

CAMERA DEI DEPUTATI  
Lunedì 19 gennaio 2015  
371.  
XVII LEGISLATURA  
BOLLETTINO  
DELLE GIUNTE E DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI  
Lavoro pubblico e privato (XI)

Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Atto n. 134.  
(Esame e rinvio).

Cesare DAMIANO, *presidente e relatore*, avverte che a partire dal prossimo mercoledì 21 gennaio avrà luogo lo svolgimento di un ciclo di audizioni informali al fine di acquisire ulteriori elementi di valutazione sui due schemi di decreto legislativo attuativi della legge n. 183 del 2014 trasmessi dal Governo. Fa notare che la discussione sul provvedimento riprenderà al termine del ciclo di audizioni informali, ai fini dell'espressione del parere di competenza della Commissione. Segnala, in ogni caso, che gli orari delle sedute, previsti per lo svolgimento delle audizioni, dovranno essere rivisti alla luce del nuovo calendario dell'Assemblea stabilito nella riunione odierna della Conferenza dei presidenti di gruppo. Ricorda che il parere parlamentare dovrà essere espresso entro il 12 febbraio 2015.

Rileva, quindi, che si avvia oggi l'esame dei due primi schemi di decreto legislativo adottati dal Governo in attuazione delle deleghe legislative contenute nell'articolo 1 della legge n. 183 del 2014, approvata dalle Camere nello scorcio finale dello scorso anno. La contemporanea trasmissione al Parlamento di questi due schemi, approvati contestualmente in prima deliberazione dal Consiglio dei ministri, recupera, almeno in parte, il senso unitario che deve caratterizzare il processo di riforma del mondo del lavoro avviato con l'approvazione del cosiddetto *Jobs Act*. È evidente, infatti, che l'introduzione, per i nuovi assunti, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti determina un ridimensionamento delle tutele in caso di licenziamento illegittimo, che deve trovare un adeguato bilanciamento in un quadro di interventi più ampio e comprensivo che garantisca, in particolare, il rafforzamento delle tutele per i lavoratori **Pag. 23** che abbiano perduto involontariamente l'occupazione e limiti il ricorso a contratti precari, promuovendo, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro. È senz'altro positivo, quindi, che il provvedimento sul contratto a tutele crescenti sia esaminato contemporaneamente a quello che rafforza le tutele in caso di disoccupazione involontaria. Si tratta, tuttavia, di un quadro ancora incompleto. Come segnalato più volte nel corso dell'esame della manovra finanziaria per il triennio appena avviato, vi è in primo luogo l'esigenza di integrare gli stanziamenti previsti nel 2015 per gli ammortizzatori sociali, ai quali - a suo avviso - dovrebbero essere destinati attorno a 400 milioni di euro aggiuntivi rispetto a quelli già disponibili a legislazione vigente. Una revisione sistematica del mondo del lavoro nel nostro Paese richiede, infatti, l'attuazione delle disposizioni relative al «disboscamento» delle forme contrattuali di tipo precario, nonché la costituzione di un sistema finalmente efficace di servizi per l'impiego e di politiche attive del lavoro per favorire l'ingresso o il rientro nel mondo del lavoro. Si deve, inoltre, avere la consapevolezza che gli interventi sul quadro regolatorio non possono esaurire le soluzioni che devono essere individuate alla vera e propria emergenza occupazionale che l'Italia sta vivendo dopo la crisi economica avviata nel 2008. Anche a livello europeo, i primi passi compiuti dalla Commissione Junker, seppure molto prudenti, mostrano, a suo avviso, una recuperata attenzione per i temi connessi alla crescita e agli investimenti pubblici e privati. È ormai convinzione diffusa, anche nelle sedi europee, che le riforme strutturali, opportunamente indirizzate, debbano andare di pari passo con politiche di rilancio della domanda interna. Ritiene, del resto, evidente che i tassi di occupazione non siano direttamente correlati alla presenza di minori tutele contro i licenziamenti: il positivo andamento dell'occupazione in Germania, ad esempio, va di pari passo con una legislazione in materia di protezione contro i licenziamenti individuali e collettivi che, secondo i dati forniti dall'OCSE, assicura un tasso di protezione superiore a quello previsto in Italia. In questa ottica ritiene significativa l'attenzione che il recentissimo rapporto della Commissione europea sull'occupazione e le evoluzioni sociali, presentato lo scorso 15 gennaio, ponga l'accento sull'esigenza di promuovere la competitività e la produttività attraverso investimenti sul capitale umano, l'istruzione e la formazione durante l'intero arco della vita lavorativa, nonché sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne. Fa notare che sono temi, presenti nella delega approvata dal Parlamento, che dovranno essere adeguatamente sviluppati nei prossimi decreti legislativi, se vorremo favorire veramente la ripresa occupazionale nel nostro Paese.

