

**Documento dell'Unione Generale del Lavoro di analisi delle proposte di legge 4064 e 4388
Audizione del 13 settembre 2017 – Commissione XI Lavoro pubblico e privato
Camera dei Deputati**

Considerazioni generali

La proposta di legge di iniziativa popolare 4064 e l'altra, la 4388, che ne riprende il nucleo relativo alla tutela contro il licenziamento illegittimo, affrontano dei temi che sono patrimonio dell'intero mondo sindacale, pur con i necessari distinguo, frutto di sensibilità diverse rispetto ad aspetti specifici e particolari. In questo senso, l'Unione generale del lavoro ricorda la costante difesa dell'articolo 18 della legge 300/1970, messa in atto quale che fosse il governo in carica, e gli oltre sessanta anni di battaglie affinché sia data attuazione all'articolo 46 della Costituzione, sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni d'impresa.

Premesso ciò, si formulano di seguito una serie di considerazioni analitiche sulle due proposte di legge:

- Il Titolo I della proposta di legge 4064 definisce un insieme di diritti, evidentemente condivisibili, in quanto richiamano spesso principi costituzionalmente riconosciuti: lavoro, retribuzione, formazione, condizioni di lavoro, ambienti sani e sicuri, riposo, pari opportunità, disabilità. Il limite, in molti casi, è di ordine economico: l'introduzione di un sostegno universale in caso di disoccupazione involontaria ha un costo significativo, a prescindere dalla giustezza del principio che non è in discussione. Il tema dei controlli a distanza, soprattutto ora che il lavoratore è, nei fatti, sempre connesso, è centrale, così come la tutela della riservatezza e il rafforzamento del divieto di indagine sulle opinioni del lavoratore e sul trattamento dei suoi dati sensibili. La formazione continua, oggi spesso limitata alla sola componente obbligatoria per legge, è da sostenere con forza e con risorse adeguate, mentre il contrasto al caporalato si ha anche con un incremento delle attività ispettive.
- Il Titolo II della proposta di legge 4064 è volto a dare attuazione a due articoli della Costituzione: il 39, sulla libertà sindacale e sulla registrazione delle organizzazioni sindacali, e il 46, sulla partecipazione dei lavoratori. La necessità di dare efficacia alle due disposizioni è condivisa; gli articoli contenuti nella proposta di legge 4064 si prestano, però, ad alcune considerazioni critiche. Nello specifico, la registrazione delle organizzazioni sindacali è cosa evidentemente diversa dalla rappresentatività delle stesse. Non sarebbe condivisibile una eventuale barriera all'ingresso, per ragioni di confronto democratico. Il testo richiama l'accordo interconfederale del gennaio del 2014, che anche questa Organizzazione sindacale ha sottoscritto con Confindustria. Tale intesa, però, non è la sola possibile, considerando che il mondo della rappresentanza imprenditoriale è ampio e fortemente differenziato al suo interno, visto le diverse tipologie aziendali. Ad oggi, la certificazione della rappresentatività è operazione complessa da effettuare nel settore privato, per una serie di ragioni che vanno dalla difficoltà di raccogliere il dato su deleghe e voti alle elezioni alla stessa carenza di dati circa l'effettiva platea degli occupati da considerare per le ponderazioni. Mutuando dal settore pubblico, potrebbe essere utile l'introduzione dell'election day nei rinnovi delle rappresentanze sindacali unitarie. Per quanto attiene all'articolo 46, la proposta di legge si limita a rafforzare gli obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori attraverso i loro organismi di rappresentanza e a prevedere la presenza di due esperti designati nell'ambito delle associazioni sindacali all'interno dell'organo di controllo delle imprese societarie di pubblico servizio, operanti in settori strategici. Si tratta, a ben vedere, di una attuazione molto parziale del disposto costituzionale, laddove si parla esplicitamente di gestione delle aziende, seppur nei limiti e nei modi previsti dalla legge. Ed è questo l'obiettivo che, a detta di questa Organizzazione sindacale, deve essere perseguito. Si osserva, a tal proposito, come il disegno di legge unificato in materia di partecipazione, il quale, peraltro, lascia ampi margini di decisione al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali in azienda, sia fermo in Senato da oltre due anni.
- Il Titolo III della proposta di legge 4064 interviene su alcuni aspetti particolarmente controversi del cosiddetto Jobs act, la legge 183/2014 e i suoi decreti attuativi, ad iniziare dalla trasformazione del contratto a tempo determinato: le modifiche apportate con il dlgs 81/2015 permettono, di fatto,

