

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## ■ I contenuti

- I contenuti sono aggiornati all'Atto di governo 134 , approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 e in attesa di pubblicazione in Gazzetta ufficiale

## La disciplina

### A chi si applica il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti?

- Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applica a tutte le nuove assunzioni a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto attuativo\*. Riguarda, quindi, anche chi oggi è già occupato, ma che in futuro cambia azienda o con l'azienda che cambia ragione sociale. In caso di superamento delle soglie previste dall'articolo 18 della legge 300/1970, le nuove regole si applicano anche ai già in servizio. Le stesse norme si applicano anche nei casi di conversione di contratti a tempo determinato o di apprendistato

### Perché si parla di tutele crescenti?

- Sarebbe più esatto parlare di risarcimento crescente, in quanto la disciplina in caso di licenziamento illegittimo rimane la stessa negli anni, ma aumenta l'indennità riconosciuta in ragione dell'anzianità di servizio.

### Come si calcola l'anzianità di servizio in caso di cambio di appalto?

- In caso di cambio di appalto, si tiene comunque conto di quanto il lavoratore è stato impiegato nell'attività.

\* Il decreto legislativo è in discussione in Parlamento per il parere di legge entro il 12 febbraio; successivamente, dopo il definitivo via libera del governo, sarà pubblicato in Gazzetta ufficiale

## La disciplina

**Come cambia la tutela in caso di licenziamento discriminatorio, nullo o orale?**

- ❑ **Lavoratori già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ L'articolo 18 della legge 300/1970 prevede:
    - ❑ La reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno con una indennità, calcolata sull'ultima retribuzione globale di fatto, minima di cinque mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
- ❑ **Lavoratori assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ L'articolo 2 del dlgs prevede:
    - ❑ La reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno con indennità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, minima di cinque mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

## MA

❑ L'articolo 18 indica esplicitamente il divieto di licenziamento in caso di matrimonio, di gravidanza, anno di vita del bambino, domanda o fruizione dei congedi parentali e i motivi illeciti, mentre l'articolo 2 **NO**, limitandosi a richiamare l'articolo 15 della legge 300/1970 (divieto licenziamento per affiliazione o attività o per sciopero) e alla **formulazione generica "altri casi di nullità"**. Si tratta di una mancanza grave che pone a forte rischio interpretativo la norma.

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

**Come cambia la tutela in caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo e giusta causa (licenziamento disciplinare)?**

- ❑ **Lavoratori già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ L'articolo 18 della legge 300/1970 prevede:
    - ❑ La reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di una indennità di massimo dodici mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
    - ❑ C'è un riferimento ai contratti collettivi e ai codici disciplinari
- ❑ **Lavoratori assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ L'articolo 3 del dlgs prevede:
    - ❑ la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di una indennità di massimo dodici mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali
    - ❑ **NON** c'è il riferimento ai contratti collettivi, per cui il giudice non può valutare l'eventuale sproporzione del provvedimento

Quindi

**CASI SIMILI** (ad esempio un ritardo di poco conto)  
**POSSONO ESSERE TRATTATI IN MANIERA DIVERSA**

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

**Come cambia la tutela in caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo (licenziamento economico)?**

- ❑ **Lavoratori già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ L'articolo 18 della legge 300/1970 prevede:
    - ❑ Il solo pagamento di una indennità risarcitoria compresa fra 12 e 24 mensilità;
    - ❑ L'indennità è commisurata a diversi parametri (anzianità, numero dipendenti, dimensione, comportamento e condizione delle parti)
- ❑ **Lavoratori assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ L'articolo 3 del dlgs prevede:
    - ❑ Il solo pagamento di una indennità pari a due mensilità per anno di servizio da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità;
    - ❑ Nelle piccole imprese, l'indennità è dimezzata con un tetto massimo di 6 mensilità

Quindi

**PER OTTENERE L'INDENNITA' MINIMA DI 12 MENSILITA'  
PREVISTA DALL'ARTICOLO 18  
OCCORRONO COL NUOVO CONTRATTO  
SEI ANNI DI ANZIANITA'**

