

MODULARIO
P.C.M. 196

*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

*Dipartimento per gli Affari
giuridici e legislativi*

N. DAGL 050050/10.3.48

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DAGL 0001520 P-
del 20/02/2015

11011705

20 FEB. 2015

Roma

A TUTTI I CAPI
UFFICIO LEGISLATIVOLORO SEDIAl Ragioniere Generale
dello StatoR O M A

OGGETTO: schema di 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.

(ESAME DEFINITIVO)

(LAVORO E POLITICHE SOCIALI)

Ai fini di cui all'art. 2, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dell'art. 3, comma 4, del D.P.C.M. 10 novembre 1993, si trasmette lo schema del provvedimento in oggetto, da sottoporre al Consiglio dei Ministri, previo esame del Preconsiglio.

d'ordine del
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Schema di decreto legislativo in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
Recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Art. 1 – Campo di applicazione.

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

1. Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione

previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. La disciplina di cui al comma 2 trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

Art. 4 – Vizi formali e procedurali.

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5 – Revoca del licenziamento.

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6 – Offerta di conciliazione.

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine

rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 pari a 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n.190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7 – Computo dell'anzianità negli appalti.

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 – Computo e misura delle indennità per frazioni di anno.

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza.

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10 – Licenziamento collettivo.

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri

di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11 – Rito applicabile.

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.

Art. 12 – Entrata in vigore.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente decreto, che si compone di 12 articoli, in attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n.183, dispone misure volte a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore, saranno assistiti da tutele crescenti in funzione della durata del rapporto intercorso tra le parti. Tale finalità è perseguita, in particolare:

- a) semplificando, anche mediante l'accorpamento della disciplina delle condizioni di legittimità e delle sanzioni conseguenti alla loro violazione, le regole in materia di licenziamento, al fine di consentirne una chiara e univoca interpretazione e applicazione;
- b) graduando le misure di tutela del lavoratore in modo crescente e senza discontinuità, in funzione della durata del rapporto di lavoro tra le parti, assicurando una tutela garantita di partenza;
- c) favorendo la conciliazione di eventuali controversie tra le parti attraverso l'incentivazione, con specifici sgravi fiscali e contributivi, di una soluzione economica fondata su un meccanismo di predeterminazione legale dell'importo conciliativo e sulla sua immediata disponibilità da parte del lavoratore;
- d) riservando la tutela reintegratoria per il lavoratore licenziato oralmente o per ragioni discriminatorie o in conseguenza di una contestazione disciplinare relativa a una condotta inesistente la sua materialità fattuale;
- e) prevedendo una tutela economica per le altre ipotesi di illegittimità del licenziamento intimato per motivi disciplinari e per tutte le ipotesi di illegittimità del licenziamento intimato per motivi oggettivi.

L'articolo 1, al comma 1, contiene disposizioni finalizzate all'individuazione del campo di applicazione del decreto in esame. Si specifica che il regime di tutela previsto dal presente decreto si applica ai licenziamenti intimati, nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusivo riferimento alle nuove assunzioni, effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

In adesione al parere espresso dalla Commissione XI del Senato si è aggiunto un comma 2, nel quale si precisa che le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a termine o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Nel parere espresso dalla Commissione XI della Camera si invita il Governo a prevedere l'espressa esclusione dell'applicabilità del presente decreto ai rapporti di pubblico impiego. Non si ritiene opportuno accogliere tale invito in quanto la materia del pubblico impiego è oggetto di riordino complessivo e una previsione espressa in questa sede avrebbe effetti di pregiudizio su tale processo di riforma.

Il comma 3 precisa che nel caso in cui il datore di lavoro accresca la propria dimensione occupazionale fino a integrare il requisito dimensionale di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, esso dovrà applicare le nuove tutele introdotte con il presente decreto a tutti i dipendenti occupati, indipendentemente dalla data di loro assunzione.

Il requisito occupazionale richiesto è riferito al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva,

singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti. Ai fini del computo del numero dei dipendenti si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

L'articolo 2 contiene disposizioni in materia di licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale.

Il comma 1 prevede che il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, oppure perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. Non si è recepita la proposta formulata sul punto dalla Commissione XI della Camera di uniformare questa disposizione a quella dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, in quanto l'indicazione specifica dei casi di discriminazione contribuisce alla maggiore certezza del diritto e prevedibilità dell'esito del giudizio.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro di cui al comma 3.