Passando al contenuto del provvedimento in esame, segnala preliminarmente che lo schema di decreto legislativo, composto di 12 articoli, dà attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014, che ha delegato il Governo all'adozione di un decreto legislativo che rechi la «previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento».

Fa presente che l'articolo 1 definisce l'ambito applicativo del provvedimento. Il comma 1 prevede che il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo trovi applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo. Il nuovo regime non **Pag. 24** si applica quindi ai dirigenti, anche se assunti dopo l'entrata in vigore del provvedimento in esame, ai quali continuerà ad applicarsi la disciplina prevista a legislazione vigente.

Con riferimento a questa disposizione, ritiene, in primo luogo, necessario chiarire in modo univoco la portata del decreto in discussione. Da un lato, infatti, tanto il criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014, quanto il titolo del provvedimento in esame fanno riferimento all'introduzione di una nuova tipologia contrattuale, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Al contrario, il tenore del comma 1 dell'articolo 1 e l'effettivo contenuto dello schema fanno ritenere che quest'ultimo si limiti a introdurre esclusivamente una nuova disciplina delle tutele in caso di licenziamento per i lavoratori con qualifica non dirigenziale assunti dopo l'entrata in vigore del presente provvedimento. In altre parole, non sembra che siamo in presenza di una nuova tipologia contrattuale, ma di una nuova disciplina per i licenziamenti per i nuovi assunti. Osserva come tale precisazione, oltre a sollecitare una riflessione sulla conformità del decreto rispetto ai principi della delega, non sia indifferente ai fini dell'individuazione della disciplina complessivamente applicabile alle nuove assunzioni. Se, come sembra, il provvedimento reca esclusivamente una disciplina dei profili relativi alle conseguenze del licenziamento illegittimo, resterebbero ovviamente ferme tutte le altre disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In particolare, resterebbero fermi i regimi speciali di libera recondibilità attualmente previsti per prestatori di lavoro domestico, sportivi professionisti e, in particolare, per i lavoratori assunti in prova e i lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile.

Sempre con riferimento all'ambito di applicazione del provvedimento, fa notare si è sviluppato - a ridosso del Consiglio dei ministri del 24 dicembre scorso - un appassionato dibattito in ordine alla possibilità di applicare le disposizioni del decreto anche ai lavoratori «contrattualizzati» del pubblico impiego. Da più parti si è, infatti, osservato come la formulazione dell'articolo 1 non escluda in modo espresso l'applicazione del decreto anche ai lavoratori del settore pubblico e, pertanto, per effetto di quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la nuova disciplina si applicherebbe anche al pubblico impiego. Reputa che si tratti di una ricostruzione che non può essere condivisa e che contrasta in modo evidente con il dibattito parlamentare svoltosi con riferimento alla legge delega, nel quale non si è mai fatto riferimento all'applicazione del provvedimento anche al settore pubblico, e con le stesse intenzioni del Governo. Bene hanno fatto, a suo avviso, i ministri Madia e Poletti a chiarirlo immediatamente, spegnendo sul nascere il dibattito che rischiava di accendersi sulla questione. Ricorda, inoltre, che anche il presidente del Consiglio ha chiarito in modo inequivoco che con il provvedimento in esame non si intende intervenire sulla materia dei licenziamenti nel pubblico impiego, che potrà essere considerata in sede di esame parlamentare del disegno di legge di riforma della pubblica amministrazione, al momento in discussione al Senato. Ritiene sia evidente, infatti, che le disposizioni del provvedimento in esame non possono applicarsi direttamente al pubblico impiego. Il riferimento ai «lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri», contenuto nell'articolo 1, comma 1, è caratteristico del lavoro privato, non esistendo nella pubblica amministrazione la categoria dei quadri. Rileva che la stessa analisi di impatto della regolamentazione allegata al provvedimento, nell'individuare le «categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio» fa presente che «i principali destinatari del provvedimento sono i datori di lavoro privati», senza mai nominare i datori di lavoro pubblici. In ogni caso, qualora, sotto il profilo della tecnica normativa, residuassero dubbi circa l'applicabilità del provvedimento anche ai lavoratori pubblici, sarebbe a suo **Pag. 25** giudizio opportuno chiarire espressamente che le sue disposizioni non si applicano ai loro rapporti di lavoro, in vista del complessivo riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui si sta discutendo al Senato.

