



Decreto Legislativo: Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

- "Disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. **Attuazione legge 10 dicembre 2014, n. 183**";
- Approvato in **via preliminare** dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014;
- Avviato alla Camera dei Deputati per i competenti pareri delle Commissioni il **13 gennaio 2015**.
- Entrata in vigore prevista intorno alla **metà di febbraio**.



Decreto Legislativo: Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

- la dizione "crescenti" della tipologia contrattuale è del tutto impropria.
- vengono disciplinate solo le conseguenze del licenziamento illegittimo prevedendo tutele inferiori anche da quanto normato dall'art.18 modificato dalla "riforma" Fornero del 2012.
- si regola la pratica della "monetizzazione" crescente!

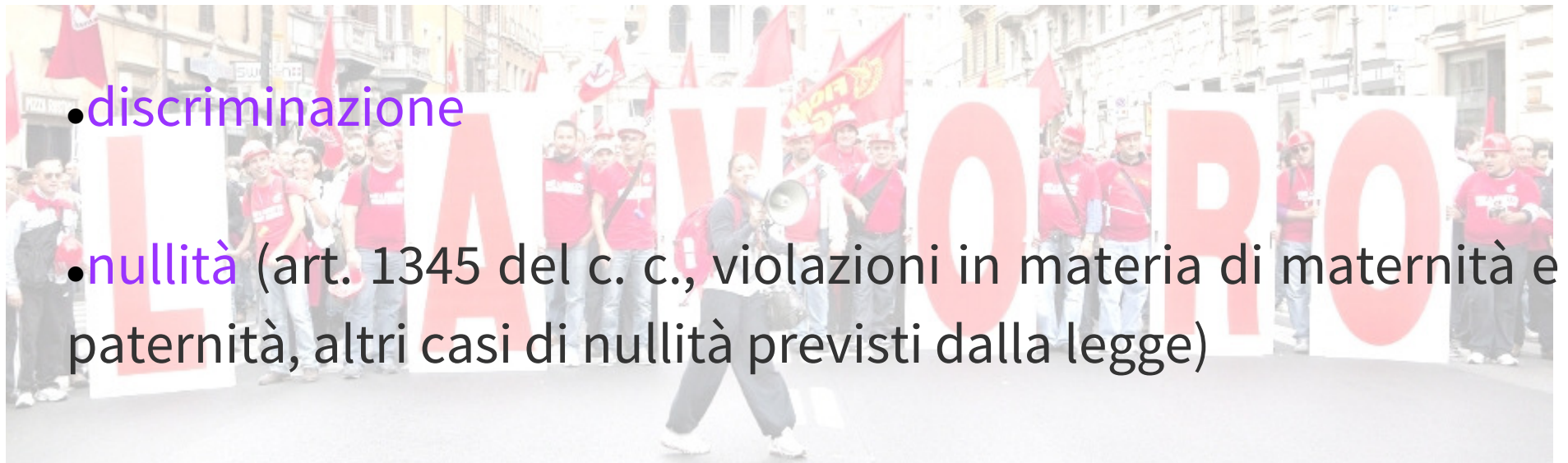


Articolo 1 campo di applicazione

- le norme si applicano per **tutti i contratti a tempo indeterminato** stipulati dalla data di entrata in vigore del D.L..
- la norma scritta **esclude i lavoratori della P.A.**
- la legge **si applica anche ai lavoratori già in forza** a quelle imprese che, assumendo nuovi lavoratori a seguito del decreto, **mutano i loro requisiti occupazionali** così come definiti dalla legge 300/70.
- in buona sostanza se le nuove assunzioni **fanno superare la soglia dei 15 dipendenti**, la nuova disciplina varrà anche per coloro che sono già in organico.

Articolo 2 reintegrazione del lavoratore

In caso di licenziamento **si reintegra** per situazioni di:



