

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Come noto, in conseguenza della sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale **[1]**, il 7 marzo scorso è entrato in vigore il decreto delegato **[2]** relativo all'istituzione dei contratti di lavoro subordinato cosiddetti **a tutele crescenti**. Il Governo ha così dato concreta attuazione alla delega del cosiddetto **Jobs Act****[3]**.

Si fornisce qui di seguito una schematizzazione della norma in parola raffrontata con le corrispondenti norme precedenti.

Licenziamento discriminatori o altri casi di nullità, o riconducibilità del licenziamento all'inidoneità psicofisica del lavoratore oppure inefficacia per mancanza di forma scritta	
Senza distinzione di limiti dimensionali del datore di lavoro	
Vecchi assunti	Assunti a partire dal 7 marzo 2015
<p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Indennità commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento a quello della reintegra;- Dedotto quanto eventualmente percepito;- Con un minimo di 5 mensilità;- Con obbligo di versamento contributivo;- Possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità	<p>Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento a quello della reintegra;- Dedotto quanto eventualmente percepito;- Con un minimo di 5 mensilità;- Con obbligo di versamento contributivo;- Possibilità per il lavoratore di opzione in

<p>pari a 15 mensilità senza contributi.</p> <p>In caso di licenziamento per inidoneità psicofisica(aziende oltre 15 dip.) la tutela è depotenziata: Reintegrazione e risarcimento di massimo 12 mensilità (non c'è il minimo di 5 mensilità) dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore nel periodo trascorso fuori dall'azienda (aliunde perceptum) o di quanto avrebbe potuto percepire se si fosse impegnato a ricercare un nuovo lavoro.</p>	<p>sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi.</p>
--	---

ADVERTISEMENT

Licenziamenti disciplinari: giusta causa e giustificato motivo soggettivo	
Vecchi assunti	Assunti a partire dal 7 marzo 2015
Datori di piccole dimensioni	Datori di piccole dimensioni
<p>Insussistenza del fatto materiale o se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, (sia perché ritenga che il fatto non sussista ovvero perché sarebbe dovuto essere sanzionato con misure conservative) o per violazione della procedura di cui all'articolo 7 della legge 300/70. Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità; 	<p>Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e soggettivo(anche per insussistenza del fatto materiale), il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 2 mensilità; - con un massimo di 6 mensilità. <p>Violazione della procedure dell'articolo 7 della</p>

	<p>Legge 300/70, se non ricorrono altri tipi di tutela, il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,5 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 1 mensilità; - con un massimo di 6 mensilità.
Datori di grandi dimensioni	Datori di grandi dimensioni
<p>Insussistenza del fatto materiale o se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, (sia perché ritenga che il fatto non sussista ovvero perché sarebbe dovuto essere sanzionato con misure conservative). Il Giudice ordina la reintegrazione e il risarcimento del danno pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità commisurata all'ultima retribuzione, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra; - dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua (articolo 4, comma 1, D.lgs. 181/2000); - con un massimo di 12 mensilità; - con l'obbligo di versamento contributivo (oltre interessi legali) per l'intero periodo sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività; - possibilità per il lavoratore di opzione in 	<p>Insussistenza del fatto materiale (quindi, non anche la punibilità con sanzione conservativa), il Giudice ordina la reintegrazione e il risarcimento del danno pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento a quello della reintegra; - dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua (articolo 4, comma 1, D.lgs. 181/2000); - con un massimo di 12 mensilità; - con obbligo di versamento contributivo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva; - possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. <p>Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato soggettivo(es. se il CCNL</p>

<p>sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. Violazione della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 300/70. Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc. 	<p>prevede la punibilità con sanzione conservativa), Il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 4 mensilità; - con un massimo di 24 mensilità. <p>Violazione della procedure dell'articolo 7 della legge 300/70, se non ricorrono altri tipi di tutela, il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 2 mensilità; - con un massimo di 12 mensilità.
--	--

Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (cd. economici)	
Vecchi assunti	Assunti dal 7 marzo 2015
Datori di piccole dimensioni	Datori di piccole dimensioni
<p>Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per assenza di motivazione. Il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo –</p>	<p>Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p>