Osserva che il comma 2 del medesimo articolo 1 dispone che la nuova disciplina dei licenziamenti trovi applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, integri i requisiti occupazionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300. Rileva che questa disciplina, che uniforma il trattamento tra vecchi e nuovi assunti, non è espressamente prevista dalla legge delega, che fa riferimento all'applicazione del nuovo contratto ai soli nuovi assunti. La soluzione individuata deve, quindi, valutarsi con attenzione, in quanto, qualora, in caso di superamento delle soglie, si applicasse ai lavoratori già assunti la disciplina vigente, questi beneficerebbero di una tutela più ampia, anche in termini di reintegrazione, di quella prevista dal decreto in esame. Ritiene che si debba, in particolare, verificare se l'attuazione del comma 2 possa, in alcuni casi, determinare anche l'applicazione ai lavoratori già in servizio di un trattamento peggiorativo rispetto a quello che spetterebbe loro in attuazione della normativa a loro applicabile a legislazione vigente nel caso in cui si superino le soglie previste dallo Statuto dei lavoratori. La nuova disciplina riferita a datori di lavoro al di sopra delle soglie dello Statuto potrebbe infatti portare, in specifiche fattispecie, al riconoscimento di indennità minori di quelle che spetterebbero a legislazione vigente in caso di licenziamenti da parte di datori di lavoro che si collochino al di sotto delle soglie previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Fa presente, poi, che l'articolo 2 disciplina il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale,

riproducendo, con talune variazioni, i contenuti della disciplina vigente, recata dai primi tre commi dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato, da ultimo, dalla legge n. 92 del 2012, che prevedono la tutela reale del lavoratore illegittimamente licenziato attraverso la sua reintegrazione nel posto di lavoro. Rileva, in proposito, che il comma 1 dispone che il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio o riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ovvero inefficace perché intimato in forma orale, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva di cui al comma 3; si tratta del cosiddetto *opting out* unilaterale. Con riferimento al contenuto di questa disposizione, a suo avviso, occorre considerare che il comma 1 non riproduce esattamente il contenuto dell'articolo 18, comma 1, primo periodo, della legge n. 300 del 1970, ma apporta alcune semplificazioni, eliminando, tra l'altro, il riferimento a licenziamenti determinati da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile. Poiché l'intenzione del legislatore non è certo quella di limitare le fattispecie di licenziamento nullo già previste a legislazione vigente, ritiene che si debbano evitare semplificazioni che possano generare incertezza nell'interpretazione delle norme e si debba pertanto rivedere la disposizione per allinearne il contenuto a quello dell'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei lavoratori ovvero prevedere un rinvio espresso a quanto previsto da tale disposizione. Diversamente dal comma 1 dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, la disposizione in esame non indica espressamente che essa troverà applicazione quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, né prevede l'estensione della tutela reintegratoria anche ai dirigenti. Anche alla **Pag. 26** luce di quanto previsto dall'articolo 9, ritiene che sia opportuno che il Governo garantisca che la reintegrazione nei casi di cui all'articolo 2, comma 1, sia prevista anche per i datori di lavoro che non integrino i requisiti occupazionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300. Analoga garanzia, a suo avviso, dovrebbe essere assicurata per i dirigenti.