- discriminazione

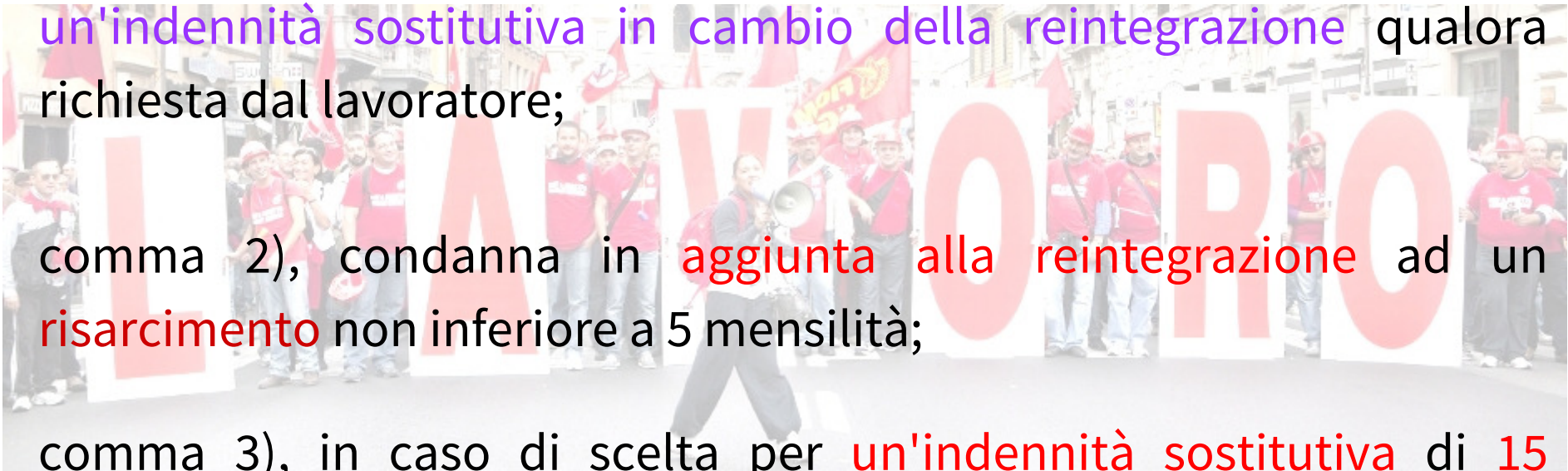
- nullità (art. 1345 del c. c., violazioni in materia di maternità e paternità, altri casi di nullità previsti dalla legge)

- esplicitazione in **forma orale**



Articolo 2 reintegrazione del lavoratore

- comma 1) e 3), prevedono la reintegrazione o in alternativa un'indennità sostitutiva in cambio della reintegrazione qualora richiesta dal lavoratore;
- comma 2), condanna in aggiunta alla reintegrazione ad un risarcimento non inferiore a 5 mensilità;
- comma 3), in caso di scelta per un'indennità sostitutiva di 15 mensilità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, spetta anche il risarcimento di 5 mensilità





Articolo 3 licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

- comma 1), il giudice dichiara **comunque estinto** il rapporto di lavoro e **condanna al pagamento di un'indennità esente da contribuzione** pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio. Indennità minima 4 mesi e massima 24.
- comma 2), **solo nel caso di licenziamento disciplinare**, se non **"provato"**, il giudice **annulla il licenziamento**, obbliga alla **reintegrazione**, al pagamento di **un'indennità risarcitoria** (max di 12 mensilità) e al **versamento della contribuzione previdenziale** per il periodo di inattività.



Articolo 3 licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

- comma 2), **in cambio del reintegro** si può optare per **un'indennità sostitutiva** di 15 mensilità non assoggettata a contribuzione previdenziale.
- comma 3), applica il comma 2) dell'art. 3 anche nei casi di **difetto** di giustificazione del licenziamento per **ragioni fisiche o psichiche**.
- comma 4), introduce **l'abolizione della procedura obbligatoria di conciliazione** prevista dall'art.7 dalla 604/66 e introdotta dalla legge Fornero, presso l'U.P.L..



