



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### **Circolare 18 2015**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

Gentile Cliente,  
affronteremo oggi il seguente argomento:

**Tutele crescenti:** pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il Decreto Legislativo in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183. **IN VIGORE DAL 07.03.2015**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il Decreto Legislativo recante “**Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183**”.

Tale decreto è in vigore dal 7 marzo 2015.

La nuova disciplina in materia di licenziamento **riguarda i lavoratori** con qualifica di **operaio, impiegato e quadro assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data del 7 marzo 2015**.

Preme evidenziare che, in sede di approvazione definitiva del suddetto decreto legislativo:

- è stata introdotta la previsione secondo la quale le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicano **anche** in caso di conversione di **contratti a tempo determinato o apprendistato** in contratto a tempo indeterminato, avvenuta successivamente al 7 marzo 2015;
- è stata confermata l'applicabilità della disciplina prevista dal decreto in esame **anche** ai casi di **licenziamento collettivo** (artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991), qualora gli stessi risultino intimati senza l'osservanza della forma scritta.

Nelle seguenti tabelle si illustrano gli effetti della nuova disciplina in relazione alle diverse tipologie di licenziamento.

**LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE**

	<b>LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE</b>	
	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.

### LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA E LICENZIAMENTO "ECONOMICO"

	<b>LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA O "ECONOMICO"</b>	
	<b>Assunti prima del 7 marzo 2015</b>	<b>Assunti dal 7 marzo 2015</b>
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità. In presenza di "manifesta insussistenza della causa", reintegra e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

### LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI

	LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
<b>Azienda con meno di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
<b>Azienda con più di 15 dipendenti</b>	Assenza di reintegra e risarcimento del danno da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità.

## REVOCA DEL LICENZIAMENTO

La disciplina contenuta nell'art. 5 del decreto legislativo in esame non innova quanto già stabilito dall'art. 18, comma 10, della Legge n. 300/1970 così come modificato dalla Legge 92/2012. Tale disciplina prevede la possibilità per il datore di lavoro di far cadere nel nulla il provvedimento espulsivo con l'effetto che lo stesso risulterà come mai comminato.

Al fine dell'operatività di tale scelta, sarà necessario che la revoca intervenga successivamente alla comminatoria del licenziamento ma entro e non oltre 15 giorni dalla data di comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione da parte del prestatore.

## SISTEMA TRIPARTITO DI CONCILIAZIONE

	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015	Momento di applicazione
<b>Conciliazione FACOLTATIVA ex Legge n. 183/2014 e Decreto Attuativo</b>	Non applicabile	Applicabile ai dipendenti neoassunti di aziende con un numero di prestatori superiore a 15, nonché a tutti i lavoratori di aziende che con una nuova assunzione superino il limite di 15	Dopo aver comminato il licenziamento ed entro 60 giorni dalla sua comunicazione al lavoratore
<b>Conciliazione OBBLIGATORIA ex Legge n. 92/2012</b>	Applicabile ai lavoratori di aziende con un numero di prestatori superiore a 15 e solo in caso di licenziamento per motivo economico	Non applicabile	Prima del licenziamento, ossia al momento di comunicazione dell'intenzione di procedere allo stesso.
<b>Conciliazione VOLONTARIA ex Legge n. 183/2010</b>	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Prima dell'avvio di qualsiasi controversia relativa al rapporto di lavoro.

09 marzo 2015

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso avete ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*