



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del senatore BAROZZINO**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 3 AGOSTO 2017**

Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni in materia di tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale e collettivo

ONOREVOLI SENATORI. - La riforma del *Jobs Act* e il decreto legislativo in materia di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23) hanno creato un sistema di tutele applicabili in caso di licenziamento illegittimo che si caratterizza per una drastica riduzione del rimedio della reintegrazione, per una chiara opzione a favore della tutela indennitaria e contro la discrezionalità tecnica dei magistrati nella scelta dei rimedi applicabili e nella quantificazione del danno.

Questa nuova prospettiva legislativa inaugura in ambito giuslavoristico il principio della «rottura efficace del contratto» (*efficient breach of contract*) che postula la possibilità di violare la norma dietro corresponsione di un risarcimento economico, senza applicazione di sanzioni e, tantomeno, senza imporre l'esecuzione in forma specifica. Applicata alla materia del licenziamento, la dottrina della rottura efficace del contratto segue le ragioni imponderabili della razionalità economica, giustifica qualunque motivo opportunistico di violazione del contratto nell'interesse dell'impresa e conduce alla monetizzazione del recesso quale prevalente, se non unico, sistema rimediale.

Si tratta di un vero e proprio rovesciamento del paradigma offerto dalla tutela in forma specifica (articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, cosiddetto «Statuto dei lavoratori»), di cui la Cassazione a Sezioni unite aveva sottolineato la coerenza sistemica sia con i principi generali dell'ordinamento, sia con il diritto del lavoratore al proprio posto, protetto dagli articoli 1, 4 e 35 della Costituzione (Corte di cassazione, Sezioni unite, 10 gennaio 2006, n. 141); diritto che subirebbe una sostanziale espropria-

zione se ridotto in via di regola al diritto ad una somma (così scrive Adalberto Penulli, nell'articolo *La disciplina del licenziamento individuale nel contratto a tutele crescenti. Profili critici*, in *Rivista italiana di Diritto del lavoro*, fasc. 3, 2015, pag. 413).

La severa limitazione del diritto alla reintegrazione disposta dalla legge delega per le nuove assunzioni da realizzarsi con il contratto di lavoro a tutele crescenti, risulta del tutto esclusa per i licenziamenti economici - ove opera un indennizzo monetario crescente con l'anzianità di servizio - e viene fortemente limitata (se non del tutto marginalizzata) nell'ambito dei licenziamenti per motivi soggettivi. In sintesi, la tutela reintegratoria risulta operante solo in caso di licenziamento nullo e discriminatorio, nonché per la fattispecie costituita dalla «insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore» (articolo 3, comma 2, del decreto legislativo n. 23 del 2015). La discrezionalità valutativa del giudice, ancora ampia dopo la riforma Fornero del 2012, è stata ridotta, di conseguenza, sia per quanto attiene alla scelta del tipo di tutela (reintegrazione o indennizzo) sia per quanto concerne il *quantum* di monetizzazione del recesso ingiustificato, che viene rigorosamente definito a priori dallo stesso legislatore.

La riforma della disciplina dei licenziamenti introdotta dal decreto legislativo in materia di contratto a tutele crescenti (decreto legislativo n. 23 del 2015) ha modificato radicalmente l'assetto complessivo dei poteri e delle garanzie dei lavoratori nell'ambito del rapporto di lavoro, secondo una logica e con delle finalità che non sono condivisibili. Per tale ragione, il presente disegno di legge interviene a reintro-

durre una tutela più incisiva dei lavoratori di fronte a licenziamenti ingiustificati, adottando una disciplina più rispettosa del dettato costituzionale e nel solco della proposta recata dalla Carta dei diritti universali del lavoro (A.C. 4064).

