

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

a cura dell'avv. Andrea Li Causi
(www.studiolegalelicausi.com)

Legenda:

- in nero le modifiche introdotte nella versione presentata al Senato ad aprile 2012;
- in verde e barrate le modifiche eliminate secondo gli emendamenti presentati dai relatori del d.d.l. in Commissione permanente il 10 maggio 2012;
- in rosso le aggiunte dovute agli emendamenti *de quibus*.

Dipendenti della P.A. (art. 2)	<p>1. In apertura, il d.d.l. prevede che le relative disposizioni, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle p.a., in coerenza con quanto disposto dall'art. 2 comma 2 del d.lgs. 165/01 (<i>"i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge"</i>).</p> <p>2. Resta confermato quanto previsto dall'art. 3 del d.lgs. 165/01 (<i>"I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere"</i>).</p>
---	---

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p><i>efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva”).</i></p> <p>3. Al fine dell'applicazione di quanto sopra, viene demandata al Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione (sentite le oo.ss. maggiormente rappresentative dei dipendenti pubblici) l'individuazione e la definizione – anche mediante “iniziative normative” – degli ambiti, delle modalità e dei tempi di armonizzazione della disciplina relativa agli stessi dipendenti pubblici.</p>
<p>Contratti a tempo determinato (art. 3)</p>	<p>1. <u>Il primo contratto a termine con un lavoratore, di durata non superiore a sei dodici mesi</u>, per qualunque tipo di mansioni, <u>può prescindere dall'esistenza “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”;</u></p> <p>2. il contratto stipulato alle condizioni di cui ai punti precedenti <u>non</u> può essere prorogato;</p> <p>3. <u>i contratti collettivi stipulati dalle oo.ss. e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere che, in presenza di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, o dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, ovvero dall'implementazione di un “rilevante” cambiamento tecnologico, oppure dalla fase supplementare di un “significativo” progetto di ricerca e sviluppo, o infine dal rinnovo o dalla proroga di una commessa “consistente”, l'assunzione a termine effettuata nell'ambito di tale processo non necessita delle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, ciò nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva e fermo restando che tale possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva è <u>sostituzione (“in</u></u></p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p><u>luogo”) della previsione di un iniziale contratto a termine “acausale” e improrogabile”; in altri termini, se le oo.ss. esercitano la facoltà in esame, la previsione in parola non può trovare applicazione;</u></p> <p>4. il periodo ammesso per la prosecuzione del rapporto oltre alla scadenza del termine passa da 20 a <u>30 giorni</u> per i rapporti di durata inferiore a 6 mesi, e da 30 a <u>50 giorni</u> per gli altri, previa anticipazione scritta della stessa prosecuzione e della relativa durata al Centro per l’Impiego;</p> <p>5. l’interruzione necessaria tra due rapporti a termine consecutivi viene incrementata da 10 a <u>60 giorni</u> nel caso in cui il primo rapporto abbia avuto durata sino a sei mesi, e da 20 a <u>90 giorni</u> in caso di rapporto di durata superiore; <u>i contratti collettivi di cui al precedente punto 3 possono prevedere che in caso di assunzione effettuata nell’ambito del processo organizzativo determinato dalle circostanze già descritte, i periodi di interruzione siano rispettivamente ridotti sino a 20 e 30 giorni</u>; in mancanza di tale intervento della contrattazione collettiva entro 12 mesi dall’entrata in vigore della legge, il <u>Ministero del Lavoro</u> (sentite le medesime oo.ss.) può individuare le “specifiche ragioni” in cui operano tali riduzioni;</p> <p>6. Ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi si tiene conto anche dei periodi di missione nell’ambito di rapporti di somministrazione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, sia in riferimento alle ipotesi ordinarie di somministrazione a termine e a <u>tempo indeterminato</u>, sia in riferimento ai periodi di somministrazione senza necessità di ragioni giustificative ammessa dal nuovo comma 1 <i>bis</i> dell’art. 1 d.lgs. 368/01.</p>
<p>Somministrazione (ar. 3)</p>	<p>1. In caso di prima missione di un lavoratore di durata non superiore a sei mesi nell’ambito di un rapporto di somministrazione a tempo determinato, può prescindersi dalle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;</p> <p>2. è soppressa la previsione (art. 23 comma 2°</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>d.lgs. 276/03) che derogava all'obbligo di garantire ai lavoratori in missione <i>“condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte”</i> in caso di contratti di somministrazione conclusi da privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13 dello stesso d.lgs. 276/03.</p>
<p>Termini per le impugnazioni di cui all'art. 32 del Collegato Lavoro</p>	<p>1. Il comma 3° dell'art. 32 lett. <i>a)</i> è integrato mediante estensione del termine di decadenza alle ipotesi di <u>licenziamento che presupponga la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine</u> apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli <u>articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368</u>. In tal caso, il termine decadenziale per l'impugnazione (decorrente dalla scadenza del contratto) è di <u>120 giorni</u> e quello per l'introduzione del giudizio è di <u>180 giorni</u>. Tale disciplina trova però applicazione alle “cessazioni” dei contratti a termine che avverranno dal 1° gennaio 2013;</p> <p>2. è corrispondentemente eliminata la lettera <i>d)</i> del comma in esame (che però assoggettava ai termini dell'art. 6 legge n. 604/66 le azioni di ipotesi di nullità del termine <i>ex artt.</i> 1, 2 e 4 del d.lgs. 368/01 a prescindere dal fatto che il rapporto fosse cessato a causa di licenziamento);</p> <p>3. in recepimento della recente sentenza n. 303/11 della Corte Costituzionale, si stabilisce con una norma di interpretazione autentica che <i>“La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro”</i>.</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

