

CAPO VII
Tutele contro i licenziamenti illegittimi

Sezione I
Tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale illegittimo

Articolo 83
Modifica dell'articolo 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300

1. L'art. 18 della L. 20 maggio 1970 n. 300 è sostituito dal seguente:

« Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, il regime di tutela nel caso di licenziamento individuale illegittimo è disciplinato dalle disposizioni seguenti.

2. Il giudice ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con la sentenza con la quale:

a) dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato per ritorsione o in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;

b) annulla il licenziamento in quanto accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché esso non è stato commesso dal lavoratore o comunque non è a lui imputabile, ovvero perché non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare, ovvero perché rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dell'art. 2106 cod. civ. ovvero sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili;

c) dichiara inefficace il licenziamento perché intimato in forma orale, o per mancanza della motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, o perché la condotta è stata contestata al lavoratore in modo generico o non immediato, o per violazione della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Il giudice, con la sentenza di cui al comma 2, condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento di cui sia stata accertata l'illegittimità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto 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 cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale.

4. La contribuzione dovuta ai sensi dell'ultimo periodo del precedente comma è pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dal licenziamento illegittimo e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

5. Con la sentenza di cui al secondo comma, il Giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di una somma da corrispondere al lavoratore in caso di inosservanza o di ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione. Tale somma non può essere inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione e non è ripetibile anche in caso di successiva riforma del provvedimento di reintegrazione.

6. Il giudice applica la medesima disciplina di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.

7. Nei casi di cui al comma 2, lettera a), il Giudice condanna il datore di lavoro anche al pagamento delle sanzioni di legge previste per l'omessa contribuzione di cui ai commi 3 e 4, nonché al pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti di una somma variabile da una a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base del comportamento da lui mantenuto in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa. Nel caso di licenziamento discriminatorio, il giudice ordina altresì la pubblicazione della sentenza di reintegrazione ai sensi dell'art. 120 del codice di procedura civile.

8. La tutela prevista contro i licenziamenti illegittimi ai sensi del comma 2, lettera a) si applica anche ai dirigenti.

9. Qualora il datore di lavoro occupi fino a 5 dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti:

- a) con riferimento al comma 2, lett. b), che il fatto contestato ai fini del licenziamento rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa di particolare gravità, ovvero
- b) con riferimento al comma 2, lett. c), che ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, ma il licenziamento è inefficace per una delle ragioni ivi indicate,

il giudice stesso, valutate ed esplicitate le specifiche condizioni ambientali e relazionali in cui dovrebbe svolgersi il rapporto di lavoro:

1) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5,
oppure

2) condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ai sensi dei commi 2, 3, 4 e 5, o, in mancanza, a versare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, una somma commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello della sentenza, che non potrà in ogni caso essere inferiore a cinque mensilità della predetta retribuzione, nonché un'ulteriore somma forfettaria pari a 15 mensilità di tale retribuzione.

10. Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604:

a) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604;

b) nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, o nel caso in cui il datore di lavoro non dimostri di non poter ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, col limite del rispetto della dignità del lavoratore, può, tenuto conto della capacità economica del datore di lavoro:

1) applicare la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5;

2) in alternativa, e con obbligo di specifica motivazione di tale scelta, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di quarantotto (ovvero tra un minimo di sei e un massimo di trentasei per i datori di lavoro che occupino fino a dieci dipendenti) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

c) qualora, nel corso del giudizio, accerti che il licenziamento è stato determinato dalle ragioni di cui al comma 2 o al comma 6, applicare le relative tutele.

11. Ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui alla lettera b), n. 2) del precedente comma, il giudice tiene conto oltre che della capacità economica dell'impresa, delle condizioni sociali e familiari del lavoratore nonché di quelle del mercato locale del lavoro, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione.

12. In tutti i casi in cui il giudice abbia ordinato, ai sensi dei commi che precedono, la reintegrazione, al lavoratore è data la facoltà, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, 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 sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Salvo il caso in cui il lavoratore abbia richiesto la predetta indennità sostitutiva, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

13. 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 articolo.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

15. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

16. Il lavoratore che intenda agire in giudizio al fine di ottenere il provvedimento di cui al comma

2, è tenuto ad esperire preventivamente il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

17. Nei casi di condanna del datore di lavoro alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 56, si applicano i commi 3 e 4 del presente articolo. I medesimi effetti valgono anche, nell'ambito della somministrazione di lavoro, nei casi di condanna alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato nei confronti dell'utilizzatore o del somministratore, di cui all'articolo 68, commi 1 e 2.

18. Il presente articolo, ad eccezione dei commi 10, 11 e 17, si applica anche ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni

L'articolo 18 "che vorremmo" pone la reintegrazione come forma generale del sistema sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo, soluzione esattamente inversa a quella del Jobs Act (ed alla legge Fornero).

Essa è infatti prevista, come regola, non solo per il licenziamento nullo - perché discriminatorio; ritorsivo; in concomitanza col matrimonio o dello stato di gravidanza o inizio delle pratiche adottive; per altri casi di nullità previsti dalla legge o perché determinato da motivo illecito - bensì anche per:

- il licenziamento disciplinare, quando c'è insussistenza del fatto posto alla base della presunta giusta causa o del presunto giustificato motivo soggettivo; oppure quando il fatto non è imputabile al lavoratore o è sanzionato con altra misura dal contratto collettivo o dal giudice;
- il licenziamento per l'assenza di un giustificato motivo oggettivo (o per l'assenza di motivi economici)
- il licenziamento (ingiustificato) per inidoneità psichica o fisica, o per mancato superamento del periodo di comporta
- il licenziamento inefficace perché comunicato a voce o per vizio di forma: in senso stretto (esempio quando il licenziamento disciplinare non è stato preceduto da una lettera di contestazione degli addebiti, o quando il licenziamento per motivo economico non è stato preceduto dalla procedura davanti alla Direzione territoriale del Lavoro, o quando è stato comunicato senza motivazione) o in senso lato (il licenziamento disciplinare non è stato contestato tempestivamente, o contiene una motivazione generica).

Tali regole valgono per tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti, ed in questo si supera la tradizionale linea divisionale dei 15 dipendenti (divisione che comunque anche per la legislazione vigente, Jobs Act incluso, non vale per i licenziamenti discriminatori, nulli e orali, per i quali c'è comunque sempre la reintegra).

Il testo introduce due possibili eccezioni per:

1. i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, in relazione ai licenziamenti disciplinari, se:
 - comunque risulta che il lavoratore ha commesso un fatto di particolare gravità, anche se non tale da giustificare il licenziamento;
 - c'è un vizio di forma (v. lett. e) ma nella sostanza il licenziamento sarebbe giustificato.

In queste due ipotesi viene il giudice ha la facoltà di scegliere tra la reintegrazione o una condanna che lascia al datore la possibilità, alternativa, di risarcire il danno pari alle retribuzioni perdute dal licenziamento alla sentenza (con un minimo di 5 mensilità) più 15 mensilità;

2. tutti i datori di lavoro, in caso di licenziamento per motivo oggettivo, al di fuori dell'ipotesi in cui viene accertata l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento. Nelle altre ipotesi, e nel caso in cui è violato l'obbligo, per il datore, di trovare una soluzione occupazionale alternativa (anche in mansioni dignitosamente inferiori) viene lasciata al giudice la facoltà di scegliere tra la reintegrazione o (con obbligo di specifica motivazione di questa seconda scelta) la condanna a un'indennità risarcitoria da 12 a 48 mensilità, che per i datori con meno di 10 dipendenti diventa da

6 a 36. Per determinare l'ammontare di questa indennità il giudice deve considerare diversi fattori legati alla capacità economica dell'impresa, alle condizioni familiari del lavoratore, a quelle del mercato locale del lavoro, al comportamento delle parti.