In particolare, il presente disegno di legge ispirato alla suddetta proposta di legge d'iniziativa popolare per una «Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori» abroga il decreto legislativo n. 23 del 2015, riportando la disciplina dei licenziamenti individuali nell'ambito dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, le cui previsioni si applicano

a tutti i contratti in essere e futuri. Al contempo, vengono abrogate le disposizioni della legge 28 giugno 2012, n. 92, (cosiddetta legge Fornero) sul mercato del lavoro che riguardano tempi e modi di impugnazione dei licenziamenti, in quanto volte a disincentivare al massimo il ricorso alla tutela giurisdizionale, contraendo in maniera irragionevole i diritti dei lavoratori.

Nell'articolo 18 è stata restituita prevalenza alla tutela reintegratoria rispetto a quella risarcitoria, riportando così la tutela del lavoro e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici al centro del diritto del lavoro.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### CAPO I

#### TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE ILLEGITTIMO

##### Art. 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, il regime di tutela nel caso di licenziamento è disciplinato dalle disposizioni seguenti.

2. Il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con la sentenza con la quale dichiara inefficace il licenziamento, perché intimato in forma orale, o per mancanza di motivazione, 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, o con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché:

a) discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, o del considerando n. 3, della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, in materia di parità di trattamento;

b) sia stato accertato il difetto di giustificazione, 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;

*c)* intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile, per ritorsione o rappresaglia, 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;

*d)* sia stato accertato 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;

*e)* riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;

*f)* sia stato accertato, acquisite d'ufficio le informazioni e le osservazioni delle associazioni sindacali che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo per insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento, o per aver accertato nel corso del giudizio che il licenziamento è stato determinato dalle ragioni di cui alle lettere da *a)* a *e)* del presente comma.

3. Il giudice, con la sentenza di cui al comma 2, condanna altresì il datore di lavoro:

*a)* 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;

*b)* al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. La contribuzione dovuta 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;

*c)* 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;

*d)* nel caso di licenziamento discriminatorio di cui al comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)* e *f)*:

*l)* 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 mantenuto dal datore di lavoro in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa;

2) alla pubblicazione della sentenza di reintegrazione ai sensi dell'articolo 120 del codice di procedura civile o dell'articolo 28, comma 7, del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

4. In tutti i casi in cui il giudice abbia ordinato la reintegrazione ai sensi del comma 2, 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 il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

5. Nei casi diversi da quelli di cui al comma 2, lettera *f*), quando il giudice accerti, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle organizzazioni di rappresentanza sindacale che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, 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:

a) applicare la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2 e 3;

b) 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 una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di quarantotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero tra un minimo di sei e un massimo di trentasei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per i datori di lavoro che occupano fino a dieci dipendenti, tenuto 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.

6. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e dell'organizzazione di rappresentanza sindacale cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice 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.

7. L'ordinanza di cui al comma 6 può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto e sesto comma, del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

8. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al da-



tore 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 del presente articolo.

9. Il lavoratore che intende 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.

10. Fatto salvo quanto previsto dal comma 11, la tutela prevista contro i licenziamenti illegittimi ai sensi del presente articolo si applica:

a) a tutti i datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, inclusi quelli che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, quale che sia il numero di dipendenti occupati;

b) alla pubblica amministrazione, con esclusione dei commi 2, lettera f), 5 e 12;

c) al socio lavoratore di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato, incluso il caso in cui all'annullamento della delibera di esclusione del socio consegue l'annullamento del suo licenziamento;

d) ai dirigenti, limitatamente alla tutela prevista contro i licenziamenti illegittimi discriminatori, ai sensi del comma 2, lettere a), b), c) e f).

11. Qualora il datore di lavoro occupi fino a cinque dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti, con riferimento al comma 2, lettera d), che il fatto contestato ai fini del licenziamento rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa di particolare gravità, ovvero che ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, ma il licenziamento è inefficace per una delle ragioni indicate al comma 2, alinea, il giudice stesso, valutate ed esplicate le specifiche condizioni ambien-

tali e relazionali in cui dovrebbe svolgersi il lavoro, alternativamente:

a) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2 e 3;

b) condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ai sensi dei commi 2 e 3 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 fino 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.

