

Contratto a tempo indeterminato

a tutele crescenti

Tema	Disciplina
CAMPO DI APPLICAZIONE	Lavoratori che rivestono la qualifica di operaio impiegato o quadro assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 , anche in caso di conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato o di apprendistato. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza delle suddette assunzioni a tempo indeterminato, superi il requisito occupazionale di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, le tutele crescenti si applicano anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015
LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE	Il licenziamento è ritenuto discriminatorio quando è dettato da ragioni (anche non dichiarate) di credo politico, religioso, sindacale, motivi razziali, di lingua, sesso, handicap, di età o fondati su convinzioni personali, sociali ecc. Il licenziamento discriminatorio viene dichiarato nullo dal giudice ed il lavoratore ha diritto di essere reintegrato sul posto di lavoro. Inoltre ha diritto ad un risarcimento commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, corrispondente al periodo che va dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto l'aliunde perceptum. La misura del risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità e deve includere i contributi previdenziali e assistenziali. In luogo della reintegra, il lavoratore può chiedere un'indennità sostitutiva non assoggettata a contribuzione pari a 15 mensilità della retribuzione di riferimento entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia giudiziaria, o dall'invito del datore a riprendere il servizio, se anteriore.
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA ILLEGITTIMO	Il licenziamento per giusta causa è quello che si verifica per una causa talmente grave che non consente la prosecuzione (neanche provvisoria) del rapporto di lavoro. Questo, venuta meno la fiducia del Datore di lavoro nel lavoratore, si interrompe subito, senza preavviso. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è costituito da notevoli violazioni degli obblighi contrattuali, gravi, ma non così tanto da impedire la prosecuzione provvisoria

	<p>del rapporto di lavoro. In questo caso il licenziamento ha efficacia dalla fine del periodo di preavviso, oppure, se il Datore paga l'indennità di preavviso, da subito. Il giudice dichiara estinto il rapporto di Lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Dunque la tutela economica diventa la regola generale. Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.</p> <p>Rimane la tutela della reintegra in azienda per i soli casi di provata insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. In tal caso il giudice annulla il licenziamento e condanna il Datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro unitamente al pagamento di una indennità risarcitoria ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.</p>
<p>LICENZIAMENTO CON VIOLAZIONI DI PROCEDURA O PRIVI DEL REQUISITO DI MOTIVAZIONE</p>	<p>Nell'ipotesi di licenziamento affetto da vizi di forma (mancanza della forma scritta o della motivazione) o di procedura, il rapporto di lavoro è dichiarato estinto ed il Datore è condannato al pagamento di una indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione, da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità, eccetto diversa applicazione di altre tutele.</p> <p>N.B. Per i datori non imprenditori e per quelli che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, l'ammontare dell'indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.</p>
<p>OFFERTA DI CONCILIAZIONE</p>	<p>Si prevede una procedura di conciliazione facoltativa che sostituirà il tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla DTL.</p> <p>Per tutti i licenziamenti, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), in una delle sedi protette (sedi sindacali, DTL, Commissioni di certificazione) un importo non imponibile e non assoggettato a contribuzione di importo pari a 1 mensilità</p>

	<p>dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. L'accettazione dell'assegno circolare da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.</p>
<p>LICENZIAMENTI COLLETTIVI</p>	<p>Il licenziamento si definisce collettivo quando è fondato su ragioni di tipo economico-organizzativo ed interessa almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 gg. nell'unità produttiva dell'Azienda con più di 15 dipendenti. La legge n.223/91 prevede che possa essere intimato solo al termine di una procedura sindacale. In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti nulli. In caso di licenziamento collettivo effettuato in violazione delle norme procedurali e dei criteri di scelta, si applica il regime delle tutele crescenti. Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.</p>