Con l'ordine di reintegrazione si ripristina il rapporto e conseguentemente l'obbligo retributivo (dedotto quanto percepito con altro lavoro prima della sentenza di reintegra) e contributivo, "fino all'effettiva reintegrazione". Le stesse conseguenze retributive e contributive valgono in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato; ciò anche nei confronti dell'utilizzatore di un contratto di somministrazione.

È anche previsto che il giudice condanni il datore al pagamento di una somma ulteriore, non restituibile, in caso d'inosservanza o ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione, non inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione. La disposizione è specificativa rispetto al nuovo articolo 614 bis cpc, modificato dall'art. 94 del nuovo Statuto, il quale è volto ad estendere anche alle cause di lavoro la previsione di un ordine di condanna a una somma di denaro per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento.

E' da segnalare che nel caso di nullità del licenziamento è prevista la sanzione aggiuntiva del pagamento di una somma variabile da una a tre mensilità al Fondo adeguamento pensioni. Nel caso, poi, di licenziamento discriminatorio, si prevede anche che il giudice debba ordinare la pubblicazione della sentenza; un disposto che ha l'evidente finalità di superare gli ostacoli posti dalla giurisprudenza a rendere effettivo ed esecutivo l'ordine di reintegrazione.

È infine previsto che il lavoratore che vuole fare una causa per ottenere la reintegrazione debba promuovere preventivamente un tentativo di conciliazione davanti alla Direzione territoriale del lavoro.

Articolo 84

Modifica dell'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604

1. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« Articolo 7.

1. Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla RUS o alla RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale. In mancanza della RUS o delle RSA la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale aderenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione registrata di livello territoriale alla quale il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

2. La comunicazione di cui al comma precedente deve essere contestualmente inviata anche alla DTL del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione.

3. Nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare puntualmente i fatti e i motivi per cui intende procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le ragioni tecnico-produttive per cui risulta impossibile adibire il lavoratore a differenti mansioni, nonché le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

4. La Direzione territoriale, entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione, convoca per un incontro davanti alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile il datore di lavoro ed il lavoratore, nonché i soggetti sindacali di cui al comma 1. Per quanto riguarda il lavoratore, la convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio da lui indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro, ovvero quando è consegnata nelle sue mani previa sottoscrizione per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite da rappresentanti delle associazioni sindacali registrate cui

sono iscritte o conferiscono mandato, oppure da un componente della RUS o di una RSA, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. Durante la procedura le parti e i rappresentanti sindacali esaminano e discutono i contenuti della comunicazione del datore di lavoro, e procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso ovvero percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore o altre misure sociali di accompagnamento. La procedura si conclude entro venti giorni dalla data del primo incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione per il raggiungimento di un accordo. Se il tentativo di conciliazione fallisce o, comunque, decorso il predetto termine di 20 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

8. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) e, oltre alle specifiche misure sociali concordate con il datore di lavoro, può essere previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, il suo affidamento ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

9. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione è valutato dal giudice anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 92 del codice di procedura civile.

10. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 4, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

La L. n. 92/2012 (Legge Fornero) ha introdotto una particolare procedura obbligatoria per i datori di lavoro di maggiori dimensioni occupazionali (più di 15 dipendenti nel territorio corrispondente alla ex-provincia, o più di 60 a livello nazionale) che intendono effettuare fino a quattro licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (per più di cinque la procedura applicabile è quella della legge n. 223/91).

Il Jobs Act la ha abolita per gli assunti dopo il 7 marzo 2015.

Il testo di questo articolo riprende la procedura, ampliandola, correggendola ed integrandola in diversi punti.

In primo luogo si applica a tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti.

I principali destinatari della comunicazione sono il lavoratore interessato, la RUS (o la RSA) e le OO.SS. territoriali di categoria, oltre la DTL del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione (per la Legge Fornero invece, paradossalmente, l'unica destinataria sembrerebbe essere la DTL, giacché al lavoratore la comunicazione viene inviata solo "per conoscenza"...)

Mentre nella comunicazione della Legge Fornero devono essere indicati solo "i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato", con il nuovo testo si devono "indicare puntualmente i fatti e i motivi".

Rispetto alla Fornero, inoltre, vanno indicate non solo le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione, ma anche "le ragioni tecnico-produttive per cui risulta impossibile adibire il lavoratore a diverse mansioni".

Tale ultima previsione assume particolare rilevanza in quanto il cd. obbligo di *repechage* diviene oggetto di informazione - e quindi di confronto con le rappresentanze dei lavoratori, oltre che con l'interessato - prima del licenziamento.

Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali rende la procedura in qualche modo assimilabile a quella per i licenziamenti collettivi.

Ed infatti il sesto comma prevede che "le parti e i rappresentanti sindacali esaminano e discutono i contenuti della comunicazione del datore di lavoro, e procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso ovvero percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore o altre misure sociali di accompagnamento": un raggio di intervento più esteso di quello previsto dalla

Legge Fornero, collocandosi in una visione della gestione del potere organizzativo all'interno dei luoghi di lavoro certamente meno unilaterale.

Si vuol dire che il potere di diversamente ricollocare e/o licenziare resta pur sempre in capo al datore, ma questi deve rendere conto del suo esercizio secondo i canoni di correttezza e buona fede al lavoratore interessato, alle rappresentanze sindacali e all'organo pubblico davanti al quale si svolge la procedura.

Viene eliminato l'odioso art. 1, 41 della L. 92/2012 che prevede che il licenziamento comunicato all'esito del procedimento "produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salva (solo) l'ipotesi di infortunio occorso sul lavoro".

Per il resto non vi sono ulteriori sostanziali differenze rispetto alla procedura dell'attuale art. 7 legge n. 604/66: il giudice valuta "la mancata presentazione di una o entrambe le parti ... ai sensi dell'art. 116 del codice di procedura civile" ("il giudice può desumere argomenti di prova ... dal contegno delle parti nel processo"), oltre che – come con la Fornero - il loro comportamento, anche ai fini dell'applicazione dell'art. 92 del codice di procedura civile (condanna alle spese legali).

Sezione II

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento collettivo illegittimo

Articolo 85

Modifica dell'articolo 4 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. L'articolo 4 della L. 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« *Articolo 4 – Procedure per il licenziamento collettivo.*

1. *L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo, onde attuare la riduzione o trasformazione di attività o lavoro di cui all'art. 24 della presente legge.*

2. *Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle RUS o alle RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di livello territoriale afferenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale registrata di livello territoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.*

3. *La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle misure del piano sociale progettate per fronteggiare le conseguenze sul piano occupazionale e sociale della attuazione dei licenziamenti programmati; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento dell'INPS a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile*

di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) territorialmente competente.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta della RSU o delle RSA o delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa nel piano sociale. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà alla DTL comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il Direttore della DTL convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte della DTL della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Siglato l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa, trasmette tempestivamente alla DTL il piano sociale, da essa predisposto ed eventualmente approvato nell'ambito del predetto accordo, e successivamente ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto alla DTL competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne licenzi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5 comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti

con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

15-ter. Il piano sociale di cui ai commi 3, 5 e 9 deve prevedere, in tutto o in parte, le seguenti misure a carico dell'impresa in favore dei lavoratori licenziati:

- a) ricollocazione in imprese collegate;*
- b) attività formative o di riqualificazione professionale;*
- c) affidamento a enti specializzati per l'outplacement;*
- d) copertura aggiuntiva alla Naspi per ulteriori periodi rispetto alla durata legale;*
- e) misure di accompagnamento alla pensione;*

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675 le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80 convertito, con modificazioni della legge 26 maggio 1978 n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis nonché il decreto legge 13 dicembre 1978, n. 795 convertito con modificazioni dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36. »

Articolo 86

Modifica dell'articolo 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. L'articolo 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 5 - Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese.

