

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Dal 7 Marzo 2015 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 23 del 4/3/2015 (G.U. 54 del 6/3/2015), che modifica la normativa relativa ai licenziamenti. È il secondo decreto (il primo porta il n. 22 e ridisegna le tutele in caso di disoccupazione involontaria) che attua, in parte, la delega prevista dalla Legge 183 del 10/12/2014, con la quale veniva delegato il Governo a legiferare su importanti materie riguardanti vari ambiti del mondo del lavoro e che è conosciuta con il nome di Jobs Act.

Il decreto modifica profondamente l'art. 18 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e prevede che per i dipendenti (con la qualifica di operai, impiegati o quadri) assunti dal 7/3/2015, in caso di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, laddove risulti illegittimo, non avranno diritto al reintegro ma riceveranno una indennità, non assoggettata a contributi (ma solo all'IRPEF), pari a 2 mesi di retribuzione per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 mensilità e con un massimo di 24.

Il datore di lavoro, al fine di evitare il giudizio, può offrire al dipendente un importo (non assoggettato né a contributi né ad Irpef) pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità, comunque in misura non inferiore a 2 e fino ad un massimo di 18 mensilità.

Nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo o per giustificato motivo soggettivo insussistente, la legge prevede il reintegro del lavoratore. In alternativa, il dipendente illegittimamente licenziato potrà chiedere una indennità risarcitoria pari a 15 mensilità.

Per le Piccole Imprese (fino ad un massimo di 15 dipendenti) il reintegro sul posto di lavoro viene previsto esclusivamente per licenziamenti discriminatori o nulli.

In tutti gli altri casi di licenziamento illegittimo è previsto un risarcimento pari ad 1 mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità.

Ricordiamo che ai dipendenti in forza al 6 marzo 2015 non viene applicata questa nuova disciplina e resta vigente la precedente normativa.

Le note che precedono sono da intendersi come un primo, generico approccio alla materia trattata e non possono essere considerate esaustive.

