



STUDIO PERUZZI e TRIGGIANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 11/03/2015

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 7

Oggetto: **Contratto a tutele crescenti: approvato il Decreto attuativo**

In data 20 Febbraio 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato la versione definitiva dello “Schema di Decreto Legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti”.

Il suddetto decreto è stato pubblicato sulla gazzetta Ufficiale il 6 Marzo 2015 ed è entrato in vigore a tutti gli effetti il 7 Marzo 2015.

Per la disciplina Vi rimandiamo a quanto contenuto nella Nostra Circolare Bimestrale n. 1 del 28/01/2015, di cui sotto riportiamo l’estratto dell’argomento.

“In sede di approvazione definitiva del Decreto Legislativo è stata introdotta la previsione secondo la quale le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti troveranno applicazione anche in caso di conversione di contratti a tempo determinato o apprendistato in contratto a tempo indeterminato, avvenuta successivamente alla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Ambito di applicazione

La nuova normativa si applicherà a tutti gli operai, impiegati, quadri, assunti a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del decreto.

Si applicherà inoltre per tutte le aziende anche se al di sotto del limite dei 16 dipendenti pur con parametri diversi. Anzi, qualora per effetto di una nuova assunzione le aziende che occupano fino a 15 dipendenti dovessero superare tale soglia, la nuova disciplina si applicherà per tutti i dipendenti a tempo indeterminato anche se assunti precedentemente.

Cosa prevede

La famosa reintegra nel posto di lavoro è prevista solo per i licenziamenti discriminatori, nulli o inefficaci perché intimati in forma orale.

In tal caso il giudice condanna il datore di lavoro:

1. a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro; questi dovrà riprendere servizio entro 30 giorni dall’invito del datore di lavoro; nel caso in cui il dipendente non riprenda servizio entro tale termine il rapporto si intenderà risolto;

2. a risarcire il danno subito dal lavoratore corrispondendogli una indennità pari alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento a quella della reintegra compresi i relativi contributi; da questa somma viene dedotto quanto eventualmente percepito nel frattempo dal lavoratore; in ogni caso questa indennità non può essere inferiore a 5 mensilità;
3. ferma restando il diritto all'indennità risarcitoria di cui al punto 2) il lavoratore potrà optare per un'indennità sostitutiva della reintegra di cui al punto 1) pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; tale indennità non è soggetta a contribuzione.

Altri casi di licenziamento

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e soggettivo o per giusta causa (quindi per motivi economici o disciplinari) qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento, il giudice:

- dichiara comunque estinto il rapporto di lavoro;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non soggetta a contributi pari a **2 mensilità per ogni anno di anzianità** del lavoratore con un minimo di **4 mensilità** ed un massimo di 24 mensilità; **nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti tali valori vanno dimezzati e non possono in ogni caso superare le 6 mensilità**; questa disposizione si applica anche ai licenziamenti intimanti in violazione delle procedure previste per i licenziamenti collettivi e per violazione dei criteri di scelta salvo che il giudice non riscontri altri profili (per es.: il licenziamento discriminatorio);
- per i licenziamenti disciplinari, nel caso in cui il giudice dimostri l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore, annulla il licenziamento e ordina la reintegra con il pagamento di una indennità pari alla retribuzione dovuta al lavoratore dalla data di licenziamento fino a quella della reintegra con un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto compresi i contributi; da questo importo va dedotto quanto il dipendente ha percepito per lo svolgimento di eventuali altre attività ma anche quanto avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro dai Centri per l'Impiego; anche in questo caso il lavoratore può chiedere l'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Questa disciplina non si applica ai datori di lavoro esclusi dalla tutela reale che occupano cioè meno di 16 dipendenti;
- La stessa disciplina di cui al punto precedente si applica anche nei casi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione nel licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Revoca del licenziamento

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione di impugnazione da parte del lavoratore; in tal caso il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità con diritto alla retribuzione riferita al periodo precedente alla revoca, senza applicazione di ulteriori sanzioni.

Offerta di conciliazione

Nell'ambito del contratto a tutele crescenti, il datore di lavoro che ha licenziato un lavoratore, può proporre un'offerta di conciliazione offrendo, allo stesso, un importo commisurato alla retribuzione globale di fatto del dipendente, moltiplicata per gli anni di servizio con un minimo di due ed un massimo di 18 mensilità. Tale importo non costituisce reddito in capo al lavoratore e non è soggetto a contributi.

L'offerta deve pervenire al lavoratore entro i termini di impugnazione del licenziamento, mediante consegna di un assegno circolare che, qualora accettato, comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione qualora sia stata già proposta.