Il comma 2 prevede che il giudice, con la pronuncia di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il comma 3, oltre al diritto al risarcimento del danno di cui al comma 2, attribuisce al lavoratore la facoltà di chiedere al datore di lavoro, un'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. La richiesta da parte del lavoratore dell'indennità sostitutiva, che non è assoggettata a contribuzione previdenziale, determina la risoluzione del rapporto di lavoro. La richiesta deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

L'articolo 3 disciplina il licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Il comma 1 dell'articolo in esame disciplina le tutele in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e di licenziamento per giusta causa. Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità della

retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

La misura delle indennità individua un punto di equilibrio tra la giusta tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo e la sostenibilità dei costi attesi per l'impresa, tale da non pregiudicare la propensione all'assunzione con contratto a tempo indeterminato. In particolare, l'indennità minima di quattro mensilità per anno di anzianità aziendale costituisce, da un lato, un deterrente verso comportamenti opportunistici del datore di lavoro che intendesse utilizzare la forma del contratto a tempo indeterminato senza una reale prospettiva di continuità nel tempo e, dall'altro, non rappresenta un costo atteso tale da scoraggiare le nuove assunzioni. Quanto al limite massimo di 24 mensilità per anno di anzianità aziendale, esso si allinea agli standard europei di miglior tutela dei lavoratori mentre un suo incremento porrebbe l'Italia oltre i limiti massimi individuati nella comparazione internazionale. Per tali ragioni, non si ritiene opportuno accogliere la condizione posta dalla Commissione XI della Camera nella quale si propone di incrementare le misure minima e massima della suddetta indennità.

Neppure si è ritenuto di recepire la proposta della Commissione XI del Senato affinché si chiarisca che la tutela generale indennitaria debba esplicitamente essere riferita anche ai particolari casi del licenziamento in periodo di prova o in caso di patto di prova invalido o per licenziamento intimato oltre il termine della prova, così come per il licenziamento intimato per raggiunti limiti di età e tale requisito risulti insussistente, in quanto fattispecie tutte rientranti nel licenziamento per motivo oggettivo illegittimo, per il quale vale la tutela generale di tipo indennitario.

Il comma 2 prevede che, con esclusivo riferimento alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, il giudice, con sentenza costitutiva, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. La precisazione sulla parametrizzazione della indennità sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto recepisce l'osservazione sul punto formulata dalla Commissione XI del Senato ed è stata riportata in tutte le disposizioni che fanno riferimento a tale indennità.

L'accertamento giudiziale non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato al lavoratore. Fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro rispetto alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, l'onere della prova rispetto all'insussistenza del fatto materiale contestato (unica fattispecie di licenziamento per motivo soggettivo o giusta causa per cui può scattare la tutela reintegratoria) è in capo al lavoratore.

Sotto il profilo dell'onere probatorio la Commissione XI della Camera invita il Governo a valutare l'opportunità di prevedere che l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetti, senza eccezioni, al datore di lavoro. Al riguardo si osserva che il testo del decreto è in linea con quanto auspicato dalla Commissione, non essendo in alcun modo versato in dubbio il generale principio secondo cui l'onere della prova circa la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetti, senza eccezioni, al datore di lavoro. Diverso è, invece, il caso in cui, acclarata l'insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, il lavoratore adduca la sussistenza dei presupposti richiesti dal presente decreto

per la tutela eccezionale reintegratoria, in luogo di quella generale indennitaria. In tale caso, in ossequio alle regole generali, incomberà sullo stesso lavoratore fornire la prova della insussistenza del fatto materiale contestato, quale condizione imprescindibile per l'accesso alla tutela reintegratoria.

Quanto alla disposizione che espressamente prevede che l'accertamento giudiziale non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato al lavoratore, si tratta di un principio cardine del sistema introdotto dal decreto, il cui fine è di rafforzare la certezza del diritto e, conseguentemente, la prevedibilità dell'esito del giudizio. Non è perciò recepitibile, perché contraddittoria rispetto a tale finalità, la condizione posta dalla Commissione XI della Camera che invita il Governo a provvedere a riformulare l'art. 3, comma 2, primo periodo, al fine di assicurare la reintegrazione nel posto di lavoro nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa in cui sussista una evidente sproporzione tra la sanzione del licenziamento e l'addebito disciplinare contestato.