Fa presente che il comma 2 del medesimo articolo 2 prevede che, oltre alla reintegrazione, il giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione 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 il risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Rileva, poi, che il comma 3 riconosce al lavoratore, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, la facoltà (cosiddetto *opting out* unilaterale) 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 pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Come già accennato, il comma 3 conferma l'attribuzione al lavoratore della facoltà, già prevista dalla legislazione vigente, di rinunciare alla reintegrazione in cambio di un'indennità risarcitoria. Fa presente che, nel corso dell'elaborazione dello schema oggi in discussione, il Governo è stato ripetutamente sollecitato a estendere anche al datore di lavoro la facoltà di optare unilateralmente per la corresponsione di una indennità in luogo della reintegrazione. Giustamente, l'Esecutivo ha deciso di non accogliere queste sollecitazioni: è del tutto evidente, infatti, che riconoscere al lavoratore la facoltà di rinunciare alla reintegrazione è cosa ben diversa dall'attribuire la medesima facoltà al datore di lavoro. Riconoscere questo potere al datore di lavoro rappresenterebbe, a suo avviso, una violazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014, che fa riferimento a un vero e proprio diritto alla reintegrazione per i licenziamenti nulli e discriminatori. Giudica evidente che il diritto non possa che essere riconosciuto al lavoratore e perderebbe di effettività qualora il datore di lavoro potesse unilateralmente evitare la tutela reintegratoria attraverso il pagamento di una sanzione indennitaria.

Osserva che l'articolo 3 disciplina il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cosiddetto licenziamento economico), giustificato motivo soggettivo o giusta causa (cosiddetto licenziamento disciplinare), nel senso di una riduzione dell'area della tutela reale e, contemporaneamente, di un ampliamento dell'area della tutela obbligatoria in caso di licenziamento illegittimo. Fa presente, in primo luogo, che il comma 1 regola la tutela obbligatoria, prevedendo che nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità. In linea con quanto previsto nella legge delega viene quindi meno la possibilità di reintegrazione, nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, **Pag. 27** nelle ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento. Con riferimento all'entità dell'indennità, risulta evidente, a suo avviso, come, in presenza di una minore anzianità di servizio, si determini una riduzione degli importi riconosciuti rispetto a

quanto previsto dalla legislazione vigente, che prevede un indennizzo compreso tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione. Reputa quindi necessario, quantomeno, incrementare il limite minimo dell'indennizzo a sei mensilità, anche al fine di scoraggiare eventuali comportamenti opportunistici da parte di datori di lavoro che potrebbero sfruttare i benefici assicurati dalla legge di stabilità 2015 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato per poi licenziare i dipendenti assunti sopportando un sacrificio finanziario relativamente contenuto. Ritiene, inoltre, corretta la decisione di non inserire nel decreto una previsione volta a introdurre, tra i motivi che giustificano il licenziamento economico, lo scarso rendimento del lavoratore.

Saranno i giudici a valutare caso per caso, come avviene oggi, se esso possa costituire il fondamento giustificativo di un licenziamento. Rileva che il comma 2 regola la tutela reale per i licenziamenti ingiustificati, limitandola alle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento. In tali casi il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Come per i licenziamenti nulli o inefficaci, al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non assoggettata a contribuzione previdenziale.