<p>Contratto di inserimento (art. 4)</p>	<p><u>Limitatamente alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013, viene abrogata l'intera disciplina dei contratti d'inserimento contenuta nel d.lgs. 276/03, tranne la disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 59 bis (l'art. 60 era già stato dichiarato incostituzionale).</u></p>
<p>Apprendistato (art. 5)</p>	<p>1. Previsione di una soglia minima di durata del rapporto pari a <u>sei mesi</u>;</p> <p>2. <u>dal 1° gennaio 2013</u>, il numero degli apprendisti sale dal 100% delle maestranze specializzate e qualificate ad un <u>rapporto di 3 a 2</u> rispetto alle stesse sebbene solo per il datori di lavoro che occupino almeno 10 unità (altrimenti resta il limite del 100% delle maestranze); è invece confermata la soglia di 3 apprendisti per i datori che non hanno maestranze specializzate e qualificate o ne abbiano in numero inferiore a 3;</p> <p>3. ferma restando la possibilità di assumere sempre un nuovo apprendista, è esclusa la facoltà di assumere ulteriori apprendisti allorquando non si sia proceduto alla conferma almeno del 50% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione (non si tiene conto però dei rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa). <u>Sanzione</u>: gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati <u>lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto</u>; tale disciplina si applica solo ai datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze almeno dieci unità;</p> <p>4. per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della legge, la percentuale minima degli apprendisti precedentemente confermati corrisponderà al 30%;</p> <p>5. all'art. 4 comma 2° del Testo Unico sull'apprendistato, il riferimento (ai fini del limite di durata di 5 anni della componente formativa del contratto) alle "figure professionali dell'artigianato" è sostituito con "i profili professionali caratterizzanti la figura</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>dell'artigiano" individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p>
<p>Part-time (art. 6)</p>	<p>1. In tema di clausole elastiche e flessibili, è demandata alla contrattazione collettiva la determinazione anche delle modalità e delle condizioni in cui il lavoratore può richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole stesse;</p> <p>2. è riconosciuta ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 comma 1° Stat. Lav. e a quelli legittimati ad ottenere la conversione a <i>part time</i> del rapporto o con priorità nella predetta trasformazione, ai sensi dell'art. 12 <i>bis</i> del d.lgs. 61/2000, la facoltà di revocare il precedente consenso alla trasformazione da <i>full time</i> a <i>part time</i>.</p>
<p>Lavoro intermittente (art. 7)</p>	<p>1. sempare la previsione che consentiva il ricorso al lavoro intermittente da parte di soggetti di età inferiore a venticinque anni o superiore a di quarantacinque anni, anche pensionati; è consentito il ricorso al lavoro intermittente da parte di soggetti di età superiore a 55 anni o inferiore a 24 anni, fermo restando, in tale ultimo caso, che le prestazioni devono essere svolte entro il 25° anno di età.</p> <p>2. prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro sarà tenuto a comunicarne la durata alla DPL territorialmente competente, via sms, via fax o tramite posta elettronica certificata; l'obbligo è assistito da sanzione amministrativa da 1.000 400 a 6.000 2.400 euro senza obbligo di diffida;</p> <p>3. il Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero per la P.A: e la semplificazione individuano entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge "potranno" individuare modalità applicative di tale prescrizione e ulteriori modalità semplificate di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie;</p> <p>4. abrogato l'art. 37 ("Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno) e 40 ("Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva") del d.lgs. 276/03;</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>5. i rapporti già in essere alla data di entrata in vigore della legge, che risultino incompatibili con la stessa, cessano di produrre effetti dopo 12 mesi da tale data.</p>