Neppure è recepitibile la proposta della Commissione XI della Camera volta alla previsione della sanzione reintegratoria per i casi nei quali il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, codice civile, in quanto si tratta di motivi oggettivi per i quali tutti, senza eccezioni, è prevista la tutela esclusivamente risarcitoria.

Dall'importo dell'indennità risarcitoria è dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di allontanamento dal posto di lavoro, per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 181 del 2000. La citata disposizione prevede che sia congrua un'offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di somministrazione, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni. Comunque, la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo precedente la pronuncia giudiziale di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Nelle medesime ipotesi, il giudice condanna, inoltre, il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva, così come espressamente proposto dalla Commissione XI del Senato. Al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il comma 3 estende l'applicazione della disciplina di cui al comma 2, anche alle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato a causa dell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Infine, **il comma 4** stabilisce che al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 del presente decreto non si applica l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966, che disciplina la procedura obbligatoria di conciliazione volta all'esame congiunto dei motivi posti a base del recesso e finalizzata al raggiungimento di un eventuale accordo tra le parti.

L'articolo 4, al comma 1, disciplina il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali. Si prevede che qualora il licenziamento sia intimato senza l'indicazione dei motivi o senza l'esperimento della procedura obbligatoria di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di

importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio. L'indennità non può comunque essere inferiore a 2 e superiore a 12 mensilità. Nel caso in cui il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto, si applicano questi ultimi due articoli.

L'articolo 5, al comma 1, contiene disposizioni in materia di revoca del licenziamento. Si prevede che in caso di revoca dei licenziamenti disciplinati dal presente decreto, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

L'articolo 6 introduce uno strumento innovativo di risoluzione stragiudiziale delle controversie sul licenziamento.

Il comma 1 prevede che in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi "protette" di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, una indennità di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Si precisa che le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. Ciò comporta che le parti possono risolvere unitariamente tutte le possibili controversie relative al rapporto di lavoro, fermo restando che l'esenzione fiscale è limitata esclusivamente a quanto dovuto in base al meccanismo di calcolo dell'indennità per il licenziamento in funzione dell'anzianità aziendale previsto dal presente decreto, mentre ogni eventuale ulteriore somma corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore in sede conciliativa resta soggetta alle regole generali in materia fiscale.

Non si ritiene coerente all'impianto della disposizione la proposta avanzata dalla Commissione XI del Senato di estendere lo strumento speciale di conciliazione anche ai lavoratori assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto in quanto in contrasto con l'ambito temporale di applicazione dello stesso decreto, esplicitato nella delega del Parlamento.

Questa specifica modalità di conciliazione è incentivata attraverso la totale esenzione fiscale, oltre che contributiva, della indennità prevista, resa possibile dalla predeterminazione per legge del criterio di calcolo dell'importo, vincolato al parametro oggettivo dell'anzianità di servizio e, quindi, sottratto alla disponibilità delle parti. Il pagamento immediato, mediante assegno circolare, previene ulteriori possibili contenziosi ed assicura al lavoratore l'immediata disponibilità della somma. Per tale ragione non si ritiene opportuno recepire la proposta della Commissione XI del Senato di aggiungere come mezzo di pagamento anche il bonifico bancario che, a causa dei tempi di accredito, non consentirebbe in via ordinaria la contestualità del versamento e della accettazione.

Parimenti contrario all'impianto dello strumento di conciliazione rapido e con termini temporali certi è il suggerimento espresso dalla Commissione XI del Senato di rendere differibile il termine di pagamento. Superflua appare, infine, la emanazione, auspicata dalla Commissione XI del Senato, di un

Decreto Ministeriale, inteso a raccordare la presente disposizione con quanto previsto dall'art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il comma 2 prevede che la copertura finanziaria delle minori entrate derivanti dalla presente disposizione è posta a carico del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n.190.

Il comma 3 prevede che il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La citata disposizione istituisce presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema Statistico Nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori. Lo scopo del sistema di monitoraggio è quello di verificare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego.

La commissione XI della Camera suggerisce di estendere il monitoraggio all'intero provvedimento. Al riguardo si ricorda che è già istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il Comitato scientifico di indirizzo sui metodi e procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro, che assolve a tale funzione. Ai fini di rendere efficace il monitoraggio dell'istituto dell'offerta di conciliazione si è altresì prevista una particolare articolazione della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto, che si compone di due fasi, una immediatamente successiva alla cessazione e una seconda a consuntivo dell'avvenuta o meno conciliazione. Entrambe le fasi della comunicazione sono munite di sanzione amministrativa.