1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;

- a) carichi di famiglia;*
- b) anzianità;*
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.*

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9 ultimo comma, del D. L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, nella L. 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 4, emette sentenza con la quale applica la disciplina reintegratoria di cui all'articolo 18, commi 2, 3, 4 e 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300 nelle seguenti ipotesi:

a) nel caso in cui accerti l'insussistenza dei fatti e dei motivi dichiarati dall'impresa in occasione della procedura, ai sensi dell'art. 4, comma 3, e posti a fondamento della riduzione o

trasformazione di attività o lavoro;

b) nel caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12;

c) nel caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo;

d) nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad effettuare i licenziamenti senza aver trasmesso il piano sociale alla DTL competente, ai sensi dell'art. 4, comma 9;

e) nel caso in cui il licenziamento dei singoli lavoratori sia intimato senza l'osservanza della forma scritta.

3 bis. Decorsi tre mesi dal licenziamento collettivo, qualora la DTL competente accerti l'inadempimento totale o parziale del piano sociale, il Direttore dell'Ufficio medesimo ordina all'impresa, con provvedimento motivato, l'esecuzione specifica delle misure mancanti, nonché il pagamento di una sanzione amministrativa a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti di importo variabile da 1000 a 5000 euro per ciascun lavoratore licenziato. In mancanza di ottemperanza al suddetto provvedimento, si applica l'art. 650 codice penale.

3 ter. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore licenziato l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale NASPI spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9 comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento NASPI in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi accettando le offerte procurate dalla impresa abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese dello stesso o diverso settore di attività che al momento del licenziamento presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa disposta ad assumere, ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

6. Qualora il lavoratore venga licenziato dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della L. 8 agosto 1972, n. 464.

7. L'impresa che nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura intenda assumere a tempo indeterminato, ovvero convertire a tempo indeterminato un rapporto di lavoro a termine, per mansioni o posizioni di lavoro fungibili con quelle di taluno dei lavoratori licenziati ai sensi della presente disciplina è tenuta, anche in assenza di richiesta dei medesimi lavoratori, ad offrire loro tale posizione mediante comunicazione a mezzo raccomandata. L'offerta si intende rifiutata ove il lavoratore non provveda ad accettarla con comunicazione inviata entro sette giorni dal ricevimento della proposta. Il lavoratore che intenda accettare l'offerta ha diritto a posporre l'avvio del nuovo rapporto di lavoro al termine dell'eventuale periodo di preavviso che abbia l'obbligo di dare presso altro datore di lavoro.

8. *Ai fini dell'esercizio dei diritti connessi alla disciplina di cui alla presente legge e dell'eventuale impugnazione del licenziamento, il lavoratore ha diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura, ivi compresi quelli di cui all'art. 4, comma nono, nonché ogni documento e informazione relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento. La mancata cooperazione del datore di lavoro all'esercizio del diritto di informazione di cui alla presente disposizione viene valutata dal giudice ai fini della prova dei fatti controversi e del regolamento delle spese di giudizio».*

Articolo 87

Modifica dell'articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. *L'articolo 24, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:*

« Articolo 24 – Norme in materia di riduzione di personale.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, 15-bis e 15-ter, e all'articolo 5, ad eccezione del comma 6, si applicano alle imprese che occupino più di dieci dipendenti, compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. Ai licenziamenti di cui al primo periodo sono equiparate le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione»

Articoli 85-86-87

Il progetto di legge, nella parte riguardante la riforma del licenziamento collettivo, è innovativo innanzitutto perché determina un allargamento dell'area di applicazione della procedura di confronto sindacale (ora riguardante imprese anche con più di dieci dipendenti, mentre prima coinvolgeva solo quelle con più di 15 dipendenti) ma soprattutto perché realizza uno stretto collegamento del licenziamento collettivo con le ragioni poste a monte ("la riduzione o trasformazione di attività o lavoro"). Ciò consente a tutti gli interessati, e soprattutto al giudice, di verificare la verità/effettività delle circostanze dichiarate dal datore di lavoro e l'esistenza di un coerente nesso di causa tra le ragioni organizzative ed i lavoratori da licenziare. Vale la pena ricordare che sino ad oggi il controllo giudiziale si limita alla verifica della regolarità della procedura di confronto sindacale.

Altra innovazione è data dal piano sociale obbligatorio, sul modello francese e tedesco. Esso deve prevedere, in tutto o in parte, a carico dell'impresa che licenzia, la ricollocazione dei lavoratori licenziati presso le imprese collegate, la formazione/riqualificazione professionale, l'affidamento dei licenziati ad enti specializzati per la ricerca di un nuovo lavoro, l'aggiunta al trattamento di disoccupazione, l'accompagnamento alla pensione.

La quarta novità, non meno rilevante, è data dal ripristino della reintegra sul posto di lavoro in tutte le ipotesi di violazione della normativa e dunque: per insussistenza dei fatti e dei motivi posti alla base del licenziamento; nel caso di violazione delle procedure di consultazione sindacale (e/o di finta trattativa); di violazione dei criteri di scelta dei licenziandi (nei casi di discriminazione, di mancato rispetto dei carichi familiari, della anzianità aziendale, della professionalità in quanto erroneamente dichiarata non più utile); di mancanza del piano sociale o di omessa trasmissione dello stesso alla DTL; di mancanza di forma scritta dei licenziamenti. Ad oggi, invece, la reintegra è prevista solo nei casi limitati di violazione dei criteri di scelta e di licenziamento orale.

D'altra parte l'inesatta attuazione del piano sociale determina un ordine perentorio da parte della DTL di integrale esecuzione, sanzioni pecuniarie e, ove persista l'inadempimento, sanzioni penali.

Infine l'impresa che licenzia, se entro i successivi 12 mesi vuole realizzare nuove assunzioni (o convertire part-time in full time), è tenuta a dare preferenza ai lavoratori licenziati.

In vista della possibile reintegra il progetto prevede anche che il lavoratore abbia diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura, nonché ogni documento e informazione relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento.

Capo VIII

Tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi.