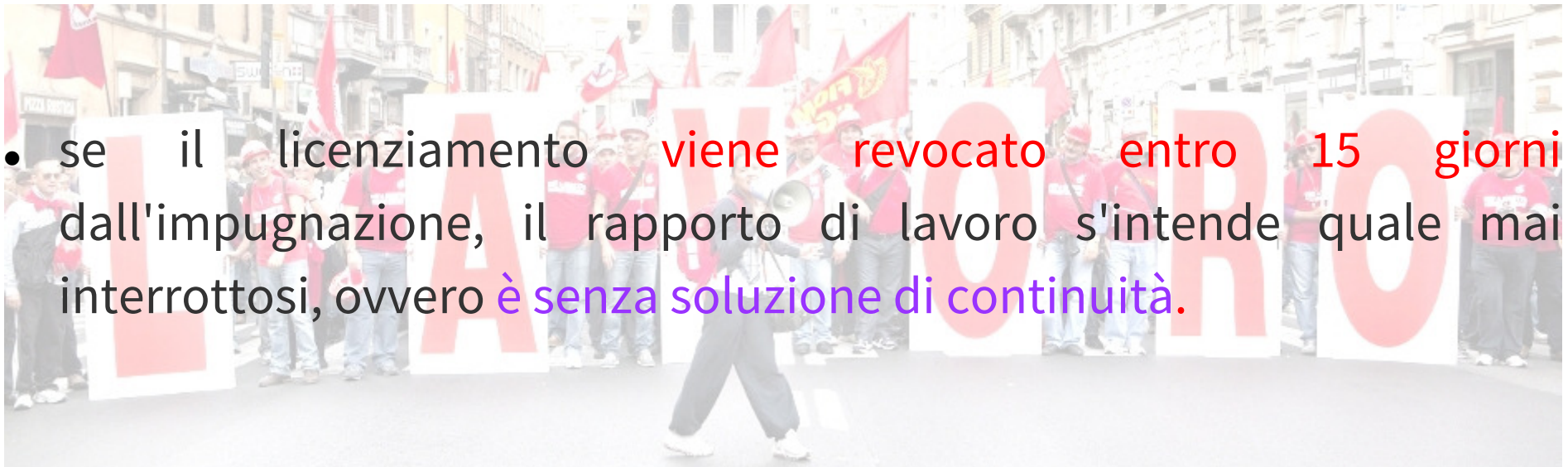
Articolo 4 vizi formali e procedurali

- se "viziato" nella forma e in particolare per quanto previsto dalla L. 604, (esposizione scritta delle motivazioni), o dalla L. 300, (multe, sospensioni, uff. di conciliazione), **non è prevista la reintegra.**
- il giudice condanna al pagamento di **un'indennità** dal valore di 1 mensilità per ogni anno di servizio. Indennità minima 2 mesi e massima 12.
- a seguito di esposto, **il giudice può decidere di ricondurre il caso a quanto previsto dagli artt. 2 e 3.**



Articolo 5 revoca del licenziamento

- se il licenziamento viene revocato entro 15 giorni dall'impugnazione, il rapporto di lavoro s'intende quale mai interrotto, ovvero è senza soluzione di continuità.





Articolo 6 offerta di conciliazione

- è finalizzata ad **evitare** "un giudizio" e deve essere richiesta "**prima**" di aver coinvolto un giudice.
- comma1), è previsto il riconoscimento di **un'indennità, retribuita con assegno**, dal valore di 1 mensilità per anno di servizio, da un minimo di 2 mesi a un max di 18. L'accettazione fa **decadere dal posto di lavoro e nega ogni altra possibile rivalsa.**
- **affinché sia valida** , l'offerta deve svolgersi in una delle **sedi "protette"**, (Commissioni di conciliazione, di certificazione dei rapporti di lavoro)



Articolo 6 offerta di conciliazione

- l'assegno **non costituisce reddito imponibile** e non include la contribuzione previdenziale.

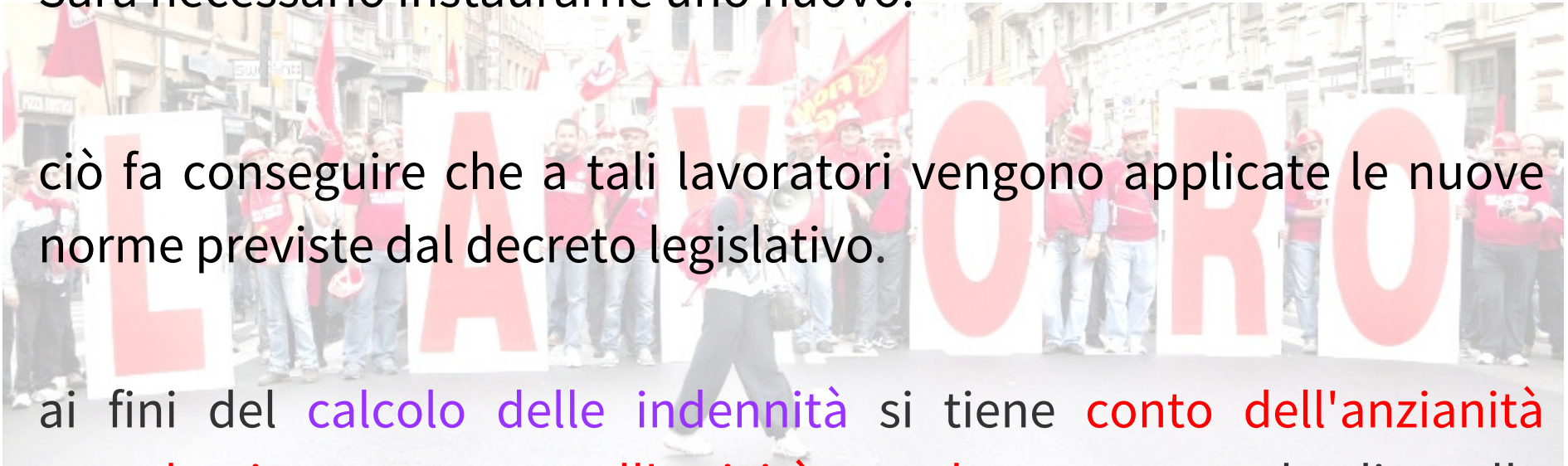
- i costi derivanti dall'esito delle conciliazioni **non saranno a carico** delle aziende ma bensì **dello Stato**.