<p>pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 2 mensilità; - con un massimo di 6 mensilità. <p>Assenza di motivazione: il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,5 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 1 mensilità; - con un massimo di 6 mensilità.
Datori di grandi dimensioni	Datori di grandi dimensioni
<p>Nei casi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza dei fatti che hanno dato vita al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può condannare il datore di lavoro alla reintegrazione ed al risarcimento del danno pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità commisurata all'ultima retribuzione, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra; - dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua (articolo 4, comma 1, D.lgs. 181/2000); - con un massimo di 12 mensilità; - con l'obbligo di versamento contributivo (oltre interessi legali) per l'intero periodo sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati 	<p>Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, Il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 4 mensilità; - con un massimo di 24 mensilità. Assenza di motivazione: il Giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a: - 1 mensilità (commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di

<p>per lo svolgimento di altra attività;</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. <p>Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali, dell'impegno del lavoratore a trovare nuova occupazione ed il comportamento delle parti durante il tentativo preventivo di conciliazione etc. <p>Nei casi di inefficacia per mancanza di motivazioni o nei casi in cui sia viziata o mancante la procedura preventiva di conciliazione, Il Giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo- pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali etc. 	<p>servizio;</p> <ul style="list-style-type: none"> - con un minimo di 2 mensilità; - con un massimo di 12 mensilità.
--	---

Licenziamenti collettivi	
Vecchi assunti	Assunti a parti dal 7 marzo 2015
<p>Nei casi in cui il giudice accerti la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori (articolo 5 Legge 223/91), può condannare il datore di lavoro alla reintegrazione ed al risarcimento del danno pari a:</p>	<p>Violazione della procedura (articolo 4, Legge 223/91) o dei criteri di scelta dei lavoratori (articolo 5 legge 223/91) il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Indennità commisurata all'ultima retribuzione, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra; - dedotto quanto eventualmente percepito o che avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro congrua (articolo 4, comma 1, D.lgs. 181/2000); - Con un massimo di 12 mensilità; - con l'obbligo di versamento contributivo (oltre interessi legali) per l'intero periodo sull'eventuale differenziale tra quelli spettanti per l'illegittimo licenziamento e quelli, eventualmente, accreditati per lo svolgimento di altra attività; - possibilità per il lavoratore di opzione in sostituzione della reintegrazione per un'indennità pari a 15 mensilità senza contributi. <p>Nei casi di violazione della procedura (articolo 4 legge 223/91), il Giudice dichiara comunque estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – senza versamento contributivo – pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità, tenendo conto dell'età del lavoratore, delle dimensioni aziendali e dell'impegno del lavoratore a trovare nuova occupazione. 	<p>contributivo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mensilità (commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) per ogni anno di servizio; - con un minimo di 4 mensilità; - con un massimo di 24 mensilità.
---	--

Altre differenze tra nuovi e vecchi assunti	
Procedura preventiva di licenziamento ex articolo 7 della Legge 604/66 – Giustificato motivo oggettivo- imprese di grandi dimensioni	
Vecchi assunti	Assunti a partire dal 7 marzo 2015
<i>Offerta conciliativa con assegno circolare- entro i termini di impugnazione – presso sedi conciliative o</i>	

<i>certificazione dei contratti</i>	
Non prevista	Obbligatoria
Vecchi assunti	Assunti a partire dal 7 marzo 2015
<i>Ulteriore comunicazione UNILAV 65 giorni dopo il licenziamento</i>	
Non prevista	Obbligatoria per monitorare l'esito dell'eventuale offerta conciliativa
Impugnativa giudiziale del licenziamento con rito breve (legge 92/2012)	
Vecchi assunti	Assunti a partire dal 7 marzo 2015
Previsto per i dipendenti licenziati da imprese di grandi dimensioni	Non previsto

NOTE

[1] Gazz. Uff. n. 54 del 6 marzo 2015.

[2] Decreto delegato n. 23 del 4 marzo 2015.

[3] Prevista dall'art.1, comma 7, della Legge n. 183/2014.