Con riferimento alla nuova disciplina in materia di reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento disciplinare illegittimo, ritiene che si debba considerare come vi sia una significativa riduzione delle tutele rispetto al testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori risultante a seguito delle modifiche introdotte nel 2012. Viene meno, in particolare, il diritto alla reintegrazione qualora il fatto contestato al lavoratore licenziato rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili. Da questo punto di vista, ricorda che il criterio di delega di cui alla lettera c) del comma 7 dell'articolo 1 della legge n. 183 del 2014 prevedeva che il diritto alla reintegrazione fosse limitato a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato. Osserva come lo schema di decreto faccia riferimento a una sola fattispecie, quella dell'insussistenza materiale del fatto contestato, peraltro particolarmente limitata: l'effetto è quello di escludere il reintegro in presenza di un fatto materialmente accaduto, ancorché esso abbia minima o nulla rilevanza sul piano disciplinare. Una volta accertata la sussistenza del fatto materiale, non sarebbe quindi reintegrabile il lavoratore che arrivasse una sola volta in ritardo di pochi minuti o fumasse una sigaretta sul luogo di lavoro. Ritiene, quindi, necessario ripristinare un criterio di proporzionalità tra la gravità della condotta e la sanzione, **Pag. 28** recuperando la correlazione con quanto previsto in materia dai contratti collettivi e dai codici disciplinari applicabili. Un altro aspetto a suo avviso meritevole di approfondimento attiene alla dimostrazione in giudizio dell'insussistenza del fatto materiale contestato. L'articolo 5 della legge n. 604 del 1966 contiene, in proposito, norme volte a garantire i lavoratori, stabilendo che l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro. Il comma 2 dell'articolo 3 non deroga espressamente a tale criterio di prova, ma la relazione illustrativa allegata allo schema afferma che: «fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro rispetto alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, l'onere della prova rispetto all'insussistenza del fatto materiale contestato [...] è in capo al lavoratore». Sul punto, non reputa opportuno prevedere una inversione degli ordinari criteri di prova in materia di licenziamento che indebolisca le tutele per i lavoratori. Osserva, del resto, che, se il datore di lavoro deve provare la sussistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, tale prova non potrà che riguardare anche la sussistenza del fatto materiale contestato. Quanto al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, la normativa vigente, diversamente dal testo del provvedimento in esame, prevede, altresì, che essi siano «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. 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». Al riguardo, dovrebbe valutarsi se si intenda estendere tali modalità di calcolo anche alla nuova disciplina introdotta dal decreto in esame. Tra le modifiche rispetto al testo dell'articolo 18, quarto comma, dello Statuto dei lavoratori, segnala altresì che l'articolo 3, comma 2, prevede che l'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione, mentre il testo dell'articolo 18 fissa il medesimo limite di dodici mensilità senza specificare che esso si riferisce al periodo antecedente alla stessa pronuncia.

Fa presente che il comma 3 dispone, analogamente a quanto previsto dalla normativa vigente, che la tutela reale per il lavoratore trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore. Rispetto al testo dell'articolo 18, settimo

comma, della legge n. 300 del 1970, si esclude quindi la tutela reintegratoria nel caso di licenziamento durante il periodo di comporto, di cui all'articolo 2110 del codice civile. Reputa, quindi, necessario ripristinare tale previsione anche per i lavoratori assunti con la nuova disciplina.

Rileva che il comma 4 prevede che non trovi applicazione per i nuovi assunti l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, che definisce una specifica procedura di conciliazione per i licenziamenti economici individuali. In proposito, ritiene opportuno acquisire dal Governo elementi utili a valutare l'innovazione introdotta. Dai dati riguardanti il monitoraggio della cosiddetta «legge Fornero», risulta infatti che la conciliazione obbligatoria aveva dato, in sede di prima applicazione, buoni risultati in termini di riduzione del contenzioso e di accelerazione nella definizione stragiudiziale delle controversie. L'esclusione di questa procedura di conciliazione è probabilmente connessa all'introduzione del diverso procedimento, operante su base volontaria, previsto dall'articolo 6 dello schema in esame.

Osserva che l'articolo 4 disciplina il licenziamento inficiato da vizi formali e procedurali. Nell'ipotesi in cui il licenziamento Pag. 29 sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle maggiori tutele previste dagli articoli 2 e 3. Anche in questo caso, per i lavoratori con minore anzianità lavorativa, si determina una riduzione delle indennità riconoscibili, che, ai sensi del comma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, sono stabilite in una misura compresa tra sei e dodici mensilità dell'ultima retribuzione.