<p>Lavoro a progetto (art. 8)</p>	<p>1. Dall'art. 61 del d.lgs. 276/03 viene innanzitutto eliminato ogni riferimento ai "programmi di lavoro o fasi di esso";</p> <p>2. la nuova formulazione della norma esplicita altresì che il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e <u>non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente</u>, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;</p> <p>3. la norma <u>esclude</u> inoltre l'ammissibilità di progetti che si traducano nello svolgimento di "<u>compiti meramente esecutivi o ripetitivi</u>", la cui individuazione può essere effettuata dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;</p> <p>4. in sede contrattuale, il progetto dev'essere descritto nel suo contenuto caratterizzante <u>esplicitando</u> altresì <u>il risultato finale</u> che si intende conseguire;</p> <p>5. il recesso del committente è ora ammesso, oltre che per giusta causa, solamente "<u>qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto</u>". Il collaboratore, oltre che per giusta causa, può recedere <i>ad nutum</i> salvo preavviso <u>solo se contrattualmente pattuito</u>;</p> <p>6. il ddl si spinge ad introdurre una norma di <u>interpretazione autentica</u> dell'art. 69 comma 1° del d.lgs. 276/03, di segno diametralmente opposto all'interpretazione accolta dalla giurisprudenza di merito dominante: la mancata individuazione di uno specifico progetto determina la <u>costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non già una mera presunzione relativa di subordinazione</u>. La disposizione solleva probabilmente dubbi di costituzionalità;</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>7. il comma 2° dell'art. 69 è integrato mediante l'introduzione di una presunzione di subordinazione per il caso in cui <i>“l'attività del collaboratore sia svolta con <u>modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente</u>”; sono fatte salve le <u>“prestazioni di elevata professionalità”</u> eventualmente individuate dalla contrattazione collettiva;</i></p> <p>8. viene riformulato l'art. 63 del d.lgs. 276/03: il compenso dovuto ai co.co.pro., oltre che proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, non potrà comunque essere inferiore alla <u>soglia minima</u> stabilita periodicamente tramite decreto del Ministro del Lavoro sentite le oo.ss. e le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;</p> <p>9. ai fini della determinazione di tale valore minimo, il Ministero, <i>“in considerazione delle caratteristiche della tipologia contrattuale”</i> in esame, assumerà come criteri di quantificazione gli emolumenti previsti per analoghe prestazioni rese nella forma del contratto d'opera e la media delle retribuzioni previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle oo.ss. e dalle associazioni datoriali di cui sopra;</p> <p>9. la riforma delle co.co.pro. (ivi compresa, eccezionalmente, la norma di interpretazione autentica, normalmente retroattiva) si applicano solamente alle <u>collaborazioni sorte dall'entrata in vigore della legge</u>; quanto al decreto ministeriale inerente alla quantificazione del compenso minimo per i collaboratori a progetto, lo stesso dovrà essere emanato entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.</p>
<p>Altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo (titolari di partita iva) (art. 9)</p>	<p>1. i <u>rapporti con titolari di partita iva</u> si presumono <i>iuris tantum</i> collaborazioni coordinate e continuative (con conseguente applicazione della disciplina di cui sopra) in presenza di almeno due condizioni tra le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>durata superiore a sei mesi otto mesi all'anno</u>; - <u>compenso costituente almeno il 75% 80%</u> dei corrispettivi percepiti dal professionista; - <u>postazione fissa di lavoro</u> presso una sede del committente;