L'articolo 7 disciplina il computo dell'anzianità di servizio nel caso in cui un lavoratore passi alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto.

Nello specifico, il **comma 1** prevede che il calcolo delle indennità di cui all'articolo 3, comma 1, concernente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, all'articolo 4, relativo al licenziamento intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, e dell'importo dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, comma 1, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'appalto, anche alle dipendenze dell'impresa uscente.

Si precisa che nel diverso caso della cessione di azienda o di ramo di essa, in cui il rapporto di lavoro dei lavoratori ceduti prosegue senza soluzione di continuità, i lavoratori che godevano della tutela di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 e che passano alle dipendenze dell'impresa subentrante, mantengono il regime di tutela in godimento. Diversamente nel caso di subentro in un appalto, il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estingue e si instaura un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante. Conseguentemente l'eventuale licenziamento di tali lavoratori rientra nel campo di applicazione del presente decreto. In questo caso l'articolo 7 in esame specifica che, ai fini del calcolo delle indennità, l'anzianità di servizio alle dipendenze dell'appaltatore uscente si cumula con quella maturata alle dipendenze del subentrante. Per le stesse ragioni, qualora la cessione di azienda o di ramo di essa coinvolga lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del presente decreto, ai fini del calcolo delle indennità e

dell'importo dell'offerta di conciliazione qui disciplinati, l'anzianità di servizio del lavoratore include anche quella accumulata prima della cessione.

Il quadro così delineato contribuisce a dare maggior tutela ai lavoratori impegnati in attività soggette a frequente cambio di appalto e, pertanto, non si rende opportuna l'introduzione di una specifica eccezione alla applicabilità della disciplina, suggerita dalla Commissione XI della Camera.

L'articolo 8 chiarisce che le indennità e l'importo dell'offerta di conciliazione crescono ogni mese senza discontinuità, computandosi anche le frazioni mensili di anzianità di servizio maturata. In particolare, al **comma 1**, si prevede infatti che, in tal caso, le indennità debbano essere riproporzionate e che le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni siano computate come mese intero. Le indennità suindicate sono: quella di cui all'articolo 3, comma 1, pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità, che il giudice pone a carico del datore di lavoro dalla data del licenziamento, qualora dichiarati estinto il rapporto di lavoro avendo accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggetto, o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa; quella di cui all'articolo 4, pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, che il giudice pone a carico del datore di lavoro dalla data del licenziamento, qualora dichiarati estinto il rapporto di lavoro per le ipotesi di licenziamento intimato per violazione del requisito di motivazione, o della procedura prevista dall'articolo 7, della legge n. 300 del 1970 per l'applicazione di sanzioni disciplinari; infine l'importo di cui all'articolo 6, comma 1, relativo all'offerta di conciliazione, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio e comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'articolo 9 contiene disposizioni in materia di piccole imprese e di organizzazioni c.d. di tendenza.

Il comma 1 prevede che, per i datori di lavoro che non integrano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970 non si applica l'articolo 3, comma 2, del presente decreto e gli importi delle indennità previste dall'articolo 3, comma 1 e dall'articolo 4, e l'importo di cui all'articolo 6, comma 1, sono dimezzati, e non possono superare il limite di 6 mensilità. Ciò implica che, nell'ambito di tali imprese, la tutela reintegratoria è prevista esclusivamente per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale di cui all'art. 2, comma 1, e, dunque, non si applica neppure nelle specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare illegittimo di cui all'art. 3, comma 2, e che le indennità crescenti previste in caso di licenziamenti illegittimi o l'importo crescente dell'offerta di conciliazione sono dimezzati, anche con riguardo alla tutela minima di partenza, e comunque non possono eccedere il limite massimo di 6 mensilità.

Il comma 2 prevede che ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto nel suo complesso. Si osserva che la disposizione è volta a universalizzare le tutele contro i licenziamenti illegittimi, indipendentemente dalla qualità del datore di lavoro. Per tale ragione non si ritiene di recepire l'osservazione della Commissione XI del Senato che, al riguardo, propone di ripristinare la differenziazione delle tutele per le organizzazioni di tendenza.

L'articolo 10 disciplina i licenziamenti collettivi.