- i finanziamenti derivano dal **comma 107), legge di stabilità 2015, fondo per le politiche sociali a disposizione del MdLePS.**



Articolo 7 anzianità negli appalti

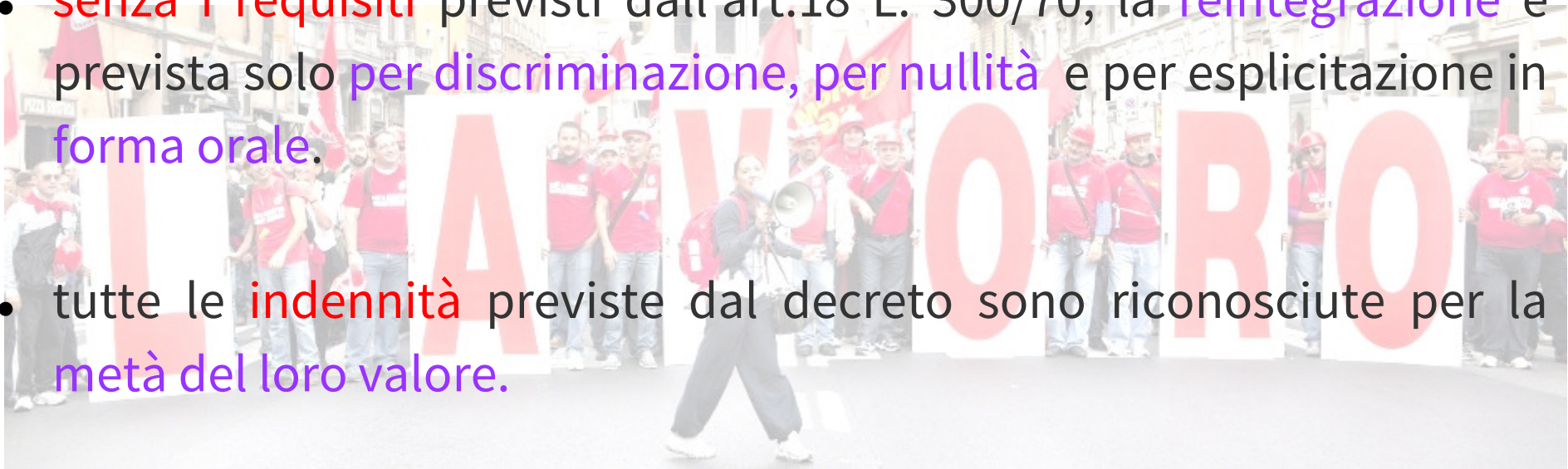
- in caso di subentro di appalto si **interrompe il rapporto di lavoro**. Sarà necessario instaurarne uno nuovo.
- ciò fa conseguire che a tali lavoratori vengono applicate le nuove norme previste dal decreto legislativo.
- ai fini del **calcolo delle indennità** si tiene **conto dell'anzianità complessiva maturata nell'attività appaltata** e non solo di quella maturata con l'azienda che licenzia.





Articolo 9 piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- **senza i requisiti** previsti dall'art.18 L. 300/70, la **reintegrazione** è prevista solo **per discriminazione, per nullità** e per esplicitazione in **forma orale**.
- tutte le **indennità** previste dal decreto sono riconosciute per la **metà del loro valore**.
- viene fissato per ogni tipologia che **l'importo massimo** da corrispondere sia pari a **6 mensilità**.





Articolo 10 licenziamenti collettivi

- licenziamenti collettivi vale la L. 223 del '91, (> 15 dip., max 5 licenziamenti in 120 gg, norme sulla mobilità).
- nel caso di **violazione della forma scritta** scatta la **reintegrazione e il risarcimento**, (comma 2 art.2).
- nel caso si **violino le procedure** della L.223 del 91, (norme sulla procedura, modalità di individuazione), si applica il comma 1 dell'art.3, ovvero, la **sola monetizzazione**.



Articolo 11 rito applicabile

- Si afferma, **in modo inequivocabile**, che quanto previsto dalla Legge Fornero in materia **obbligo di fissare l'udienza da parte del giudice**, a seguito dell'impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore, non si applica per gli assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

