

circolare n° 6/2015

20/3/2015

**Oggetto: Assunzioni a tempo indeterminato - Il contratto a tutele crescenti**

Come comunicato con precedente Circolare n° 1/2015 le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2015 possono fruire dell'esonero dei contributi dovuti all'INPS.

Le assunzioni a tempo indeterminato, le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a indeterminato e le qualificazioni degli apprendisti avvenute dal 7 marzo 2015 saranno inoltre disciplinate dal nuovo **Contratto a tutele crescenti**, introdotto dal D. Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015.

Detto contratto non si applica ai rapporti instaurati prima di tale data mentre modifica per tutti i nuovi assunti le conseguenze di un licenziamento ritenuto non giustificato.

Con la nuova regolamentazione infatti il lavoratore licenziato potrà essere reintegrato nel posto di lavoro unicamente in caso di:

- 1) licenziamento discriminatorio;
- 2) licenziamento orale;
- 3) licenziamento durante periodi di tutela (es.: maternità; primo anno di matrimonio);
- 4) licenziamento disciplinare quando il fatto contestato sia inesistente.

In tutti gli altri casi, non è più prevista la reintegra nel posto di lavoro (prevista dall'art.18 L. 300/1970) ma un indennizzo, collegato agli anni di servizio del lavoratore in azienda.

**Per le aziende che occupano oltre 15 dipendenti** l'indennizzo sarà calcolato in ragione di 2 mensilità della retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

Se un'azienda dovesse superare il numero di 15 dipendenti occupati per effetto delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, avvenute dopo il 7 marzo 2015, il contratto a tutele crescenti si applicherà anche ai lavoratori già in forza.

**Per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti**, l'indennizzo sarà calcolato in ragione di 1 mensilità della retribuzione per ogni anno di anzianità aziendale, con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità.

Nel caso in cui il datore di lavoro voglia risolvere in via conciliativa l'impugnativa di licenziamento o prevenirla può offrire al lavoratore licenziato una cifra in base all'anzianità di servizio del lavoratore (da un minimo di 2 fino a un massimo di 18 mensilità). Per favorire la conciliazione la legge dispone che tale somma sia esente da contributi ed imposte. Se il lavoratore accetta la somma la controversia si risolve.

Restiamo a disposizione per ogni chiarimento o approfondimento e porgiamo i nostri migliori saluti.