Il comma 1 prevede che in caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, qualora i licenziamenti siano intimati senza l'osservanza della forma scritta, si applicano le tutele di cui all'articolo 2 del presente decreto. Nel caso in cui, invece, sia violata la procedura richiamata dall'articolo 4, comma 12, della legge n. 223 del 1991 oppure siano violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, previsti dall'articolo 5, comma 1, della medesima legge n. 223, trova applicazione il regime di cui all'articolo 3, comma 1, del presente decreto ovvero il regime del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

La Commissione XI della Camera pone la seguente condizione: "all'articolo 10 sostituire il comma 1 con il seguente: 1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ai lavoratori di cui all'articolo 1 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 3, della medesima legge". Sullo stesso punto la Commissione XI del Senato si rimette alla valutazione del Governo. Si osserva in proposito che la modifica richiesta comporterebbe l'introduzione della sanzione reintegratoria per i licenziamenti collettivi di natura economica, creando una ingiustificata disparità di trattamento rispetto a quanto previsto dal presente decreto per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di natura economica, per i quali è invece prevista la generale tutela indennitaria. Pertanto non è opportuno procedere a tale modifica. Infine, con riferimento alle osservazioni della Commissione XI del Senato circa particolari ipotesi di licenziamenti collettivi e di c.d. licenziamenti individuali plurimi, si ritiene che gli interventi proposti siano superflui mentre, se accolti, potrebbero creare incongruenze rispetto alla architettura complessiva del sistema delineato nel presente decreto.

L'articolo 11 dispone che ai licenziamenti disciplinati dal presente decreto non si applicano le disposizioni di cui ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1, della legge n. 92 del 2012, relativi al rito speciale applicabile alle controversie aventi a oggetto l'impugnativa dei licenziamenti di cui alle ipotesi previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nonché alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

La mancata applicazione del rito di cui ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1, della legge n. 92 del 2012 si giustifica in ragione del fatto che tale rito è stato introdotto specificamente per la trattazione delle controversie in cui trova applicazione l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, il quale detta una disciplina ampiamente superata dal presente testo di legge, che inverte il rapporto tra sanzione reintegratoria e sanzione economica.

L'articolo 12 stabilisce che il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, ai sensi dell'articolo 1, comma 15 della legge n. 183 del 2014.

RELAZIONE TECNICA

Gli **articoli 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 e 11** del presente decreto legislativo non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto le indennità ivi previste sono a completo carico del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento.

L'articolo 6 dispone che l'offerta di conciliazione effettuata in caso di licenziamento individuale non è imponibile ai fini dell'imposta sulle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Il nuovo istituto è applicabile solo ai neo-assunti ed è una facoltà per entrambe le parti. Tale previsione dà luogo ad una rinuncia a maggior gettito.

La legislazione vigente prevede per analoghe offerte l'assoggettamento a tassazione separata. In riferimento a queste ultime forme di conciliazione, che potrebbero ridursi per effetto della nuova offerta di conciliazione, si evidenzia che le previsioni non scontano tali fattispecie anche in considerazione dell'aleatorietà delle medesime. Tuttavia, al fine di fornire una valutazione del venir meno dei potenziali effetti, relativamente alle attuali offerte di conciliazione, sulla base delle informazioni acquisite dal Ministero del lavoro e dall'INPS, si stima un profilo finanziario di gettito negativo crescente negli anni, considerando prudenzialmente un effetto sostituzione di tutte le nuove offerte rispetto a quelle vigenti:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	dal 2024
IRPEF	-2,0	-7,9	-13,8	-17,5	-21,2	-24,4	-27,6	-30,8	-34,0	-37,2

in milioni di euro

L'onere derivante dalla disposizione pari a due milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per il 2016 e 13,8 milioni di euro per il 2017 è posto a carico del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità per il 2015.

CAMERA DEI DEPUTATI

Martedì 17 febbraio 2015

389.