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>2. la presunzione in questione si applica ai rapporti sorti dopo all'entrata in vigore della legge, e dopo 12 mesi ai rapporti in corso;</p> <p>3. la presunzione in esame <u>non opera</u> quando la prestazione lavorativa presenti questi requisiti:</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>a)</i> sia <u>connotata da competenze tecniche di grado elevato</u> acquisite tramite "<u>significativi percorsi formativi</u>, ovvero da <u>capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso "rilevanti esperienze"</u> maturate nell'esercizio concreto di attività;</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>b)</i> sia svolta da soggetto titolare di <u>reddito annuo da lavoro autonomo</u> non inferiore a <u>1,25 volte</u> il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1 comma 3° della legge n. 233/90;</p> <p>4. la presunzione è esclusa anche in riferimento alle prestazioni svolte "<u>nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli od elenchi</u> e detta specifici requisiti e condizioni"; la ricognizione delle attività in questione è demandata ad un decreto del Ministro del Lavoro da emanarsi entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge;</p> <p>5. sempre con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative nascenti da rapporti con titolari da partita iva, gli <u>obblighi contributivi verso la Gestione Separata Inps</u> incombono per 1/3 sul professionista e per 2/3 sul committente; se il professionista si trova a dover pagare, ha diritto di rivalsa verso il committente;</p> <p>6. da ultimo, si chiarisce in forma di <u>interpretazione autentica</u> il significato dell'esclusione dalla disciplina dei co.co.pro. delle professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione ad un albo professionale, precisando che tale attività deve rappresentare il contenuto della collaborazione e che <u>la sola iscrizione all'albo non ha rilievo</u>.</p>
<p>Associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art. 10)</p>	<p>1. In caso di associazione con apporto di lavoro sono ammessi al massimo 3 associati svolgenti la medesima attività <u>indipendentemente dal numero</u></p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p><u>degli associanti</u>, altrimenti “<i>il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato</i>” (continua inalterato l’utilizzo di quest’espressione che, per la sua ambiguità, ha costretto il Legislatore a intervenire con disposizioni di interpretazione autentica proprio con il testo normativo in esame);</p> <p>2. fanno eccezione al divieto di cui sopra gli “<i>associati (che) siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo</i>”;</p> <p>3. viene introdotta una <u>presunzione iuris tantum di subordinazione</u> per le associazioni in partecipazione instaurati o attuati <u>senza che vi sia stata un’effettiva partecipazione dell’associato agli utili dell’impresa o dell’affare, ovvero senza consegna del rendiconto</u>;</p> <p>4. la suddetta presunzione relativa di subordinazione scatta inoltre nel caso in cui l’apporto di lavoro <u>non sia connotato da competenze tecniche di grado elevato</u> acquisite tramite “<u>significativi</u>” percorsi formativi, ovvero da <u>capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso “rilevanti esperienze”</u> maturate nell’esercizio concreto di attività;</p> <p>5. viene abrogata la norma transitoria in tema di associazione in partecipazione di cui all’art. 86 comma 2° d.lgs. 276/03.</p>
<p>Lavoro accessorio (art. 11)</p>	<p>1. Viene riscritto l’art. 70 del d.lgs. 276/03 ridefinendo il lavoro accessorio, circoscritto alle prestazioni occasionali rese <u>nei limiti di € 5.000 per anno solare (annualmente rivalutati) con riferimento alla totalità dei committenti</u>, e non più del singolo committente;</p> <p>2. vengono escluse dal ricorso al lavoro accessorio le prestazioni rese nei confronti di <u>committenti professionisti o imprenditori commerciali</u> (quanto a questi ultimi, fatte salve le attività agricole a carattere stagionale) <u>sono ammesse nei limiti di un compenso annuale non superiore, per ciascun committente, a € 2.000</u>, fermo restando il limite complessivo di € 5.000 nel corso dell’anno solare medesimo;</p> <p>3. nel <u>settore agricolo</u> il ricorso al lavoro</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

