

# CONTRATTO DI LAVORO A TUTELE CRESCENTI

---

Ferrara, 09.12.2015

# Il d. lgs. n. 23 del 2015 di attuazione della legge delega n. 183 del 2014

ha introdotto il **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**.

Che cosa è?

**Non si tratta di un nuovo tipo contrattuale ma di un nuovo regime del licenziamento che trova applicazione nei confronti dei lavoratori assunti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto ( il 7 marzo 2015), resta impregiudicata l'applicazione del precedente regime ai lavoratori già in servizio.**

Nella medesima impresa: possiamo trovare rapporti di lavoro cui è applicabile l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e la più ridotta disciplina del d. lgs. n. 23 del 2015.

A chi si applica il nuovo regime?

---

Lavoratori appartenenti alle categorie di impiegato, quadro, operaio (non si applica ai dirigenti) assunti a partire dal 07 marzo 2015.

Lavoratori assunti in precedenza con contratto di lavoro a termine o apprendistato il cui rapporto sia convertito successivamente al 07 marzo 2015.

Alle imprese che dopo il 07 marzo 2015 abbiano superato la soglia dei 15 dipendenti, in tal caso il nuovo regime si applica anche agli assunti in precedenza.

In che cosa consiste la nuova disciplina?

**Accentuazione della regola della monetizzazione del licenziamento a scapito della tutela reale.**

---

**Regime numero 1: tutela reintegratoria piena per licenziamento discriminatorio, licenziamento orale, licenziamento nullo nei casi stabiliti dalla legge, licenziamento del quale sia dimostrata in giudizio la mancanza di giustificazione consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.**

**Reintegra + risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.**

**Regime numero 2: tutela indennitaria.** Il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo (soggettivo o oggettivo), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità che non è assoggettata a contribuzione previdenziale (pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio – in ogni caso non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità). Tale regime si applica anche per il licenziamento disciplinare per mancanza di proporzionalità della sanzione.

**Regime numero 3: tutela reintegratoria residuale.** Nei casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo quando sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale, rispetto al quale il giudice in giudizio non sarà tenuto a valutare la sproporzione del licenziamento.

**Reintegra + (al massimo) 12 mensilità di retribuzione.**

## **Regime numero 4: tutela indennitaria per vizi formali.**

**Si applica nei casi di violazione del requisito della motivazione, omissione della procedura ex art. 7 dello statuto dei lavoratori nel caso di licenziamento disciplinare.**

---

**Indennità (1 mensilità per ogni anno di servizio – non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità).**

**Cosa c'è di più?**

**Sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato per contratto di lavoro a tutele crescenti (disposizioni provenienti dalla legge finanziaria).**

## L'offerta di conciliazione.

Il datore di lavoro la può attivare e, se accettata dal lavoratore, evita il ricorso alla lite giudiziaria. Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del ricorso (presso DTL o sede sindacale o davanti a commissione di certificazione) una somma esente da imposizione fiscale o contributiva (non inferiore a 2 e non superiore a 5) con la consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione della somma da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla sua impugnazione, nel caso in cui l'avesse già proposta.

## **Il d. lgs. n. 22 del 2015**

**Sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione.**

### **Naspi :**

---

**Per lavoratori dipendenti che nei 4 anni precedenti lo stato di disoccupazione possano fare valere almeno 13 settimane di contribuzione nonché 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono lo stato di disoccupazione (corrisposta anche al lavoratore che ha rassegnato le proprie dimissioni per giusta causa o nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta ex art. 7 legge n. 604 del 1966).**

**Misura dell'indennità: proporzionata alla retribuzione degli ultimi 4 anni, copre un numero di settimane pari alla metà di settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni. La corresponsione è condizionata alla regolare partecipazione del lavoratore alle iniziative di attivazione lavorativa nonché dai percorsi di riqualificazione professionale.**

---

**Assegno di disoccupazione (art. 16): sostegno al reddito per lavoratori beneficiari della Naspi per la sua intera durata fino al 31.12.15 e si trovino in stato di bisogno.**

**Contratto di ricollocazione: un lavoratore in stato di disoccupazione lo stipula con servizi per il lavoro pubblici o privati accreditati, gli dà diritto a ricevere assistenza intensiva nella ricerca di un lavoro, dopo d. lgs. n. 150 si parla di patto di servizio personalizzato.**