

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente decreto, che si compone di 12 articoli, in attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n.183, dispone misure volte a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore, saranno assistiti da tutele crescenti in funzione della durata del rapporto intercorso tra le parti. Tale finalità è perseguita, in particolare:

- a) semplificando, anche mediante l'accorpamento della disciplina delle condizioni di legittimità e delle sanzioni conseguenti alla loro violazione, le regole in materia di licenziamento, al fine di consentirne una chiara e univoca interpretazione e applicazione;
- b) graduando le misure di tutela del lavoratore in modo crescente e senza discontinuità, in funzione della durata del rapporto di lavoro tra le parti, assicurando una tutela garantita di partenza;
- c) favorendo la conciliazione di eventuali controversie tra le parti attraverso l'incentivazione, con specifici sgravi fiscali e contributivi, di una soluzione economica fondata su un meccanismo di predeterminazione legale dell'importo conciliativo e sulla sua immediata disponibilità da parte del lavoratore;
- d) riservando la tutela reintegratoria per il lavoratore licenziato oralmente o per ragioni discriminatorie o in conseguenza di una contestazione disciplinare relativa a una condotta inesistente la sua materialità fattuale;
- e) prevedendo una tutela economica per le altre ipotesi di illegittimità del licenziamento intimato per motivi disciplinari e per tutte le ipotesi di illegittimità del licenziamento intimato per motivi oggettivi.

L'articolo 1, al comma 1, contiene disposizioni finalizzate all'individuazione del campo di applicazione del decreto in esame. Si specifica che il regime di tutela previsto dal presente decreto si applica ai licenziamenti intimati, nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusivo riferimento alle nuove assunzioni, effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Il comma 2 precisa che nel caso in cui il datore di lavoro accresca la propria dimensione occupazionale fino a integrare il requisito dimensionale di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, esso dovrà applicare le nuove tutele introdotte con il presente decreto a tutti i dipendenti occupati, indipendentemente dalla data di loro assunzione.

Il requisito occupazionale richiesto è riferito al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti. Ai fini del computo del numero dei dipendenti si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

L'articolo 2, contiene disposizioni in materia di licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale.



Il comma 1 prevede che il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo di licenziamento 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 della reintegrazione nel posto di lavoro di cui al comma 3.

Il comma 2 prevede che il giudice, con la pronuncia di cui al primo comma, condanna altresì 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 la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il comma 3, oltre al diritto al risarcimento del danno di cui al comma 2, attribuisce al lavoratore la facoltà di chiedere al datore di lavoro, un'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La richiesta da parte del lavoratore dell'indennità sostitutiva, che non è assoggettata a contribuzione previdenziale, determina la risoluzione del rapporto di lavoro. La richiesta 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.

L'articolo 3 disciplina il licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Il comma 1 dell'articolo in esame disciplina le tutele in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e di licenziamento per giusta causa. Qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, il cui importo è pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio. Comunque, la misura dell'indennità non può essere inferiore a 4 mensilità e non può essere superiore a 24 mensilità. Pertanto, nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore ai 2 anni, al lavoratore è comunque garantita una indennità pari a 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il comma 2 prevede che, con esclusivo riferimento alle 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, il giudice, con sentenza costitutiva, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino al giorno dell'effettiva reintegrazione. L'accertamento giudiziale non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato al lavoratore. 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 (unica fattispecie di licenziamento per motivo soggettivo o giusta causa per cui può scattare la tutela reintegratoria) è in capo al lavoratore.

Dall'importo dell'indennità risarcitoria è dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di allontanamento dal posto di lavoro, per lo svolgimento di altre attività lavorative e 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. La citata disposizione prevede che sia congrua un'offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di somministrazione, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni. Comunque, la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo precedente la pronuncia giudiziale di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Nelle medesime ipotesi, il giudice condanna, inoltre, il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il comma 3 estende l'applicazione della disciplina di cui al comma 2, anche alle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato a causa dell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Infine, **il comma 4** stabilisce che al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 del presente decreto non si applica l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966, che disciplina la procedura obbligatoria di conciliazione volta all'esame congiunto dei motivi posti a base del recesso e finalizzata al raggiungimento di un eventuale accordo tra le parti.

L'articolo 4, al comma 1, disciplina il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali. Si prevede che qualora il licenziamento sia intimato senza l'indicazione dei motivi o senza l'esperimento della procedura obbligatoria di conciliazione 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. L'indennità non può comunque essere inferiore a 2 e superiore a 12 mensilità. Nel caso in cui il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto, si applicano questi ultimi due articoli.

L'articolo 5, al comma 1, contiene disposizioni in materia di revoca del licenziamento. Si prevede che in caso di revoca dei licenziamenti disciplinati dal presente decreto, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento, 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.

L'articolo 6 introduce uno strumento innovativo di risoluzione stragiudiziale delle controversie sul licenziamento.

Il comma 1 prevede che in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi "protette" di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, una indennità di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Questa specifica modalità di conciliazione è incentivata attraverso la totale esenzione fiscale, oltre che contributiva, della



indennità prevista, resa possibile dalla predeterminazione per legge del criterio di calcolo dell'importo, vincolato al parametro oggettivo dell'anzianità di servizio e, quindi, sottratto alla disponibilità delle parti. Il pagamento immediato, mediante assegno circolare, previene ulteriori possibili contenziosi ed assicura al lavoratore l'immediata disponibilità della somma.