accessorio è ammesso esclusivamente nei confronti dei soggetti di cui all'art. 34 comma 6° del d.p.r. 633/72 (“I produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, costituito per almeno due terzi da cessioni di prodotti di cui al comma 1, sono esonerati dal versamento dell'imposta e da tutti gli obblighi documentali e contabili, compresa la dichiarazione annuale, fermo restando l'obbligo di numerare e conservare le fatture e le bollette doganali a norma dell'articolo 39. I cessionari e i committenti, se acquistano i beni o utilizzano i servizi nell'esercizio dell'impresa, devono emettere fattura, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 21, indicandovi la relativa imposta, determinata applicando le aliquote corrispondenti alle percentuali di compensazione, consegnarne copia al produttore agricolo e registrarla separatamente a norma dell'articolo 25. Le disposizioni del presente comma cessano comunque di avere applicazione a partire dall'anno solare successivo a quello in cui è stato superato il limite di 7.000 euro a condizione che non sia superato il limite di un terzo delle cessioni di altri beni. I produttori agricoli hanno facoltà di non avvalersi delle disposizioni del presente comma. In tale caso, l'opzione o la revoca si esercitano con le modalità stabilite dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 novembre 1997, n. 442, e successive modificazioni”);

4. sempre per quanto attiene al settore agricolo, il lavoro accessorio è sempre escluso per i soggetti iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

5. lavoro accessorio nella P.A.: il ricorso al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è ammesso solo nel rispetto dei vincoli previsti dalla disciplina sul contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno;

6. viene esplicitata la computabilità dei compensi da lavoro accessorio ai fini della determinazione del reddito per il rilascio o il rinnovo del permesso

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p><u>di soggiorno</u>;</p> <p>7. scompare ogni riferimento all'utilizzo del lavoro accessorio da parte dei lavoratori <i>part time</i> e dei percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito;</p> <p>8. i <i>carnet</i> di buoni saranno orari, numerati progressivamente e datati; inoltre il decreto ministeriale mediante il quale viene periodicamente aggiornato il valore nominale dei buoni provvederà altresì a stabilire le “modalità di riscontro temporale dell'utilizzo della prestazione” così retribuita;</p> <p>9. tramite decreto del Ministero del Lavoro verranno rideterminate le aliquote dei contributi in funzione degli incrementi delle aliquote relative alla Gestione Separata Inps;</p> <p>10. l'utilizzo dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore della legge sarà assoggettato alla disciplina previgente, salvo il limite massimo del <u>31 maggio 2013</u>.</p>
<p>Tirocinio formativo (art. 12)</p>	<p>1. La disciplina del tirocinio formativo viene demandata a uno o più decreti legislativi delegati, i quali dovranno ridefinire l'intera normativa nell'intento di prevenirne un utilizzo distorto, indicandone gli elementi qualificanti ed eventualmente associando alla relativa assenza l'adozione di sanzioni amministrative pecuniarie;</p> <p>2. l'attività svolta durante il tirocinio inoltre non sarà gratuita ma compensata da un'indennità anche forfetaria.</p>
<p>Licenziamento (art. 13)</p>	<p>1. La comunicazione del <u>licenziamento</u> dovrà contenere la <u>specificazione dei motivi</u> che lo hanno determinato. Eliminata pertanto la necessità di richiederne l'esplicitazione entro i successivi 15 giorni;</p> <p>2. Per i licenziamenti che verranno intimati <u>dall'entrata in vigore della legge</u>, il <u>termine per l'introduzione del giudizio</u> a seguito di impugnazione stragiudiziale e in tutte le ipotesi disciplinate dall'art. 6 della legge n. 604/66, si riduce <u>da 270 a 180 giorni</u> (dato che il ddl parla esplicitamente di licenziamenti, vale la pena di chiedersi se il differimento dell'entrata in vigore</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

della novella valga anche per le ipotesi di cui all'art. 32 del Collegato Lavoro che non presuppongono il recesso datoriale);

3. viene riscritto l'art. 7 della legge n. 604/66, mediante introduzione di un **tentativo obbligatorio di conciliazione per i casi di licenziamento per g.m.o.:**

a) il datore in possesso dei requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 Stat. Lav. è tenuto a comunicare alla direzione del lavoro competente per il luogo in cui presta attività il dipendente, nonché a quest'ultimo, l'intenzione di procedere il licenziamento, con indicazione dei motivi e delle "*eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato*";

b) entro 7 giorni le parti (eventualmente assistite da un avvocato, un consulente del lavoro, un membro della rappresentanza sindacale dei lavoratori o dalle organizzazioni cui siano iscritte o conferiscano mandato) devono essere convocate avanti alla commissione di cui all'art. 410 c.p.c. anche per esaminare soluzioni alternative al licenziamento;

c) l'intera procedura si conclude nel termine di 20 giorni dalla trasmissione della convocazione, salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione e – comunque – decorso il suddetto termine, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore;

d) in caso di risoluzione consensuale del rapporto a seguito di conciliazione è concesso al lavoratore il trattamento a carico dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione di lavoro.