Articolo 88

Divieto di interposizione illecita

1. *Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi e nei limiti della disciplina degli articoli 61 e seguenti della presente legge, è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, mediante la stipulazione di contratti di appalto, di subappalto, accordi di distacco o con l'utilizzo di qualsiasi altra figura contrattuale o accordo commerciale.*
2. *L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo alla organizzazione e direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro. Si ritiene in ogni caso prevalente il ruolo dell'interponente quando l'appaltatore o l'interposto si limiti a svolgere le attività amministrative ed operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi compresa l'eventuale organizzazione in turni e la sostituzione di personale assente. Il ruolo prevalente dell'interponente non è escluso dall'esercizio, da parte dell'interposto o di personale che da lui dipenda, di poteri gerarchici e direttivi nei confronti degli altri lavoratori, quando per la natura della prestazione, per le sue modalità organizzative, per i rapporti intercorrenti tra il personale dell'interponente e il personale direttivo dell'interposto, non risulti un effettivo ruolo organizzativo del soggetto interposto e l'utilizzo da parte di questo di un significativo know-how di impresa.*
3. *Nell'accertamento delle condizioni di cui al comma precedente, il giudice può assegnare valore di presunzione dell'interposizione all'assenza, per quanto riguarda l'interposto, di una significativa autonoma struttura di impresa rispetto al personale impiegato nell'opera o nel servizio, alla ridotta dimensione o ridotta capitalizzazione dell'impresa, all'eventuale rapporto di monocommittenza con l'interponente, alla presenza di rapporti di dipendenza economica, finanziaria o di controllo con l'interponente, all'assenza di caratteristiche di significativa specializzazione dell'opera o del servizio resi rispetto alle attività rientranti nel ciclo produttivo del committente o interponente.*
4. *In caso di utilizzazione diretta ai sensi dei commi precedenti, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, promosso anche soltanto nei confronti del soggetto che ne ha utilizzato la*

prestazione, l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 68, comma 4, della presente legge.

5. *Le disposizioni di questo articolo si applicano anche nell'ipotesi in cui l'affidamento a terzi di un'opera o un servizio, pure in assenza di utilizzazione diretta dei lavoratori ai sensi dei commi precedenti, avvenga in violazione della disciplina del contratto collettivo di lavoro applicabile all'impresa che dispone l'affidamento a terzi.*
6. *Quando l'interponente è una pubblica amministrazione, si applicano le disposizioni del presente articolo, ad esclusione della possibilità di ottenere una sentenza di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'amministrazione interponente. Il lavoratore ha invece diritto a ricevere:*
 - a) *per il periodo di effettivo impiego, le differenze relative a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi applicabili all'amministrazione interponente, la quale è tenuta altresì al versamento dei relativi contributi previdenziali all'Istituto nazionale di Previdenza Sociale, gestione rapporti di lavoro privato;*
 - b) *una somma pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, a titolo di risarcimento del danno per la perdita del posto di lavoro, salvo che l'amministrazione interponente provi il minore danno subito dal lavoratore.*
7. *In caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi del comma precedente, si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione, al quale vanno tempestivamente applicate le sanzioni previste in relazione alle responsabilità accertate.*

Con questa norma si sanziona il soggetto privato o la pubblica amministrazione che, nell'ambito di un appalto o di un altro contratto che comporti l'affidamento a terzi di un'opera o di un servizio, utilizzi in modo diretto la prestazione dei lavoratori dipendenti da questi ultimi. Rispetto all'art. 29, d.lgs. 276/2003 – che viene contestualmente abrogato –, e riprendendo alcuni requisiti individuati dalla giurisprudenza in materia di appalti, si chiarisce quando si verifica tale utilizzazione diretta, indicando a tal fine alcuni indici presuntivi.

Nel caso in cui l'affidamento dell'opera o del servizio avvenga tra privati, il dipendente dell'interposto potrà chiedere la costituzione del rapporto alle dipendenze dell'interponente (rimedio utilizzabile anche in assenza di utilizzazione diretta, se l'affidamento dell'opera o del servizio non è consentito dal ccnl applicato dal committente); nel caso in cui invece il servizio o l'opera vengano affidati da una pubblica amministrazione, al predetto lavoratore spetteranno le differenze retributive rispetto al trattamento dei dipendenti dell'amministrazione medesima e una somma pari a 15 mensilità a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 89

Trattamenti dei dipendenti negli appalti in situazione di dipendenza economica

1. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo precedente, ogni qualvolta un'impresa affidi ad altra impresa la realizzazione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante un contratto di appalto o di altro tipo, in base al quale l'affidatario operi in condizione di dipendenza economica nei confronti dell'affidante, questi ultimi sono obbligati solidalmente a riconoscere ai lavoratori dell'affidatario trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili all'affidante.

2. Ai fini del comma precedente, si considera operante in condizione di dipendenza l'affidatario che esegue a favore dell'affidante, anche con più relazioni contrattuali distinte nel tempo, un'opera o servizio di durata complessiva pari o superiore a sei mesi nell'arco di un anno e il cui corrispettivo

costituisca almeno il 75% dei corrispettivi complessivi percepiti nell'anno dall'affidatario. Ai fini dei limiti indicati nel periodo precedente, si sommano i periodi di attività svolti per più imprese ed i corrispettivi percepiti da più imprese, quando queste appartengano al medesimo gruppo di imprese o siano comunque in situazione di collegamento o controllo.

3. Le disposizioni che precedono si applicano anche quando l'affidante è una pubblica amministrazione.

Al fine di evitare l'affidamento all'esterno di segmenti dell'attività dell'impresa (o di una pubblica amministrazione) finalizzato esclusivamente all'abbattimento del costo del lavoro, questo articolo ripristina la regola della parità di trattamento, abrogata dal d.lgs. 276/2003.

Questa norma si applica quando un parte della produzione di beni o servizi di un soggetto (affidante) viene affidata, ad es., con contratto di appalto, ad un'impresa esterna (affidataria) e quest'ultima, secondo gli indici temporali ed economici indicati dalla norma stessa, opera in condizione di "dipendenza economica" rispetto alla prima.

In tal caso, affidante e affidatario sono obbligati a riconoscere ai lavoratori di quest'ultimo un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal ccnl applicato dall'affidante.

Articolo 90

Norme in materia di solidarietà negli appalti.

1. Fermo quanto disposto dagli articoli 88 e 89, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente, imprenditore o altro soggetto privato o pubblica amministrazione, è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché a versare i contributi previdenziali, i premi assicurativi, i contributivi agli enti bilaterali, ivi compresa la Cassa edile, ai fondi sanitari e ai fondi di previdenza complementare dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano in ogni caso nel quale i lavoratori sono impiegati nello svolgimento di un'opera o un servizio, con organizzazione dei mezzi e con gestione a rischio dell'impresa obbligata al loro compimento, indipendentemente dalla qualificazione data dalle parti alla relazione contrattuale tra di esse instaurata, e comunque in ogni caso nel quale i lavoratori sono utilizzati indirettamente e non occasionalmente per la realizzazione di una fase o porzione del ciclo produttivo di un'impresa terza, anche di carattere accessorio o riguardante funzioni logistiche e di trasporto. Le medesime disposizioni si applicano altresì ai rapporti di affiliazione commerciale, a favore dei lavoratori impiegati dall'affiliato.

3. Le disposizioni di cui al primo comma si applicano ai lavoratori utilizzati non occasionalmente per la realizzazione dell'opera o del servizio indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale direttamente connessa all'oggetto dell'opera o del servizio.

4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale, del settore delle imprese appaltatrici, possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Essi possono altresì disporre che non si applichi la disposizione sulla responsabilità solidale di cui al comma primo, alla condizione che istituiscano forme alternative assicurative o mutualistiche in grado di garantire effettivamente ai lavoratori impiegati negli appalti la soddisfazione dei diritti previsti dal medesimo comma

primo, con diritto di rivalsa nei confronti del datore di lavoro inadempiente.