12. Nei casi di condanna del datore di lavoro, o nell'ambito della somministrazione di lavoro dell'utilizzatore o del somministratore, alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, si applica il comma 3, lettere a) e b)».

2. Il regime di tutela di cui al comma 1 si applica anche ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato già 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.

## Art. 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

di categoria di livello territoriale. In mancanza della rappresentanza unitaria sindacale o della RSA la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali di categoria di livello territoriale aderenti alle associazioni sindacali di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale 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 all'Ispettorato 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. L'Ispettorato 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 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».

## CAPO II

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO  
DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO  
ILLEGITTIMO

## Art. 3.

*(Modifica all'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)* al comma 1, le parole: «di cui all'articolo 1» sono sostituite dalle seguenti: «di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148,» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, al fine di attuare la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro di cui all'articolo 24 della presente legge»;

*b)* il comma 2 è sostituito dal seguente:

«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, nonché alle rispettive associazioni sindacali di livello territoriale. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali di livello territoriale afferenti alle associazioni sindacali di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale di livello territoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato»;

*c)* al comma 5, le parole: «a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni» sono sostituite dalle seguenti: «a richiesta della rappresentanza unitaria sindacale, della rappresentanza sindacale aziendale o delle rispettive asso-

ciazioni,» e dopo le parole: «e la riconversione dei lavoratori licenziati,» sono aggiunte, in fine, le seguenti: «individuate dall'impresa all'interno di un apposito piano sociale»;

d) al comma 9, le parole: «Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa», sono sostituite dalle seguenti: «Siglato l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa trasmette tempestivamente all'Ispettorato territoriale del lavoro il piano sociale, da essa predisposto ed eventualmente approvato nell'ambito del predetto accordo, e successivamente»;

e) al comma 10, la parola: «collochi», è sostituita dalla seguente: «licenzi»;

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

«15-*ter*. Il piano sociale di cui ai commi 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*. L'Ispettorato territoriale del lavoro accerta che il piano sociale inviato dal datore di lavoro ai sensi del comma 9 contempli, in tutto o in parte, le misure di cui al comma 15-*ter*. In caso contrario, comunica tale difformità al datore di lavoro stesso e alle organizzazioni sindacali di cui al comma 2»;

g) dovunque ricorrano, le parole: «Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione», sono sostituite dalle seguenti:

«Ispettorato territoriale del lavoro» e le parole: «articolo 5, comma 4» sono sostituite dalle seguenti: «articolo 5, comma 3-*quater*».

Art. 4.

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

1. Il comma 3 dell'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dai seguenti:

«3. Il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 4 e dell'Ispettorato territoriale del lavoro 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, di cui all'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 all'Ispettorato territoriale del lavoro competente, ai sensi dell'articolo 4, comma 9, ovvero nel caso in cui accerti la sussistenza delle difformità rilevate dall'Ispettorato territoriale del lavoro nella comunicazione di cui all'articolo 4, comma 2;

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

3-bis. Decorsi tre mesi dal licenziamento collettivo, qualora l'Ispettorato territoriale del lavoro competente accerti l'inadempimento totale o parziale del piano sociale, il direttore dell'Ispettorato 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 caso di inottemperanza al suddetto provvedimento, si applica l'articolo 650 del codice penale.

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

3-quater. 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.

3-quinquies. 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.



3-sexies. 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.

3-septies. 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.

3-octies. 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 man-

cata 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.

3-novies. 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».

#### Art. 5.

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

1. Al comma 1 dell'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza» sono sostituite dalle seguenti: «, 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»;

b) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «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».

Art. 6.

*(Abrogazioni)*

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

*a)* articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108;

*b)* 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»;

*c)* articolo 1, commi da 47 a 69, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

*d)* decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