4. Il comportamento complessivo delle parti in sede di conciliazione (desumibile anche dal

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>verbale redatto dalla commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa), è <u>valutato dal Giudice</u> per ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, comma 7° Stat. Lav. (nuova formulazione) nonché ai fini della ripartizione delle spese.</p> <p>5. <u>Nei licenziamenti intimati all'esito del procedimento disciplinare ex art. 7 Stat. Lav. oppure al termine del procedimento sopra descritto in tema di licenziamenti per g.m.o., il recesso datoriale produce effetto dal giorno della comunicazione di avvio dell'iter procedurale medesimo, salvo il diritto del lavoratore al preavviso nonché all'eventuale indennità sostitutiva, e fatta salva la sospensione degli effetti prevista dalle disposizioni a tutela della maternità del d.lgs. 151/01 e in caso di impedimento derivante da infortunio sul lavoro; il periodo di lavoro eventualmente svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.</u></p>
<p>Tutele in caso di licenziamento illegittimo indipendenti dalla consistenza dell'organico aziendale ed estese ai dirigenti (art. 14)</p>	<p>1. Viene stabilita la sanzione della <u>reintegrazione</u> in caso di <u>licenziamento verbale</u>, di licenziamento <u>discriminatorio</u>, o intimato in concomitanza col <u>matrimonio</u> oppure nel periodo coperto dalla <u>tutela in tema di maternità e paternità</u> di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9 del <u>d.lgs. 151/01</u>, ovvero riconducibile ad <u>altri casi di nullità previsti dalla legge</u>, o ancora determinato da un motivo illecito determinante;</p> <p>2. se – sulla base della domanda del lavoratore – risulta che il licenziamento sia stato adottato per ragioni discriminatorie o disciplinari si applica la conseguente disciplina prevista dall'art. 18 Stat. Lav. (può presumersi, indipendentemente dalle ragioni addotte dal datore al recesso);</p> <p>3. nei casi di reintegra, il lavoratore può comunque optare – entro 30 giorni dalla comunicazione di deposito della sentenza o dall'invito a prendere servizio da parte del datore, se antecedente – per l'erogazione dell'indennità pari a 15 mensilità (<u>non assoggettata a contribuzione previdenziale per espressa indicazione della norma</u>);</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>4. il vano decorso di 30 giorni dall'invito a prendere servizio determina inoltre la risoluzione consensuale del rapporti;</p> <p>5. dall'indennità risarcitoria relativa al periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione dev'essere dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (<i>aliunde perceptum</i>);</p>
Tutele in caso di licenziamento valevoli per i datori di lavoro già rientranti nell'ambito di applicazione del "vecchio" art. 18 (art. 14)	<p>1. viene introdotta una disciplina <i>ah hoc</i> per i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa:</p> <p>a) se non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro per <u>insussistenza del fatto contestato</u> o perché <u>il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa</u> sulla base delle previsioni della legge, dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili, il Giudice <u>annulla il licenziamento</u> e condanna il datore di lavoro alla <u>reintegrazione nel posto di lavoro</u> e al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> nonché – <u>aspetto questo viceversa assente in caso di licenziamento nullo o verbale</u> – l'<i>aliunde percipiendum</i>;</p> <p>b) l'indennità risarcitoria non può essere superiore a <u>dodici mensilità</u> della retribuzione globale di fatto;</p> <p>c) il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, <u>maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.</u> In quest'ultimo</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

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;

d) operano anche in questo caso il termine di 30 giorni per riprendere servizio a far data dall'invito del datore, e la facoltà per il lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione;

2. nelle altre ipotesi in cui si accerti l'insussistenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore, trova viceversa applicazione una tutela meramente economica, caratterizzata dalla declaratoria giudiziale dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro con effetti dal licenziamento e dalla condanna del datore al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti (con onere di specifica motivazione a tale riguardo in sentenza);