5. La gestione della raccolta dei premi o contributi, delle prestazioni di garanzia per i lavoratori e delle azioni di rivalsa ai sensi del comma precedente, è affidata al Fondo di Garanzia istituito presso l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) ai sensi del d.lgs. 27 gennaio 1992, n. 80, sulla base di convenzioni stipulate con le parti firmatarie dei relativi contratti collettivi di lavoro, approvate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le quali devono escludere oneri aggiuntivi per l'Istituto medesimo e prevedere l'erogazione delle prestazioni nei limiti della disponibilità finanziaria garantita dai premi o contributi dei singoli settori. I contratti collettivi di cui al comma precedente possono prevedere l'istituzione di comitati di rappresentanza delle parti sociali per la verifica della gestione dei fondi e delle prestazioni da parte dell'INPS, escludendo qualsiasi compenso per coloro che ne siano chiamati a far parte.

6. Ove gli strumenti di garanzia istituiti ai sensi del comma quarto, ultimo periodo, non consentano al lavoratore la soddisfazione dei propri diritti entro sei mesi dalla attivazione della relativa procedura, egli potrà comunque agire nei confronti del committente ai sensi del primo comma.

7. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le disposizioni di cui al comma primo non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

8. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso in cui l'appaltatore o il subappaltatore sia stabilito al di fuori del territorio nazionale.

Con questa disposizione si rafforza la responsabilità solidale negli appalti tra committente (privato o pubblico) e appaltatore e subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto.

Oltre a ciò, la disposizione dispone anche l'estensione di tale responsabilità a tutti i casi in cui i lavoratori sono impegnati in un'opera o un servizio con organizzazione e con gestione a carico dell'impresa obbligata al compimento degli stessi, indipendentemente dalla qualificazione giuridica della relazione contrattuale intercorrente tra le parti, e l'applicazione integrale del regime di solidarietà a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori interessati come "come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale".

Rilevante è anche la previsione secondo cui i ccnl possono disporre la non applicazione della predetta regola solo qualora introducano forme alternative, assicurative o mutualistiche, in grado di garantire effettivamente i crediti dei lavoratori interessati.

Articolo 91

Tutele dell'occupazione in caso di successione negli appalti

1. In caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio, e salvo che un contratto collettivo ad efficacia generale applicabile a entrambe le imprese appaltatrici, cessante e subentrante, preveda una diversa specifica procedura di consultazione sindacale, il committente, anche pubblica amministrazione, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti a darne comunicazione per iscritto, almeno quarantacinque giorni prima della scadenza del precedente appalto, alle RUS ovvero alle RSA costituite nelle imprese uscente e subentrante, nonché alle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che hanno stipulato il contratto o i contratti collettivi ad efficacia generale applicati nelle stesse imprese uscente e subentrante. L'informazione deve essere indirizzata alle strutture territoriali delle citate associazioni, ovvero a quelle nazionali quando l'appalto riguardi opere o servizi che si svolgono

in più di una regione.

- 2. L'informazione di cui al comma precedente deve riguardare: a) la data della successione nell'appalto; b) le eventuali modifiche del capitolato di appalto riguardanti gli assetti produttivi o organizzativi dell'opera; c) gli organici, distinti per professionalità e livelli di inquadramento, del personale occupato dall'impresa uscente, ivi compreso quello impiegato con contratti di lavoro temporanei, diretti o somministrati, e di collaborazione autonoma anche a progetto, e di quello che sarà occupato dall'impresa subentrante; d) i trattamenti economici e normativi che saranno applicati dall'impresa subentrante; e) le misure programmate per la tutela dell'occupazione del personale già occupato nell'appalto programmate dall'impresa subentrante, ivi compreso il piano di assunzioni di tale personale, e dall'impresa uscente.*
- 3. Su richiesta scritta dei soggetti sindacali di cui al comma 1, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma primo, il committente, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.*
- 4. Il mancato rispetto degli obblighi previsti dai commi precedenti costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo [28](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e comporta, nel caso di responsabilità del committente per tale condotta, il diritto dei lavoratori già impiegati nell'appalto di agire direttamente nei suoi confronti per il pagamento delle retribuzioni perse e di ogni risarcimento del danno per il periodo successivo alla cessazione dell'appalto.*
- 5. L'appaltatore subentrante ha l'obbligo di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto, ove ciò sia previsto e nei limiti dettati dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili a entrambe le imprese o dal capitolato di appalto. In ogni caso di violazione dell'obbligo di assunzione da parte dell'impresa appaltatrice subentrante dei lavoratori già occupati nell'appalto, da qualunque fonte previsto, il lavoratore interessato ha diritto di agire per la costituzione del rapporto di lavoro in capo alla stessa impresa e per il risarcimento di ogni danno subito per effetto di tale inadempimento.*
- 6. Negli appalti assoggettati alla disciplina del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, il committente pubblico, o comunque tenuto al rispetto di tale disciplina, deve inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato, quando ciò sia funzionale a garantire gli scopi e la continuità del servizio, nonché la qualità del medesimo dal punto di vista delle prestazioni di lavoro necessarie per il suo svolgimento. Per l'adempimento dell'obbligo di cui al presente comma possono essere previste misure dirette a ridurre gli oneri per l'appaltatore subentrante, anche tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. L'obbligo di cui all'art. 118, sesto comma del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, comprende il rispetto delle clausole sugli obblighi di assunzione dei lavoratori già impiegati nell'appalto.*
- 7. Nei casi in cui non operino gli obblighi di cui ai commi quinto e sesto, e salvo quanto previsto dal comma decimo, le misure di tutela dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto potranno essere stabilite tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la cessazione del rapporto intercorrente con l'appaltatore uscente e il differimento temporale dell'assunzione da parte dell'appaltatore subentrante, i lavoratori già impiegati nell'appalto da non meno di quattro mesi prima della sua cessazione avranno in ogni caso diritto a godere dei benefici della Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego (NASPI), anche in assenza dei requisiti contributivi previsti dalla legge.*
- 8. In ogni caso, il lavoratore che risulti disoccupato per effetto della cessazione dell'appalto ha diritto*

di precedenza, per i dodici mesi successivi, nelle assunzioni effettuate da parte dell'appaltatore subentrante, per mansioni analoghe o equivalenti, per il medesimo appalto e nell'ambito della relativa provincia. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale o locale, possono disciplinare le modalità operative con le quali si esercita il diritto di precedenza, anche attraverso la costituzione di bacini professionali settoriali o territoriali cui le imprese appaltatrici sono tenute a rivolgersi.