Il comma 2 prevede che la copertura finanziaria delle minori entrate derivanti dalla presente disposizione è disposta mediante riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità per il 2015.

Il comma 3 prevede che il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione, è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La citata disposizione istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori. Lo scopo del sistema di monitoraggio è quello di verificare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego. È espressamente previsto che l'attività di monitoraggio in esame venga svolta con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 7 disciplina il computo dell'anzianità di servizio nel caso in cui un lavoratore passi alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto.

Nello specifico, il **comma 1** prevede che il calcolo delle indennità di cui all'articolo 3, comma 1, concernente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, all'articolo 4, relativo al licenziamento 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, e dell'importo dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, comma 1, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'appalto, anche alle dipendenze dell'impresa uscente.

Si precisa che nel diverso caso della cessione di azienda o di ramo di essa, in cui il rapporto di lavoro dei lavoratori ceduti prosegue senza soluzione di continuità, i lavoratori che godevano della tutela di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 e che passano alle dipendenze dell'impresa subentrante, mantengono il regime di tutela in godimento. Diversamente nel caso di subentro in un appalto, il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estingue e si instaura un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante. Conseguentemente l'eventuale licenziamento di tali lavoratori rientra nel campo di applicazione del presente decreto. In questo caso l'articolo 7 in esame specifica che, ai fini del calcolo delle indennità, l'anzianità di servizio alle dipendenze dell'appaltatore uscente si cumula con quella maturata alle dipendenze del subentrante. Per le stesse ragioni, qualora la cessione di azienda o di ramo di essa coinvolga lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del presente decreto, ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo dell'offerta di conciliazione qui disciplinati, l'anzianità di servizio del lavoratore include anche quella accumulata prima della cessione.

L'articolo 8 chiarisce che le indennità e l'importo dell'offerta di conciliazione crescono ogni mese senza discontinuità, computandosi anche le frazioni mensili di anzianità di servizio maturata. In particolare, al **comma 1**, si prevede infatti che, in tal caso, le indennità debbano essere



riproporzionate e che le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni siano computate come mese intero. Le indennità suindicate sono: quella di cui all'articolo 3, *comma 1*, pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità, che il giudice pone a carico del datore di lavoro dalla data del licenziamento, qualora dichiarati estinto il rapporto di lavoro avendo accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggetto, o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa; quella di cui all'articolo 4, pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, che il giudice pone a carico del datore di lavoro dalla data del licenziamento, qualora dichiarati estinto il rapporto di lavoro per le ipotesi di licenziamento intimato per violazione del requisito di motivazione, o della procedura prevista dall'articolo 7, della legge n. 300 del 1970 per l'applicazione di sanzioni disciplinari; infine l'importo di cui all'articolo 6, *comma 1*, relativo all'offerta di conciliazione, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio e comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'articolo 9 contiene disposizioni in materia di piccole imprese e di organizzazioni c.d. di tendenza.

Il comma 1 prevede che, per i datori di lavoro che non integrano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970 (cioè, gli imprenditori o non imprenditori, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori o fino a cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché ai datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori che nell'ambito dello stesso comune occupano fino a quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupano fino a cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano fino a sessanta dipendenti) non si applica l'articolo 3, *comma 2*, del presente decreto e gli importi delle indennità previste dall'articolo 3, *comma 1* e dall'articolo 4, e l'importo di cui all'articolo 6, *comma 1*, sono dimezzati, e non possono superare il limite di 6 mensilità. Ciò implica che, nell'ambito di tali imprese, la tutela reintegratoria è prevista esclusivamente per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale di cui all'art. 2, *comma 1*, e, dunque, non si applica neppure nelle specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare illegittimo di cui all'art. 3, *comma 2*, e che le indennità crescenti previste in caso di licenziamenti illegittimi o l'importo crescente dell'offerta di conciliazione sono dimezzati, anche con riguardo alla tutela minima di partenza, e comunque non possono eccedere il limite massimo di 6 mensilità.

Il comma 2 prevede che 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, si applica la disciplina di cui al presente decreto nel suo complesso.

L'articolo 10 disciplina i licenziamenti collettivi.

Il comma 1 prevede che in caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, qualora i licenziamenti siano intimati senza l'osservanza della forma scritta, si applicano le tutele di cui all'articolo 2 del presente decreto. Nel caso in cui, invece, sia violata la procedura richiamata dall'articolo 4, *comma 12*, della legge n. 223 del 1991 oppure siano violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, previsti dall'articolo 5, *comma 1*, della medesima legge n. 223, trova applicazione il regime di cui all'articolo 3, *comma 1*, del presente decreto ovvero il regime del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.



L'articolo 11 dispone che ai licenziamenti disciplinati dal presente decreto non si applicano le disposizioni di cui ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1, della legge n. 92 del 2012, relativi al rito speciale applicabile alle controversie aventi a oggetto l'impugnativa dei licenziamenti di cui alle ipotesi previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nonché alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 12 stabilisce che il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale, ai sensi dell'articolo 1, comma 15 della legge n. 183 del 2014.

