **Sanzione residuale: reintegra**
  - In caso di insussistenza del fatto materiale: **reintegrazione** in servizio, più il risarcimento del danno **fino a 12 mesi** (detratto *l'aliunde perceptum* e *l'aliunde percipiendum*)
  - Pagamento della contribuzione previdenziale e assistenziale (senza sanzioni)
  - L'insistenza del fatto deve essere «*direttamente*» provata in giudizio
  - E' escluso ogni giudizio di proporzionalità nella valutazione del fatto materiale

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Che cosa significa «direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto»?

- Nel licenziamento disciplinare è frequente l'assoluzione del lavoratore per **insufficienza di prove**: in questo caso il lavoratore ha **diritto all'indennizzo, ma non alla reintegrazione.**
- Per la reintegra occorre invece che sia **direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale dal lavoratore.**
- «fatto materiale»: non c'è reintegrazione se l'assoluzione del lavoratore è **solo per difetto dell'elemento psicologico** (il lav. era malato, era momentaneamente incapace di intendere, ecc.).

# LICENZIAMENTO: violazione procedurale

Licenziamento intimato:

- con violazione della procedura disciplinare ex art. 7 S.L., oppure
- in violazione del requisito della motivazione

indennità pari a 1 mese per ogni anno di anzianità di servizio (da un minimo 2 mesi a un massimo di 12 mesi) salvo che il Giudice, su domanda del lavoratore, accerti la ricorrenza delle ipotesi ex art. 2 (nullità) o ex art. 3 (insussistenza delle ragioni)

# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Solo per i licenziamenti intimati nei rapporti di lavoro  
soggetti al D. Lgs. 23/2015



Il datore di lavoro, per evitare il giudizio, può offrire al lavoratore licenziato un'indennità pari a 1 mensilità per anno di anzianità (da un minimo di 2 mensilità a un massimo di 18 mensilità) entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.



# OFFERTA DI CONCILIAZIONE

La somma offerta dal datore di lavoro non costituisce reddito imponibile non è soggetta a contribuzione previdenziale

(nei limiti delle somme predeterminate dal Legislatore: ulteriori eventuali somme sono soggette al regime fiscale ordinario)

Se il lavoratore la accetta: il rapporto di lavoro si estingue alla data del licenziamento e l'impugnazione del recesso si intende rinunciata, anche se già proposta

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Per il licenziamento collettivo intimato senza forma scritta:



reintegra e risarcimento(art. 2)

Per il licenziamento collettivo con violazione della procedura o dei criteri di scelta:



solo indennità(art. 3, comma 1)

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

E' un vero e proprio contratto a tempo indeterminato che, nella sostanza, non varia rispetto alle normali lettere di assunzione: durata, mansioni, CCNL, retribuzione, orario di lavoro, patto di prova ecc.



Mutano solo le conseguenze del licenziamento: la tutela reintegratoria viene sostituita (in larga parte) dalla tutela indennitaria

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Sono legittime le clausole inserite nelle lettere di assunzione (ovvero riconosciute dalla contrattazione collettiva anche aziendale) che «migliorano» il regime di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo nel contratto a tutele crescenti.



In quanto migliorative non si pongono in contrasto con il nostro ordinamento giuslavoristico (cfr. art. 10 L. 604/66).

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Tra le clausole si ricordano, ad esempio:

- L'allungamento del periodo di preavviso;
- La redazione di clausole di stabilità durata minima garantita;
- Il riconoscimento di anzianità convenzionale;
- La previsione di indennizzi migliorativi rispetto al contratto a tutele crescenti di cui al d.lgs. 23/2015;
- L'espresso riconoscimento della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 SL (come modificato dalla L. 92/2012).



**GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE**

**Avv. Daniele Colombo**

**CLC Studio Legale**

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

[www.clclaw.it](http://www.clclaw.it)

[segreteria@clclaw.it](mailto:segreteria@clclaw.it)