- 9. Lo svolgimento della procedura di cui ai commi da primo a terzo del presente articolo tiene luogo per l'appaltatore uscente dell'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 4, 5 e 24 della l. 23 luglio 1991, n. 223. La mancata prosecuzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro in capo all'appaltatore subentrante non costituisce di per sé giustificazione per il licenziamento individuale o collettivo dei lavoratori interessati, quando gli stessi possano essere reimpiegati su altri appalti o comunque su altre unità produttive. Ove tale reimpiego sia possibile in relazione all'acquisizione da parte dell'impresa, entro i successivi dodici mesi, di nuove commesse d'appalto di opere o servizi, le misure di tutela totale o parziale della continuità dell'occupazione potranno essere concordate tramite contratto collettivo ad efficacia generale stipulato dalle associazioni registrate di cui al comma 1, nel corso della consultazione di cui al comma 3. Nel caso in cui tale contratto preveda la risoluzione del rapporto di lavoro, con impegno alla riassunzione da parte della stessa impresa nel momento di acquisizione delle nuove commesse d'appalto di opere o servizi, per i lavoratori interessati si applicheranno le disposizioni di cui al comma settimo, secondo periodo.*
- 10. La disciplina delle disposizioni che precedono si applica ai casi di successione negli appalti non qualificabili come trasferimento d'azienda. Ove l'appaltatore subentrante succeda nella titolarità e nella gestione di un'attività economica organizzata si applica la disciplina di cui agli articoli 47, L. 28 dicembre 1990, n. 428 e 2112 del codice civile. Tali ultime disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi di successione di imprese in un appalto di opere o servizi, quando l'appaltatore subentrante si avvalga, con qualsiasi modalità negoziale o amministrativa, di beni e attrezzature di proprietà del committente o utilizzate dal precedente appaltatore, anche laddove questi nel loro complesso non costituiscano un'entità economica organizzata funzionalmente autonoma.*
- 11. In ogni caso di successione dell'impresa in un appalto di opere o servizi, identificabile o meno come trasferimento d'azienda, è sempre fatto salvo, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2112, il diritto del lavoratore a opporsi alla successione del rapporto di lavoro in capo alla subentrante e di rimanere alle dipendenze dell'impresa appaltatrice cessante.*
- 12. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in quanto compatibili, alla prosecuzione di una attività imprenditoriale da parte di una nuova impresa quando l'impresa appaltatrice sia assoggettata a sequestro o confisca da parte dell'autorità giudiziaria.*

Per colmare il vuoto di tutela legislativa dell'occupazione dei lavoratori coinvolti nei cambi di appalto, si stabilisce che nel caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio, se i ccnl non dispongono in merito e se non si configuri un trasferimento d'azienda, si deve preventivamente seguire una procedura che prevede l'informazione alle OO.SS. e l'eventuale esame congiunto. La disposizione prevede che le RSA o le RSU costituite nell'impresa uscente e in quella subentrante (nonché le associazioni sindacali firmatarie dei ccnl da esse applicate) siano informate sulla data del cambio-appalto, sulle eventuali modifiche del capitolato, sulle ricadute che questa operazione potrebbe avere sul piano occupazionale e del trattamento dei lavoratori interessati e sulle misure programmate per la tutela dell'occupazione che verranno messe in atto dall'impresa subentrante (piano delle assunzioni) e da quella uscente. I sindacati, una volta informati, potranno appunto chiedere di esaminare la situazione insieme al committente, all'appaltatore uscente e a quello subentrante. Questa fase di consultazione si intenderà esaurita ove non porti ad un accordo entro dieci giorni.

Per altro verso, in linea con quanto affermato dalla giurisprudenza, che quando i ccnl o il capitolato d'appalto prevedano a carico dell'appaltatore subentrante l'obbligo di assumere i dipendenti impegnati nell'appalto, questi ultimi, in caso di inadempimento, possono chiederne la costituzione giudiziale.

Per gli appalti pubblici assoggettati alla disciplina del "Codice degli Appalti" si impone il più incisivo obbligo per il committente di inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato.

Sempre nell'ottica della tutela occupazionale, si attribuisce ai lavoratori che perdono il posto per il cambio appalto il diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dall'appaltatore subentrante nei successivi 12 mesi e si stabilisce che, nel caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro in capo all'appaltatore subentrante, i lavoratori devono essere reimpiegati, ove possibile, su altri appalti o in altre unità produttive.

Infine, contro l'effetto di trascinamento automatico dei lavoratori alle dipendenze di un nuovo imprenditore nel caso di cambio appalto e di trasferimento d'azienda, si prevede il diritto del lavoratore di opporsi alla successione del rapporto di lavoro in capo alla subentrante e di rimanere alle dipendenze dell'impresa appaltatrice cessante.

Capo IX

Tutele del lavoratore nei trasferimenti d'azienda

Articolo 92

Riforma dell'art. 2112 del Codice civile

All'articolo 2112 del codice civile, gli ultimi quattro commi sono sostituiti dai seguenti:

«Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, territoriale ed aziendale vigenti presso il cedente alla data del trasferimento fino alla loro rispettiva scadenza, ove complessivamente più vantaggiosi per il lavoratore. Successivamente il rapporto di lavoro sarà disciplinato dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili al cessionario.

Ferma restando la facoltà del cedente o del cessionario di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé il motivo economico che possa giustificarli. Nel caso in cui il trasferimento riguardi solo un'articolazione dell'azienda, identificata ai sensi del comma seguente, possono essere inclusi nel trasferimento soltanto i lavoratori in essa incardinati da almeno 12 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello aziendale. In questi casi, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, qualora le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nel corso dei 18 mesi successivi al trasferimento, i lavoratori interessati possono richiedere in via giudiziale il ripristino del loro rapporto di lavoro con il cedente, il quale è tenuto a riammetterli al lavoro e ad assicurare loro il precedente trattamento economico e normativo, nonché a corrispondere una somma, determinata equitativamente dal giudice, a titolo di risarcimento per l'eventuale danno subito in ragione delle differenze tra quest'ultimo trattamento e quello da loro percepito presso il

cessionario.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, in quanto tale preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Il trasferimento può riguardare anche una articolazione funzionalmente autonoma della predetta attività, avente le medesime caratteristiche di cui al periodo precedente.

Nel caso in cui il cedente stipuli con il cessionario un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando l'articolazione dell'attività che è stata oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore si applicano le disposizioni di cui agli articoli 88 e seguenti della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori"»

Anche nel caso del trasferimento d'azienda urge un intervento normativo per una maggiore e più attenta tutela dei lavoratori interessati.

Questa norma precisa innanzitutto che il cessionario è tenuto ad applicare ai lavoratori ceduti i trattamenti economici normativi previsti dai ccnl applicati dal cedente fino alla loro scadenza solo ove siano più vantaggiosi per il lavoratore; diversamente dovrà applicare, dal trasferimento, i ccnl che già applica ai suoi lavoratori 'originari'.

Quanto alla controversa questione del trasferimento del ramo d'azienda, opportunamente si precisa in via preliminare che possono essere inclusi nel trasferimento solamente i lavoratori che fanno parte del ramo da almeno 12 mesi, impedendo così l'inserimento *in extremis* nel ramo d'azienda di lavoratori di cui l'azienda intende liberarsi.

A differenza dell'attuale disciplina prevista dall'art. 2112 c.c., si prevede che nel caso di sostanziale modifica delle condizioni di lavoro avvenuta nei 18 mesi successivi al trasferimento, il lavoratori possono (non dimettersi ma) chiedere il ripristino del rapporto di lavoro con il cedente.

Infine e soprattutto, si elimina la possibilità - che l'attuale art. 2112 c.c. parrebbe ammettere - che cedente e cessionario identifichino ex novo il ramo d'azienda da trasferire al momento del trasferimento stesso; in tal modo, si contrasta il rischio che la disciplina del trasferimento d'azienda venga usata dal cedente come un tapis roulant per espellere alcuni lavoratori aggirando la disciplina del licenziamento.