3. in caso di **licenziamento intimato senza specificazione dei motivi** ovvero in violazione dell'*iter* procedurale di cui all'**art. 7 Stat. Lav.**, o ancora in violazione di quanto previsto dal nuovo **art. 7 della legge n. 604/66** (tentativo di conciliazione in caso di licenziamento per g.m.o.), il recesso stesso è inefficace ma – con un'evidente contraddizione – si applica la disciplina descritta al precedente punto precedente (risoluzione del rapporto dalla data del licenziamento e condanna al pagamento dell'indennità onnicomprensiva), ma l'**indennità** è compresa tra 6 e 12 mensilità (e la relativa quantificazione dev'essere motivatamente determinata in ragione della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro); se però il licenziamento risulta

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

	<p>anche privo di giustificazione si applicano le tutele previste dai commi 4° (reintegra + indennità risarcitoria entro 12 mensilità), 5° (indennità tra le 12 e le 24 mensilità) o 6° (indennità tra le 6 e le 12 mensilità);</p> <p>4. la disciplina del 4° comma dell’art. 18 Stat. Lav. (reintegra + indennità risarcitoria entro le 12 mensilità) si applica anche nel caso in cui risulti <u>ingiustificato il licenziamento intimato (anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10 comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 relativa al diritto al lavoro dei disabili)</u> per inidoneità fisica o psichica, ovvero che il licenziamento è stato intimato durante la malattia o l’infortunio e prima del decorso del periodo di comportaio;</p> <p>5. per quanto riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (g.m.o.):</p> <ul style="list-style-type: none">a) se il fatto addotto a sostegno dello stesso è manifestamente insussistente, il Giudice “può” applicare la disciplina del 4° comma (reintegra + indennità risarcitoria entro 12 mensilità) dell’art. 18 Stat. Lav.;b) nelle <u>altre ipotesi</u> in cui non ricorrono gli estremi del g.m.o., si applica la disciplina del 5° comma (<u>risoluzione rapporto + indennità tra 12 e 24 mensilità</u>). In tal caso però, ai fini della quantificazione dell’indennità, il Giudice tiene conto, oltre che in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell’ambito della procedura prevista dall’art. 7 legge n. 604/66 in tema di licenziamento per g.m.o.
<p>Licenziamento: <i>jus poenitendi</i> del datore di lavoro e revoca del recesso (art. 14)</p>	<p>In caso di revoca del licenziamento entro 15 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 <u>non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo</u>.</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

<p>Ricorso per cassazione e violazione di norme di diritto (art. 14)</p>	<p>La violazione dei limiti del sindacato del Giudice di merito “<i>sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente</i>” viene a costituire motivo di ricorso (specie in sede di legittimità) per violazione di norme di diritto.</p>
<p>Licenziamenti collettivi e tutele in caso di violazione delle prescrizioni di cui all’art. 4 della legge n. 223/91 (art. 15)</p>	<p>1. La <u>comunicazione finale della procedura</u>, contenente l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, 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 della legge n. 223/91 andrà trasmessa non più contestualmente alla comunicazione dei recessi ma <u>entro i successivi sette giorni</u>;</p> <p>2. L'accordo sindacale raggiunto nel corso della procedura di mobilità è idoneo a <u>sanare ad ogni effetto di legge gli eventuali vizi della comunicazione iniziale della procedura</u>;</p> <p>3. conseguenze in caso di violazione della procedura:</p> <p style="margin-left: 20px;">a) mancanza di forma scritta: art. 18 comma 1° Stat. Lav. (come per il licenziamento verbale individuale);</p> <p style="margin-left: 20px;">b) violazione dell’iter relativo alla comunicazione finale della procedura e alla comunicazione dei recessi: art. 18 comma 7° Stat. Lav.;</p> <p style="margin-left: 20px;">c) violazione dei criteri di scelta: art. 18 comma 4° stat. Lav.;</p> <p>4. Ai fini dell’impugnazione del licenziamento si applica l’art. 6 legge n. 604/66 (ovviamente nella più versione introdotta dal Collegato Lavoro e modificata dal ddl).</p>
<p>Rito speciale in tema di licenziamenti (artt. 16-21)</p>	<p>1. Rito applicabile a tutti i casi di licenziamento disciplinati dall’art. 18 Stat. Lav., anche quando debbano essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto;</p> <p>2. il rito in questione troverà ovviamente applicazione alle sole controversie sorte successivamente all’entrata in vigore della legge;</p>