XVII LEGISLATURA

BOLLETTINO

DELLE GIUNTE E DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Lavoro pubblico e privato (XI)

ALLEGATO

ALLEGATO 1

Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. (Atto n. 134)

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (atto n. 134), che costituisce il primo provvedimento attuativo della delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183;

evidenziato come le misure relative all'introduzione, per i nuovi assunti, del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, che determinano un ridimensionamento delle tutele in caso di licenziamento illegittimo, trovano un bilanciamento nel quadro di un sistema di interventi più ampio e comprensivo volto, in particolare, a rafforzare le tutele per i lavoratori che abbiano perduto involontariamente l'occupazione e a limitare il ricorso a contratti precari, promuovendo, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, secondo quanto espressamente previsto dal criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera *b*), della richiamata legge n. 183 del 2014;

auspicato che il provvedimento in esame contribuisca a promuovere, unitamente agli altri interventi messi in campo dal Governo, la ripresa dei livelli occupazionali e l'incremento della quota di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato;

considerata favorevolmente la scelta del Governo di procedere in modo contestuale all'adozione del provvedimento in esame e di quello che rafforza le tutele in caso di disoccupazione involontaria, con ciò rendendo possibile un loro contemporaneo esame da parte della Commissione;

valutata positivamente, in questo contesto, la scelta compiuta dalla legge di stabilità 2015 in materia di incentivazione sul piano fiscale e contributivo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato;

segnalata l'opportunità di una riconsiderazione delle caratteristiche degli sgravi contributivi ivi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato al fine di assicurarne la massima efficacia sotto il profilo della creazione di posti di lavoro stabili e di qualità e di garantirne l'estensione anche agli anni successivi al 2015;

considerato che il provvedimento introduce esclusivamente una nuova disciplina delle tutele in caso di licenziamento per i lavoratori con qualifica non dirigenziale assunti dopo la sua entrata in vigore e, pertanto, devono intendersi applicabili anche ai nuovi rapporti di lavoro tutte le disposizioni vigenti relative ai contratti a tempo indeterminato che non attengano alla disciplina delle medesime tutele;

rilevato che il processo di privatizzazione dei rapporti di pubblico impiego comporta la necessità di una tendenziale omogeneità di trattamento tra dipendenti pubblici e privati e che, come già evidenziato dal Governo, la materia dei licenziamenti nel pubblico impiego sarà affrontata nell'ambito del disegno di legge concernente la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, al momento in discussione al Senato (Atto Senato n. 1577);

osservato che l'articolo 2, comma 1, nel confermare il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro nei casi di licenziamenti nulli e discriminatori, non riproduce esattamente il contenuto dell'articolo 18, comma 1, primo periodo, della legge n. 300 del 1970, ma apporta alcune semplificazioni, eliminando, tra l'altro, il riferimento ai licenziamenti causati da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;

ritenuto che, per i licenziamenti ingiustificati ai quali non si applica la sanzione conservativa, occorra incrementare la misura minima e la misura massima dell'indennizzo economico dovuto al lavoratore;

considerato che, ai fini della definizione delle specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato per le quali viene confermato il diritto alla reintegrazione, va assicurata la salvaguardia del principio di proporzionalità tra la gravità dei fatti contestati e la sanzione del licenziamento;

osservato che l'articolo 3, comma 2, terzo periodo, reca disposizioni relative al calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali, nei casi ivi previsti di reintegrazione del lavoratore licenziato per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, che si discostano da quelle attualmente stabilite, per analoghe fattispecie, dall'articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;

ritenuto, opportuno in relazione a quanto previsto all'articolo 3, comma 3, assicurare una tutela di carattere reintegratorio nelle fattispecie nelle quali, con riferimento a lavoratori assunti con il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, si accerti che il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile, in analogia a quanto previsto dall'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;

considerata l'opportunità di confermare l'applicazione senza eccezioni, anche per i lavoratori assunti con il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, delle disposizioni in materia di onere della prova per i licenziamenti ingiustificati, con particolare riferimento all'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ai sensi del quale l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro;

ritenuto che, come emerge anche dall'esame parlamentare svolto in occasione dell'approvazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, l'esclusione, per i lavoratori assunti con il nuovo contratto a tutele crescenti, dell'applicazione di sanzioni di tipo conservativo, con la previsione di indennizzi economici certi e crescenti con l'anzianità di servizio, prevista dall'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, deve intendersi riferita alle sole fattispecie relative a licenziamenti individuali, non essendo in discussione la disciplina dei licenziamenti collettivi di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni;

rilevato che l'applicazione della disciplina di cui al presente provvedimento anche ai licenziamenti collettivi determinerebbe un indebolimento del ruolo della contrattazione collettiva e delle procedure di confronto con le associazioni sindacali nella gestione dei licenziamenti relativi a esigenze tecnico-produttive e organizzative, che potrebbe rendere più difficoltosa la gestione dei processi di ristrutturazione aziendale;