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

### Come cambia la tutela in caso di inidoneità fisica o psichica?

- ❑ Lavoratori **già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ L'articolo 18 della legge 300/1970 prevede:
    - ❑ L'applicazione della disciplina prevista per il licenziamento discriminatorio, nullo o orale
    - ❑ La medesima procedura si applica anche ai licenziamenti contrari all'articolo 2110 del codice civile (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio)
- ❑ Lavoratori **assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ L'articolo 3 del dlgs prevede:
    - ❑ L'applicazione della disciplina prevista per il licenziamento discriminatorio, nullo o orale

MA

**NON VI E' UN RIFERIMENTO ESPlicito AI LICENZIAMENTI  
CONTRARI ALL'ARTICOLO 2110 DEL CODICE CIVILE,  
cosa che colpisce soprattutto le donne e i lavoratori deboli**

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

### Come cambia la tutela in caso di licenziamento di dirigente sindacale?

- ❑ Lavoratori **già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ L'articolo 18 della legge 300/1970 prevede:
    - ❑ La possibile reintegrazione con ordinanza urgente in attesa del giudizio
- ❑ Lavoratori **assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ Non è prevista una disciplina specifica; vi è solo un richiamo all'articolo 15 della legge 300/1970, in base al quale è nullo qualsiasi atto o patto volto a licenziare il lavoratore (o a discriminarlo) per la sua affiliazione o attività sindacale o per la partecipazione ad uno sciopero

Quindi

**SARA' PIU' DIFFICILE FARE SINDACATO**

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

**Come cambia la tutela in caso di licenziamento nelle organizzazioni di tendenza?**

- ❑ **Lavoratori già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ **L'articolo 18 della legge 300/1970 non si applica alle organizzazioni senza fini di lucro**
- ❑ **Lavoratori assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ **Il Dlgs si applica a tutti i datori di lavoro, anche senza fini di lucro**

**Quindi**

**IL DLGS INTERESSA ANCHE PARTITI, SINDACATI,  
ISTITUZIONI CULTURALI O DI ISTRUZIONE, RELIGIOSE**

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

### Come cambia la tutela in caso di licenziamento collettivo?

- ❑ Lavoratori **già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ La legge 223/1991 prevede:
    - ❑ In caso di violazione della forma scritta, vi è reintegrazione e sanzione;
    - ❑ In caso di violazione delle procedure, vi è comunque risoluzione del rapporto di lavoro con indennità risarcitoria;
    - ❑ In caso di violazione dei criteri di scelta, vi è reintegrazione e pagamento di una indennità
- ❑ Lavoratori **assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ L'articolo 10 del dlgs prevede:
    - ❑ In caso di violazione della forma scritta, vi è reintegrazione e sanzione;
    - ❑ In caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, vi è comunque risoluzione del rapporto di lavoro con pagamento di una indennità come per i licenziamenti economici

Quindi

**VIENE MENO LA TUTELA RAFFORZATA SUI CRITERI DI SCELTA** (carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico-produttive con rispetto degli equilibri di genere), **COSA PENALIZZANTE PER LE DONNE E I LAVORATORI DEBOLI**

# Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

## La disciplina

### Come cambia la procedura?

- ❑ Lavoratori **già in servizio** alla data di entrata in vigore del decreto
  - ❑ La legge 604/1966 e la legge 92/2012 prevedono:
    - ❑ Una procedura obbligatoria con tentativo di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro;
    - ❑ Senza accordo, vi è il ricorso al giudizio ordinario con un iter velocizzato che riduce le formalità, indica tempi precisi per il ricorso e con giorni appositamente dedicati nei tribunali
- ❑ Lavoratori **assunti dopo** la data di entrata in vigore
  - ❑ L'articolo 6 e l'articolo 11 del dlgs prevedono:
    - ❑ La possibile offerta da parte del datore di lavoro in sede di conciliazione – non obbligatoria – di un'indennità esente da Irpef e contributi pari ad una mensilità per anno di servizio da un minimo di 2 ad un massimo di 18 mensilità
    - ❑ Non si applica l'iter velocizzato della legge 92/2012

Quindi

**I DATORI DI LAVORO NON AVRANNO INTERESSE A TROVARE UN ACCORDO PREVENTIVO, PUNTANDO PIUTTOSTO SULLA LENTEZZA DEI PROCESSI**