Capo X

Disposizioni per assicurare l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori

Articolo 93

Nuove norme in materia di processo del lavoro e di conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro

=

1. All'art. 409 del codice di procedura civile vengono apportate le seguenti modifiche:
 - a) a) nel titolo è soppressa la parola 'individuali';
 - b) b) al primo comma sono aggiunti i seguenti numeri:
 - 6) 6) rapporti di lavoro dei soci di cooperative di produzione e lavoro, anche quando per la definizione della controversia è necessario decidere questioni attinenti al rapporto associativo;

7 7) le controversie di cui all'articolo 22, comma 1, della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori"

8

c) dopo il primo comma è aggiunto il seguente comma:

«2. La competenza per le controversie in materia di rappresentanza sindacale, contrattazione collettiva, contratti collettivi e accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi è devoluta al giudice del lavoro.»

2. Al primo comma dell'art. 410 del codice di procedura civile, davanti alla parola iniziale 'Chi' sono inserite le seguenti parole:

« 1. Relativamente ai rapporti previsti dall'articolo 409, comma 1, la conciliazione può essere svolta presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. In mancanza delle predette previsioni dei contratti collettivi,»

3. All'art. 420 del codice di procedura civile vengono apportate le seguenti modifiche:

a) Il primo comma è sostituito dal seguente:

« 1. Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e, ove lo ritenga opportuno, formula alle parti una proposta transattiva o conciliativa. La mancata comparizione personale delle parti costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate, previa autorizzazione del giudice.»

b) Dopo il dodicesimo comma sono aggiunti i seguenti commi:

«13. Alla trattazione delle controversie aventi per oggetto l'impugnazione del licenziamento con domanda di reintegrazione nel posto di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

14. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza delle disposizioni di cui al comma precedente».

4. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412 – Arbitrato in materia di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva.

1. Nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 409, comma 1, le parti possono convenire di risolvere le controversie che non attengano a diritti indisponibili tramite arbitrato secondo diritto soltanto presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale».

5. All'articolo 413 del codice di procedura civile, il terzo comma è sostituito dal seguente:

«3. Ove il lavoratore sia convenuto in giudizio da parte del datore di lavoro, o da ogni altro soggetto, è sempre competente il giudice nella cui circoscrizione egli ha la residenza o il domicilio»

6. Le disposizioni degli articoli 410, 411 e 420 del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. All'art. 700 del codice di procedura civile dopo il primo comma è aggiunto il seguente comma:

«2. Nelle controversie di lavoro promosse dal lavoratore aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento, il pregiudizio imminente e irreparabile deve ritenersi presunto. L'eventuale giudizio

di merito consequenziale deve essere comunque deciso dal giudice entro un anno dalla sua data di inizio, salvo il caso di particolare complessità delle questioni di fatto e di diritto. La presunzione del primo periodo vale anche nel caso di controversie in materia di trasferimento del lavoratore e di quelle relative alla trasformazione dei contratti di lavoro flessibile in contratti di lavoro subordinato».

8. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, le parole: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 411» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 420».

Perseguendo l'obiettivo di assicurare una maggiore effettività della tutela dei diritti dei lavoratori, l'articolo in esame modifica alcune disposizioni del processo del lavoro, ad iniziare dall'art. 409 c.p.c., che regola la competenza per materia del giudice del lavoro. Tale competenza viene estesa (I comma) anche alle controversie di diritto sindacale (attinenti alla rappresentanza ovvero alla contrattazione collettiva) nonché a quelle attinenti al licenziamento con contestuale esclusione dei soci delle cooperative di produzione e lavoro, controversie che una parte, sia pure minoritaria, della giurisprudenza devolve al giudice civile ordinario.

La conciliazione delle controversie deve sempre essere svolta, oltre che in sede sindacale, anche dal giudice, il quale non è però più obbligato a formulare una proposta transattiva, ma può farlo solo ove lo ritenga opportuno.

Abolito il "rito Fornero" per i licenziamenti individuali e collettivi (cfr. art. 97 lettera g), che nell'esperienza si è rivelato fonte di inutili complicazioni processuali, opportunamente si vuole mantenere un binario privilegiato per la trattazione di tali controversie, riservando ad esse particolari giornate nel calendario delle udienze al fine di garantirne una trattazione quanto più celere possibile.

Il ricorso all'arbitrato, rigorosamente volontario, è limitato alle controversie vertenti su diritti disponibili e può svolgersi nelle sedi previste dai contratti collettivi di carattere generale soltanto secondo diritto (e mai secondo equità).

Sempre al fine di garantire una maggior speditezza alle controversie di impugnazione del licenziamento (ma anche a quelle di impugnazione del trasferimento ovvero di trasformazione dei contratti di lavoro flessibile in lavoro subordinato), si facilita il ricorso alla procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c. rendendo presunto ex lege il requisito del pregiudizio imminente e irreparabile (cosiddetto *periculum in mora*). Con questa tecnica si realizza l'obiettivo di eliminare gli inconvenienti del "rito Fornero", senza rinunciare al suo maggior pregio, e cioè la tendenziale celerità e speditezza.

Articolo 94

Nuova disciplina del regime delle spese nelle cause di lavoro

1. Nell'articolo unico, primo comma, della legge 2 aprile 1958, n. 319, le parole «fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1-bis, del DPR 30 maggio 2002, n. 115» sono abrogate. Il comma 1-bis dell'art. 9 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, è abrogato.

2. All'articolo 92 del codice di procedura civile, sono aggiunti i seguenti commi:

«4. Il giudice può in ogni caso compensare, parzialmente o per intero, le spese tra le parti, in relazione alla condizione delle stesse, alla differente posizione economica e sociale, alla difficoltà per la parte di ottenere le informazioni necessarie per valutare la fondatezza dell'azione o di valutare le possibilità della controparte di adempiere ai propri oneri di prova, o se ricorrono altre giuste ragioni indicate in motivazione.

5. Nelle cause di lavoro di cui all'articolo 409, comma 1, e 442, la parte soccombente non può

essere condannata al pagamento delle spese e degli onorari se è risultata esente dal pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, salva l'ipotesi di cui all'articolo 96».

3. Nell'articolo 614 bis, comma 1, del codice di procedura civile, le parole «le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle controversie di lavoro subordinato pubblico e privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409» sono soppresse.

4. Ogni spesa affrontata dal lavoratore per la tutela dei propri diritti e il recupero dei propri crediti, anche a titolo di spese per assistenza e difesa in sede stragiudiziale o giudiziale, che non sia rimborsata a carico della controparte, può essere portata in deduzione, ai fini della determinazione dell'imponibile per il pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dalle somme ottenute mediante le medesime attività stragiudiziali o giudiziali, e comunque dal reddito ricavato dal rapporto di lavoro in relazione al quale è sorta la controversia. Con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, da emettere entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità con le quali il lavoratore può ottenere che la deduzione disciplinata dalla presente disposizione sia effettuata dal sostituto d'imposta che provvede al pagamento delle somme imponibili, o con le quali può ottenere il rimborso della maggiori imposte non dovute per le quali ha subito la ritenuta.

Come si è già scritto a commento dell'art. 22, l'esperienza di questi ultimi anni ha dimostrato che sia il pagamento del contributo unificato, sia la quasi certezza di essere condannati alle spese in caso di soccombenza, hanno costituito un forte deterrente per l'esercizio dell'azione giudiziaria da parte dei lavoratori, i quali, è bene ricordarlo, nei processi rivestono quasi sempre il ruolo di ricorrente. Chi vede violato un proprio indiscutibile diritto, insomma, spesso non reagisce al torto subito per timore delle rilevanti conseguenze economiche negative in caso di esito sfavorevole della controversia, esito che può dipendere anche da fattori diversi dalla manifesta infondatezza della domanda (ad esempio può essere causato da difficoltà nel raggiungere la prova del diritto invocato).