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti condizioni:

all'articolo 10, sostituire il comma 1 con il seguente: 1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ai lavoratori di cui all'articolo 1 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 3, della medesima legge;

all'articolo 3, comma 1, provveda il Governo a incrementare la misura minima e massima delle indennità dovute in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa, ferma

restando la regola che prevede la corresponsione di un'indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

provveda il Governo a rivedere la formulazione dell'articolo 3, comma 2, primo periodo, al fine di assicurare la reintegrazione nel posto di lavoro nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa in cui sussista una evidente sproporzione tra la sanzione del licenziamento e l'addebito disciplinare contestato;

e con le seguenti osservazioni:

a) valuti il Governo l'opportunità di precisare in modo espresso che le disposizioni di cui al presente provvedimento non si applicano ai rapporti di lavoro di pubblico impiego, in vista del complessivo riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, in attuazione della delega di cui al disegno di legge concernente la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, attualmente all'esame al Senato (Atto Senato n. 1577);

b) valuti il Governo l'opportunità di escludere l'applicazione della disciplina di cui al presente decreto nei casi di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro da parte di lavoratori in servizio all'entrata in vigore del presente provvedimento che passano alle dipendenze di imprese che subentrano in un appalto ovvero di processi di mobilità all'interno di un gruppo di imprese, che determinino la cessazione di un rapporto di lavoro in essere all'entrata in vigore del presente provvedimento e l'instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito di società controllate o collegate;

c) valuti il Governo l'opportunità di rivedere la formulazione dell'articolo 2, comma 1, primo periodo, dello schema al fine di uniformarla a quella dell'articolo 18, primo comma, primo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) con riferimento all'articolo 3, valuti il Governo l'opportunità di prevedere che, anche con riferimento ai licenziamenti di cui al presente provvedimento, l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta, senza eccezioni, al datore di lavoro;

e) valuti il Governo l'opportunità di chiarire se le modalità di calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'articolo 3, comma 2, terzo periodo, debbano intendersi equivalenti a quelle previste per analoghe fattispecie dall'articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;

f) valuti il Governo l'opportunità di prevedere che la tutela di carattere reintegratorio prevista dall'articolo 3, comma 3, si estenda anche ai casi nei quali il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile;

g) valuti il Governo l'opportunità di estendere l'applicazione all'intero provvedimento delle disposizioni, recate dall'articolo 6, comma 3, dello schema, in materia di monitoraggio degli interventi, attualmente riferite alle sole norme concernenti l'offerta di conciliazione.

SENATO

PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 134

L'11ª Commissione permanente, esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo, esprime parere favorevole, invitando il Governo a valutare l'opportunità delle seguenti osservazioni e integrazioni.

In termini generali, la regolazione dei nuovi contratti permanenti deve allinearsi alle discipline vigenti negli altri Paesi europei, anche a quelle più protettive.

Le regole diventano semplici e certe quanto più sono omogeneamente applicate a tutto il lavoro pubblico e privato, con l'eccezione delle amministrazioni d'ordine, ferme restando le procedure concorsuali per accedere alle funzioni pubbliche. La Commissione impegna il Governo a procedere in questa direzione.

In sede di definizione del campo di applicazione (articolo 1) è necessario ancora chiarire – in armonia con quanto stabilito nella legge di stabilità 2015 – che la nuova disciplina si applica anche:

- nel caso di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto legislativo, del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;
- nel caso in cui venga dichiarato illegittimo un contratto di somministrazione a tempo indeterminato costituito dopo l'entrata in vigore del decreto;
- nel caso in cui venga dichiarato illegittimo un contratto di somministrazione a termine, costituito prima dell'entrata in vigore del decreto, con conseguente conversione in contratto di lavoro ordinario a tempo determinato, e quest'ultimo venga convertito in contratto di lavoro ordinario a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto;
- nel caso di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, del rapporto di apprendistato (anche se costituito prima dell'entrata in vigore del decreto) in rapporto di lavoro ordinario a tempo indeterminato.