Osserva che l'articolo 5, riproducendo, senza variazioni, il contenuto dell'articolo 18, decimo comma, della legge n. 300 del 1970, prevede che nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Fa presente che l'articolo 6 prevede una nuova ipotesi di conciliazione volontaria al fine di promuovere la risoluzione stragiudiziale delle controversie aventi ad oggetto i licenziamenti illegittimi, riducendo il contenzioso in materia di lavoro. Rileva che il comma 1 prevede che il datore di lavoro possa offrire al lavoratore, mediante consegna di un assegno circolare, entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla ricezione del recesso), un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità. Tale somma non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La conciliazione deve avvenire in una delle sedi assistite di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o presso le commissioni di certificazione di cui all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003. L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Rileva che il comma 2 quantifica gli oneri derivanti dal comma 1, derivanti dalla non imponibilità ai fini IRPEF delle somme offerte ai fini della conciliazione, i quali ammontano a 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per il 2016, 13,8 milioni di euro per il 2017, 17,5 milioni per il 2018, 21,2 milioni per il 2019, 24,4 milioni per il 2020, 27,6 milioni per il 2021, 30,8 milioni per il 2022, 34 milioni per il 2023 e 37,2 milioni a decorrere dal 2024, ponendoli a carico del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità per il 2015. Fa presente che il comma 3 prevede che l'attuazione dell'articolo 3 sia oggetto di monitoraggio da parte del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012. Con riferimento alla clausola di monitoraggio contenuta nel comma 3 dell'articolo 6, posto che essa non sembra avere la finalità di verificare l'adeguatezza della copertura finanziaria, ritiene che sarebbe opportuno prevedere una disposizione di carattere più generale, riferita all'intero decreto legislativo. In ogni caso, ricorda che, con una disposizione introdotta dalla Commissione lavoro della Camera, la legge n. 183 del 2014 già prevede che il sistema permanente di monitoraggio istituito dalla «legge Fornero» assicuri un controllo permanente degli effetti degli interventi di attuazione della presente legge, con particolare Pag. 30 riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita nell'impiego, anche ai fini dell'adozione dei decreti integrativi e correttivi.

Osserva che l'articolo 7 prevede che, ai fini del calcolo delle indennità dovute dal datore di lavoro, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata. Fa notare, poi, che l'articolo 8 disciplina il computo delle indennità dovute dal datore di lavoro per frazioni di anno, prevedendo che le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Rileva che l'articolo 9 disciplina l'applicazione della normativa nelle piccole imprese e nelle organizzazioni di tendenza. Il comma 1 dispone, per le aziende fino a 15 dipendenti, la non applicabilità della tutela reale in caso di licenziamento disciplinare illegittimo e il dimezzamento delle indennità dovute dal datore di lavoro, che non possono comunque superare il limite di sei mensilità. Il dimezzamento e il limite di sei mensilità si applicano anche alle somme offerte ai fini della conciliazione di cui all'articolo 6. La disposizione non esclude

espressamente l'applicabilità alle imprese al di sotto delle soglie dimensionali previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori del comma 3 dell'articolo 3 e pare quindi doversi interpretare nel senso dell'introduzione anche per questi soggetti di un'area di tutela reale, non prevista dalla normativa vigente, nel caso di licenziamento illegittimo per motivo consistente nella mancata giustificazione in ordine all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore. Per converso, i criteri di calcolo previsti sono suscettibili di determinare una riduzione dell'importo delle indennità riconosciute in caso di licenziamento rispetto a quelli riconosciuti ai lavoratori già assunti.

Osserva che il comma 2 prevede che la disciplina contenuta nel provvedimento si applichi anche alle cosiddette organizzazioni di tendenza, ossia ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto. Con riferimento all'applicazione della disciplina del decreto in esame alle organizzazioni di tendenza, ritiene che - al fine di sgombrare il campo da possibili equivoci - sia opportuno che il Governo confermi che il tenore della disposizione sia tale da non incidere sul consolidato orientamento giurisprudenziale che ritiene legittimo il licenziamento ideologico, irrogato per ragioni connesse alla tutela della «tendenza» dell'organizzazione. Si introdurrebbe, invece, una tutela reintegratoria, ora non prevista, per le fattispecie indicate dall'articolo 3, commi 2 e 3.

