

LIBERI E UGUALI

PROPOSTA DI LEGGE

“Misure in materia di tutela dei lavoratori contro i licenziamenti illegittimi”

Onorevoli Senatori! L'articolo 1 della presente proposta di legge reca una nuova disciplina delle conseguenze del licenziamento individuale illegittimo, sostituendo integralmente l'articolo 18 della legge n.300 del 1970 (Statuto dei lavoratori). La nuova disciplina prevede, in particolare:

- l'obbligo per il giudice di applicare la sanzione della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in tutti i casi di licenziamenti disciplinari, discriminatori, inefficaci o nulli (in quanto adottati in violazione di specifiche norme di legge), in tali casi, inoltre, il giudice condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno (per un ammontare non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto);
- la possibilità per il giudice di scegliere tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una somma di denaro (da 5 a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), nelle aziende fino a 5 dipendenti, in due sole ipotesi: a) fatto di particolare gravità commesso dal lavoratore; b) vizio solo formale di un licenziamento disciplinare (altrimenti) legittimo;
- la possibilità per il giudice di scegliere (motivando espressamente) tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una somma di denaro (da 12 a 48 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ridotte da 6 a 36 nel caso di aziende fino a 10 dipendenti), nel caso di licenziamento economico illegittimo (al di fuori del caso in cui sia accertata l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento, a fronte delle quali c'è sempre reintegrazione) o nel caso in cui il datore di lavoro dimostri di non poter utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti o inferiori.

L'articolo 2 della presente proposta di legge modifica, inoltre, la procedura obbligatoria che i datori di lavoro devono seguire per procedere a licenziamenti

individuali per motivi economici, come definita dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92/2012 (cd. legge Fornero).

In particolare, rispetto alla normativa vigente si prevedono le seguenti modifiche: 1) si prevede che la procedura sia obbligatoria per tutti i datori di lavoro (e non solo per quelli con più di 15 dipendenti, come attualmente previsto); 2) si prevede che la comunicazione relativa alla volontà del datore di lavoro di procedere al licenziamento debba essere comunicata preventivamente, per iscritto, alla RUS o alla RSA; 3) si rafforzano gli obblighi di motivazione del licenziamento da indicare nella comunicazione del datore di lavoro; 4) si prevede un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella fase successiva alla comunicazione, al fine di esaminare eventuali soluzioni alternative al licenziamento o percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore.

Gli articoli 3, 4 e 5 della presente proposta di legge dettano, invece, una nuova disciplina del licenziamento collettivo illegittimo, modificando gli articoli 4, 5 e 24, della legge n.223 del 1991.

La nuova disciplina prevede, in particolare: 1) che la procedura di licenziamento collettivo si applichi nelle imprese con più di 10 dipendenti (nella normativa vigente il limite è di 15 dipendenti); 2) che la comunicazione preventiva (con cui l'azienda manifesta l'intenzione di avviare la procedura di licenziamento collettivo) sia oggetto di un esame congiunto tra le parti (da concludersi entro 45 giorni), 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; 3) che qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore della DTL convochi le parti al fine di un ulteriore esame della questione, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo (tale fase può durare al massimo 30 giorni); 4) che ove 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 in un apposito piano sociale, che essa è tenuta a rispettare; 5) la possibilità per il giudice di disporre la reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro nel caso di violazione delle norme sostanziali e procedurali che regolano la disciplina di licenziamento collettivo (la reintegra è attualmente prevista solo nel caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare o di licenziamento orale); 6) il diritto per il lavoratore di ottenere ogni informazione relativa alla procedura di licenziamento collettivo; 7) l'obbligo per le imprese che delocalizzano all'estero nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo, di restituire integralmente ogni sussidio pubblico goduto negli ultimi 5 anni.

L'articolo 6 detta infine delle disposizioni di adeguamento alle modifiche proposte dalla presente legge.

Proposta di legge

Articolo 1
(Modifica dell'articolo 18 della legge
20 maggio 1970, n. 300).

1. L'articolo 18 della legge 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 rappresaglia, ovvero ancora 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, o 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'articolo 2106 del codice civile 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 presente legge.

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 comma 3 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 comma 2, 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 oltre che al pagamento delle sanzioni di legge previste per l'omessa contribuzione di cui ai commi 3 e 4, anche 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'articolo 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 quindici dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti:

a) con riferimento al comma 2, lettera *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, lettera *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 quindici 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 legge 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'articolo 3 della legge 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, applica le relative tutele.

11. Ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui al comma 10, lettera b), numero 2), 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, 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 14 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'articolo 410 del codice di procedura civile.

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 della legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”, 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, della citata legge.

18. All'articolo 2, comma 1, primo periodo, della legge 3 aprile 2001, n. 142, le parole: “con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo” sono sostituite dalle seguenti: “ivi compreso l'articolo 18, il quale si applica anche ogni volta che all'annullamento della delibera di esclusione del socio consegue l'annullamento del suo licenziamento”.

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

2. Il regime di tutela previsto dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n.300, come da ultimo sostituito dal comma 1 del presente articolo, si applica anche ai contratti in essere alla data di entrata in vigore della presente legge e a quelli per i quali non sono ancora decorsi i termini per l'impugnazione del licenziamento.

Articolo 2

(Modifica dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604).

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

«Art. 7. – 1. Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla rappresentanza unitaria sindacale o alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA), nonché alle rispettive associazioni, sindacali registrate di categoria di livello territoriale. In mancanza della rappresentanza unitaria sindacale o della 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 1 deve essere contestualmente inviata anche alla direzione territoriale del lavoro 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 che intenda porre in essere.

4. La direzione territoriale del lavoro, 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 rappresentanza unitaria sindacale 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 venti 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), di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, 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».

Articolo 3 ***(Modifica dell'articolo 4 della legge*** ***23 luglio 1991, n. 223).***

1. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi da 1 a 10 sono sostituiti dai seguenti:

«1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso dell'attuazione del programma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 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, al fine attuare la riduzione o trasformazione di attività o lavoro di cui all'articolo 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 rappresentanze unitarie sindacali o

alle rappresentanze sindacali aziendali (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 deve essere allegata copia della ricevuta del versamento dell'INPS a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 6, 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 rappresentanza unitaria sindacale, della 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 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, 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 6, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati»;

b) dopo il comma 15-*bis* sono inseriti i seguenti:

«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 nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, per ulteriori periodi rispetto alla durata legale;

e) misure di accompagnamento alla pensione.

15-*quater*. La DTL accerta che il piano sociale inviatole dal datore di lavoro ai sensi del comma 9 contempli, in tutto o in parte, le misure di cui al comma 15-*ter*. In mancanza, comunica tale difformità al datore di lavoro stesso e alle organizzazioni sindacali di cui al comma 2».

Articolo 4.

*(Modifica dell'articolo 5 della legge
23 luglio 1991, n. 223).*

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

«Art. 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 decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 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 e della DTL presso cui essa si è svolta, emette sentenza con la quale applica la disciplina reintegratoria di cui all'articolo 18, commi 2, 3, 4 e 5, della legge 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'articolo 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'articolo 4, comma 9, ovvero nel caso in cui accerti la sussistenza delle difformità rilevate dalla DTL nella comunicazione di cui all'articolo 4, comma 18;

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

4. 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 da 1.000 a 5.000 euro per ciascun lavoratore licenziato. In mancanza di ottemperanza al suddetto provvedimento, si applica l'articolo 650 del codice penale.

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

6. 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.

7. 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.

8. Qualora il lavoratore venga licenziato dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 25, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 21 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, 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.

9. 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.

10. 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'articolo 4, comma 9, 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

11. L'impresa che, nell'ambito di operazioni economico-produttive con le quali attui delocalizzazioni all'estero, effettui licenziamenti collettivi, è tenuta alla integrale restituzione di qualsivoglia tipo di sussidio pubblico di cui abbia goduto nel corso dei cinque anni precedenti l'avvio delle procedure di cui all'articolo 4 della presente legge».

Articolo 5.

***(Modifica all'articolo 24 della legge
23 luglio 1991, n. 223).***

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

«1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, 16 e 17, e all'articolo 5, ad eccezione del comma 8, 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».

Articolo 6

(Disposizioni di adeguamento)

- L'articolo 1, commi da 47 a 69, della legge 28 giugno 2012, n.92, e il decreto legislativo 4 marzo 2015, n.23 sono abrogati.
- All'articolo 2, comma 1, primo periodo, della legge 3 aprile 2001, n. 142, le parole: << , con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo>> sono soppresse.