Con riferimento ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori (articolo 2), si rileva la mancanza di un riferimento espresso alle fattispecie di licenziamento discriminatorio previste dal nostro ordinamento. Risulta quindi opportuno definire meglio il perimetro applicativo dello stesso articolo (con ripresa, senza variazioni, dell'elenco di criteri di differenziazione vietati contenuto nell'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori) e specificare se esistono casi di nullità sottratti al regime descritto. È inoltre opportuno chiarire che rientrano nel caso generale di insussistenza o insufficienza del motivo oggettivo:

- il caso del licenziamento per esito negativo della prova quando il relativo patto risulti invalido o il relativo termine risulti già scaduto;
- il caso del licenziamento per raggiunti limiti di età, quando risulti insussistente tale requisito.

Con riferimento all'articolo 3, comma 2, è auspicabile chiarire il regime sanzionatorio applicabile sui contributi previdenziali.

Appare infine opportuno che la disposizione attualmente collocata nel comma 3 dell'articolo 3, in materia di licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, costituente richiamo del relativo divieto di discriminazione, con corrispondente comminatoria della sanzione reintegratoria, venga collocata *ratione materiae* nel contesto dell'articolo 2, dedicato appunto ai casi di nullità del licenziamento e in particolare di quello di carattere discriminatorio.

Con riferimento alla formulazione dell'articolo 3 comma 1, in materia di quantificazione dell'indennizzo a seguito di procedimento giudiziale, è opportuno precisare che il carattere vincolante del meccanismo di calcolo dell'indennità, parametrato all'anzianità di servizio, non consente una determinazione dell'indennità medesima in misura diversa da quella che deriva dall'applicazione del criterio dell'anzianità di servizio in azienda.

In ordine all'offerta conciliativa (articolo 6), è opportuno in primo luogo riflettere su una possibile estensione di tale strumento allo scioglimento di tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, indipendentemente dalla data di assunzione. È opportuno anche specificare che il termine perentorio coincidente con i termini dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento si applica esclusivamente all'offerta della somma da corrispondere, mentre non si applica alla consegna

dell'assegno circolare, che può essere, quindi, effettuata anche successivamente. D'altra parte, è opportuno consentire che il pagamento avvenga anche mediante bonifico bancario.

Coerentemente con quanto rilevato dalla Commissione Giustizia, considerato che l'offerta conciliativa prevista dall'articolo 6 costituisce un complemento dell'istituto di arbitrato di cui all'articolo 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto Collegato Lavoro), si rende opportuno prevedere, nell'ambito del predetto articolo 6, l'emanazione di disposizioni regolamentari di attuazione del medesimo mediante un apposito decreto ministeriale.

È opportuno, inoltre, definire che cosa si intenda per "retribuzione globale di fatto" e confermare esplicitamente la possibilità che la transazione abbia a oggetto, oltre alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche altre materie attinenti al passato svolgimento del rapporto, prevedendo il pagamento di una somma ulteriore, precisando che l'esenzione fiscale e contributiva non si applica alla parte del pagamento eccedente rispetto all'importo definito nella norma.

Gli enti e le associazioni "di tendenza" sono caratterizzate da un particolare rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, con la conseguente opportunità di conservare la vigente possibilità di risolvere il rapporto di lavoro, senza il rischio che una valutazione difforme da parte del giudice possa portare alla ricostituzione autoritativa del rapporto stesso.

Con riferimento ai licenziamenti collettivi (articolo 10), è opportuno chiarire che trovano applicazione le misure ridotte dell'indennità, contemplate dall'articolo 9, comma 1, qualora l'impresa non superi i limiti dimensionali richiamati (si osservi in proposito che l'impresa potrebbe essere soggetta alla disciplina del licenziamento collettivo, pur non superando la soglia dimensionale ai fini della disciplina dei licenziamenti, essendo l'organico, complessivamente inferiore a 61 dipendenti, suddiviso in unità produttive ciascuna al di sotto dei 16 dipendenti). È opportuno, infine, escludere dall'ambito di applicazione della disposizione in esame, in quanto licenziamento individuale - sebbene plurimo - per giustificato motivo oggettivo, il licenziamento, a seguito di cessione di appalti di servizi, da parte dell'assuntore cessante dei lavoratori dipendenti che siano impiegati nell'appalto da almeno quattro mesi e comunque dal maggior termine eventualmente previsto dal contratto collettivo nazionale cui aderisce l'assuntore uscente.

Con riferimento ai licenziamenti collettivi, il Governo valuti l'opportunità di rivedere il regime sanzionatorio dell'articolo 10, prevedendo la reintegrazione in caso di violazione dei criteri previsti dai contratti collettivi.