Fa notare, quindi, che l'articolo 10 disciplina le conseguenze del licenziamento collettivo illegittimo, nel senso di una riduzione dell'area della tutela reale e, contemporaneamente, di un ampliamento dell'area della tutela obbligatoria. In particolare, la disposizione prevede l'applicazione della tutela reale nel solo caso in cui il licenziamento sia stato intimato senza l'osservanza della forma scritta e l'applicazione della tutela obbligatoria di cui all'articolo 3, comma 1, nel caso di violazione delle disposizioni relative alla procedura sindacale e ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. Per quanto riguarda questa previsione, ritiene che si debba valutare se l'espressione «licenziamenti economici», utilizzata dalla delega di cui alla legge n. 183 del 2014, possa ritenersi riferibile anche i licenziamenti collettivi. Se così non fosse, saremmo in presenza, a suo avviso, di un eccesso di delega, da correggere in sede di adozione definitiva del provvedimento, al fine di non incorrere in una declaratoria di illegittimità costituzionale dell'articolo 10. In ogni caso, ritiene che debba essere tenuta nella dovuta considerazione la circostanza che, nel corso della discussione svoltasi in ambito parlamentare in occasione dell'approvazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, si è sempre considerato che l'esclusione, **Pag. 31** per i lavoratori assunti con il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, dell'applicazione di sanzioni di tipo conservativo per i licenziamenti economici, si riferisse alle sole fattispecie relative a licenziamenti individuali, non essendo in discussione la disciplina dei licenziamenti collettivi di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni. Anche al di là di queste considerazioni, occorre interrogarsi se l'effetto delle nuove disposizioni sia ragionevole o se, piuttosto, non rischi di determinare disparità di trattamento e situazioni di difficile gestione. In un'azienda con più di 15 dipendenti che effettui licenziamenti collettivi che riguardino tanto lavoratori già in servizio quanto lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti, in caso di mancato rispetto dei criteri di scelta previsti dalla legge, i vecchi assunti sarebbero reintegrati, mentre ai nuovi assunti sarebbe riconosciuta solo una tutela indennitaria.

Osserva, poi, che l'articolo 11 esclude per i licenziamenti oggetto del provvedimento l'applicazione dell'articolo 1, commi da 47 a 68, della cosiddetta «legge Fornero», con cui è stata introdotta una disciplina processuale speciale per le controversie derivanti dai licenziamenti di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. In proposito, a suo giudizio, occorre considerare che il cosiddetto «rito Fornero» previsto dall'articolo 1, commi da 47 a 68, della legge n. 92 del 2012, si applica alle sole controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. L'articolo in esame esclude l'estensione di tale rito, che ha la finalità di accelerare la definizione delle controversie, alle impugnazioni dei licenziamenti dei lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del presente decreto. Sul punto, nell'osservare che non si tratta di una materia espressamente presa in considerazione nell'ambito dei criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014, rileva l'opportunità di una riflessione più approfondita sul tema della disciplina processuale delle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti illegittimi. Ritiene, infatti, che si debba valutare con attenzione la ragionevolezza di una scelta che segmenta la disciplina applicabile anche sul piano processuale, con la previsione di due riti alternativi in base alla data di assunzione dei lavoratori licenziati. Se si intende intervenire sulla normativa processuale dei licenziamenti, a suo avviso, è opportuno farlo in modo organico per tutte le fattispecie.

Fa presente, infine, che l'articolo 12 prevede, in conformità a quanto stabilito dalla legge delega, che il decreto legislativo entri in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale*.

Dopo aver auspicato che il lavoro parlamentare possa contribuire ad affrontare le questioni sollevate nella sua relazione, nonché ulteriori elementi che dovessero emergere nel corso del dibattito e delle prossime audizioni, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame del provvedimento ad altra seduta.