Per porre rimedio all'iniquità dell'attuale situazione, l'art. 94 da un lato abroga le norme che hanno esteso il contributo unificato alle cause di lavoro, dall'altro consente al giudice di non condannare sempre il lavoratore al pagamento delle spese di giudizio. Il giudice, quindi, potrà compensare in tutto o in parte le spese (compensare significa non condannare al pagamento delle medesime) in considerazione delle condizioni economiche delle parti, delle difficoltà di valutare la fondatezza dell'azione ovvero di raggiungere la prova del diritto, nonché, più in generale, ogniquale volta ricorrano giuste ragioni da indicare nella motivazione della sentenza.

Una novità assoluta è la deducibilità fiscale di eventuali spese sostenute per la difesa, al pari di quanto già avviene in favore delle aziende.

Importantissima, sempre nell'ottica di garantire effettività alle tutele, è l'estensione anche alle cause di lavoro delle misure di coercizione indiretta previste dall'art. 614 bis c.p.c. per l'esecuzione di obblighi diversi dal semplice pagamento di somme di denaro (cosiddetto "astreinte"). Il giudice potrà quindi fissare una penale in caso di ritardo od inosservanza, ad esempio, dell'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro.

Articolo 95

Norme processuali i materia di licenziamenti

1. All'articolo 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, è aggiunto il seguente secondo comma:

«2. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro ad

efficacia generale di livello nazionale»

2. L'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Articolo 6.

1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi mezzi di prova acquisiti dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

3. Le disposizioni di cui al comma precedente, si applicano a tutti i casi di invalidità del licenziamento, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 18, comma 2, L. 20 maggio 1970, n. 300, rispetto ai quali il termine di decadenza entro cui proporre l'impugnazione dinanzi al giudice del lavoro è di 18 mesi»

Articolo 96

Estensione dei termini di decadenza in materia di impugnazione del licenziamento ad altre fattispecie

1. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 si applicano anche ai casi di:

a) impugnazione relativa al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento, o dalla diversa successiva data di conoscenza di circostanze idonee ad attestare l'insussistenza della addotte ragioni tecniche, organizzative e produttive;

b) di impugnazione relativa alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

c) ricorso per la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con termine decorrente dalla cessazione dell'ultimo contratto di lavoro sottoscritto. Nell'ambito della somministrazione, il termine decorre, nei casi di cui all'art. 68, comma 1, dalla cessazione del contratto di somministrazione in cui il lavoratore è stato utilizzato; nei casi di cui all'art. 68, comma 2, dalla cessazione dell'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con il somministrante.

Per quanto attiene più specificamente alla materia della tutela processuale in caso di licenziamento, l'art. 95 anzitutto richiama espressamente le tipizzazioni di giusta causa ovvero di giustificato motivo previste dai contratti collettivi di lavoro, quale parametro di valutazione circa la legittimità o meno del recesso. Viene così nuovamente attribuito un ruolo alla contrattazione collettiva anche in materia di licenziamento, contrariamente a quanto ha voluto fare il Jobs Act, che ne ha viceversa ridimensionati drasticamente funzioni e ruolo.

Per quanto attiene invece agli oneri di impugnazione, mentre resta fermo il termine di 60 giorni per la contestazione stragiudiziale del licenziamento, che decorre dalla data di comunicazione

del provvedimento aziendale, il termine successivo di decadenza per il deposito in giudizio del ricorso, che decorre dall'invio della prima impugnazione, viene allungato dai 180 attuali a 270 giorni. Qualora vengano però espletati il tentativo di conciliazione ovvero l'arbitrato, il secondo termine di decadenza è ridotto a 60 giorni.

Nel casi, ritenuti più gravi, di licenziamenti nulli ovvero di licenziamenti disciplinari annullabili perché privi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo ovvero ancora di licenziamenti inefficaci perché viziati nella forma, il secondo termine di decadenza – quello giudiziale - è elevato a 18 mesi.

L'art. 96 ribadisce il principio che la disciplina delle decadenze prevista per i licenziamenti si applichi anche alle impugnazioni dei trasferimenti, alle cessioni di contratto in caso di trasferimento di azienda, ed alle richieste di trasformazione dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) in contratti a tempo indeterminato. La nuova disposizione ha però il pregio di precisare in maniera più puntuale rispetto alla disciplina attuale l'individuazione del *dies a quo* (e cioè la data da cui comincia a decorrere il termine) in ciascuno dei casi previsti.

Capo XI **Abrogazioni**

Articolo 97 **Abrogazioni**

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

- a) articolo 23, comma 1, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;*
- b) Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;*
- c) articoli da 1 a 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;*
- d) Legge 19 gennaio 1955, n. 25; articolo 16, Legge 24 giugno 1997, n. 196; articoli 47-53, Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; articolo 1, commi 18 e 19, Legge 28 giugno 2012, n. 92; articolo 2, commi 2 e 3, Legge 9 agosto 2013, n. 99; articolo 8 bis, comma 2, Legge 8 novembre 2013, n. 128; articolo 2 bis, Legge 16 maggio 2014, n. 78;*
- e) articolo 3, commi 3 e 4, Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 72; articolo 29 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; art. 7, comma 4-bis, Decreto legge 31 dicembre 2007, n. 248, come modificato dalla Legge 28 febbraio 2008, n. 31;*
- f) articolo 8, Legge 15 luglio 1966, n. 604;*
- g) articolo 1, commi da 47 a 69 Legge n. 92 del 2012;*
- h) articoli 30, 31 e 32 e L. 4 novembre 2010, n. 183;*
- i) articoli da 75 a 81 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche ed integrazioni, nonché tutti gli articoli di legge contenenti riferimenti alla certificazione dei contratti di lavoro di cui agli articoli da 75 ad 81 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche ed integrazioni, limitatamente alle parti che si riferiscono, direttamente o indirettamente, ad essa;*
- j) articoli 410-bis, 412-bis, 412-ter, 412-quater del codice di procedura civile;*
- k) ogni altra disposizione in contrasto con quelle contenute in questo Titolo III.*

2. A seguito dell'abrogazione dell'articolo 23, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, di cui alla precedente lettera a), deve intendersi tornato in vigore l'articolo 4

della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. A seguito dell'abrogazione dell'articolo 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di cui alla precedente lettera c), deve intendersi tornato in vigore l'articolo 2103 codice civile, come sostituito dall'articolo 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

La “Carta dei diritti universali del lavoro – Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”, rappresenta una proposta organica di ampliamento e parziale riscrittura del diritto del lavoro ma ciò non significa che le leggi che nel passato hanno tutelato i lavoratori vengono ora abrogate. Anzi, come accade ad esempio per lo Statuto dei lavoratori del 1970 (v. precedente art. 26 della Carta), le leggi pro-labour vengono mantenute e, se possibile, estese nella loro applicazione.

Al contrario, come per quanto riguarda l'articolo 8 della legge n. 148/2011 e molte parti di alcuni decreti del “jobs act” (d.lgs. 23/2015 sull'abrogazione art. 18, d.lgs. 81/2015 sulle forme contrattuali, d.lgs. 151/2015 sulle semplificazioni, etc.), l'articolo 97 del nostro progetto di legge abroga le disposizioni più odiose approvate negli ultimi 15 anni.