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

3. FASE D'URGENZA:

- **ricorso**: deve rispettare i requisiti di cui all'art. 125 c.p.c., non può contenere domande diverse da quelle conseguenti all'impugnazione del licenziamento, salvo che siano fondate sugli stessi fatti costitutivi;
- **deposito del ricorso** in Cancelleria;
- **decreto** di fissazione d'udienza (l'udienza deve essere fissata non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso);
- **notifica del solo decreto** a cura del ricorrente, anche via p.e.c.;
- **udienza**: il Giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio;
- tale fase si chiude con **ordinanza immediatamente esecutiva** di accoglimento o di rigetto della domanda;
- l'efficacia esecutiva di tale provvedimento non può essere sospesa né revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio di opposizione;

4. OPPOSIZIONE:

- **termine**: **30 giorni** dalla notifica dell'ordinanza o dalla sua comunicazione, se anteriore;
- **forma**: ricorso *ex art. 414 c.p.c.* avanti al Tribunale che ha emesso l'ordinanza. Possibili domande diverse da quelle oggetto della fase precedente solo se fondate sugli stessi fatti costitutivi o svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali la parte intenda essere garantita. In caso contrario il giudice ne dispone la separazione;
- **decreto** di fissazione dell'udienza di discussione da fissarsi entro i successivi sessanta giorni;
- **notifica del decreto e del ricorso** a cura del ricorrente, anche via p.e.c., almeno 30 giorni prima della data fissata per la sua

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
- CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

costituzione, la quale può avvenire sino a dieci giorni prima dell'udienza (termine all'uopo assegnato dal Giudice nel decreto);

- **forma costituzione:** memoria con le decadenze di cui all'art. 416 c.p.c.; in caso intenda chiamare in causa un terzo, il resistente deve farne menzione nella memoria;
- eventuale **chiamata in causa di terzi:** nel caso di chiamata in causa *ex artt. 102 comma 2°, 106 e 107 c.p.c.*, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i medesimi termini prescritti per la notifica del ricorso e del decreto alla parte resistente;
- la **costituzione del terzo** deve avvenire non meno di 10 giorni prima dell'udienza con le modalità prescritte per la costituzione del resistente;
- all'**udienza**, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale;

5. RECLAMO AVANTI ALLA CORTE D'APPELLO:

- **termine "breve":** 30 giorni dalla notifica

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

della sentenza o dalla sua comunicazione, se anteriore;

- **termine “lungo”** (in mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza): sei mesi dalla pubblicazione della sentenza, *ex art. 327 c.p.c.*;
- **no a nuove prove o produzioni documentali**, salvo che il collegio, anche d’ufficio, le ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile;
- **decreto** che fissa l’udienza di discussione entro i successivi sessanta giorni;
- i **termini** per la notifica del ricorso e per la costituzione dell’appellato sono gli stessi di quelli previsti per la fase di opposizione in primo grado;
- **possibile sospensiva**, in prima udienza, dell’efficacia esecutiva della sentenza reclamata in presenza di **gravi motivi**;
- La corte d’appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all’accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell’udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall’udienza di discussione.

6. RICORSO PER CASSAZIONE:

- **termine “breve”**: sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, o dalla notificazione se anteriore;
- **termine “lungo”** (in mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza): sei mesi dalla pubblicazione della sentenza, *ex art. 327 c.p.c.*;
- **sospensione dell’efficacia**: deve essere chiesta alla corte d’appello, che provvede a norma del comma 3, cioè come in caso di appello (sul presupposto della ricorrenza di gravi motivi);
- la Corte fissa l’udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

**D.D.L. FORNERO: VERSIONE PRESENTATA AL SENATO
ED EMENDAMENTI DEI RELATORI PRESENTATI
IN COMMISSIONE IL 10 MAGGIO 2012
– CONTRATTI – LICENZIAMENTI – RITO SPECIALE –
(CAPO I – CAPO II – CAPO III)**

7. Si stabilisce che per la trattazione delle udienze assoggettate al rito speciale per i licenziamenti devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.