un utilizzo abnorme di questo strumento contrattuale, condannando il lavoratore alla precarietà. Gli articoli 80 ed 81 disciplinano il lavoro occasionale, materia sulla quale è recentemente intervenuto il decreto legge 50/2017, all'articolo 54-bis, con una doppia disciplina per le famiglie e le imprese. Questa Organizzazione sindacale ha espresso la propria contrarietà all'abuso di questo strumento. Le due proposte di legge viaggiano in parallelo, tranne che qualche piccolo particolare, in merito alle tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo individuale e collettivo. Come già anticipato, l'Unione Generale del Lavoro giudica centrale la reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, a prescindere dalle motivazioni addotte. Si tratta di una questione di civiltà che non può essere meramente superata con il pagamento di una indennità risarcitoria. In questo senso, è decisivo il recupero del riferimento alla contrattazione collettiva nei casi di licenziamento disciplinare. A differenza della proposta di legge di iniziativa popolare, l'altra mantiene in vita la disciplina definita con il dlgs 23/2015, che ha introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. A giudizio della nostra Organizzazione sindacale, tale differenziazione non ha ragione di essere, per cui andrebbe abrogato il dlgs 23/2015.

Analisi sintetica della proposta di legge 4064

Titolo I – Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Gli articoli vanno da 1 a 26.

Sintesi: I principi sono largamente condivisibili, ma il limite è nelle risorse; la creazione di posti di lavoro, il diritto alla formazione, l'estensione degli ammortizzatori sociali, la riduzione dei tempi della giustizia sono tutti aspetti che comportano uno sforzo economico significativo.

Articolo	Contenuto	Osservazioni
1	Si definisce il campo di applicazione; tutti i lavoratori, a prescindere dalla forma contrattuale e la grandezza dell'azienda.	Si produce una estensione dei diritti oggi distinti per tipologia contrattuale, per ampiezza dell'azienda o per settore produttivo.
2	Si stabilisce il diritto al lavoro per ogni persona.	Echeggia il principio costituzionale della repubblica fondata sul lavoro.
3	Il lavoro deve essere decente e dignitoso.	È il principio ILO del lavoro dignitoso.
4	Il lavoratore ha diritto a condizioni contrattuali trasparenti e chiare.	Si estende il principio del contratto di lavoro per iscritto, oggi non previsto per tutte le forme contrattuali.
5	Il lavoratore ha diritto ad un compenso equo.	Il compenso equo è definito dai contratti collettivi.
6	Il lavoratore ha diritto alla libertà di espressione.	L'articolo richiama il diritto di cronaca; oggi il lavoratore può essere sanzionato se rivela qualcosa sull'azienda.
7	Il lavoratore ha diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure e non subire vessazioni.	Si richiama il testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il richiamo al contrasto alle vessazioni apre ad una normativa sul mobbing.
8	Il lavoratore ha diritto al riposo.	Si prevede almeno un riposo giornaliero di 11 ore, uno settimanale di 24 ore e 4 settimane di ferie.
9	Il lavoratore ha diritto alla conciliazione fra vita familiare e professionale.	Si rafforza il diritto alla formazione post parto.
10	Si ribadisce il diritto alle pari opportunità tra donna ed uomo.	L'articolo vede la parità in maniera ambivalente, per cui permette azioni positive per le donne, ma anche per gli uomini.
11	Il lavoratore ha diritto a non essere discriminato nell'accesso e nel corso del lavoro.	L'elenco delle discriminazioni è ampio; la discriminazione è diretta o indiretta. Si introduce il concetto di molestia.
12	Il lavoratore ha diritto alla riservatezza; vige il	Nella sostanza si riprende la formulazione

	divieto di controlli a distanza.	originaria dell'articolo 4 della legge 300/1970 con l'aggiunta di un divieto di controllo sulle comunicazioni.
13	è fatto divieto alle aziende trattare i dati personali dei dipendenti.	Si rafforza il rispetto della privacy del lavoratore.
14	Si estende il diritto dei lavoratori ad essere informati, non soltanto sulle sanzioni disciplinari, ma anche su tutte le vicende del datore di lavoro.	Il diritto all'informazione si amplia.
15	Si sancisce il diritto del lavoratore disabile o colpito da malattia invalidante, curabile o incurabile, ad avere una soluzione ragionevole per proseguire la prestazione lavorativa.	Il principio è vago e rimanda in larga parte alla contrattazione fra le parti e non a norme di legge.
16	Il lavoratore ha diritto ad un ripensamento delle clausole contrattuali, in particolare quelle unilaterali, con un preavviso di almeno 15 giorni.	Si tratta di un principio generale che troviamo nei contratti collettivi, ma che non copre al momento tutte le tipologie contrattuali.
17	Il lavoratore ha un diritto ai saperi, vale a dire l'accesso alla formazione continua.	Si tratta di un principio generale di difficile attuazione nel contesto pratico. Si osserva come si richiami il diritto all'accesso alle nuove tecnologie digitali.
18	Il lavoratore ha diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno.	Si tratta di un principio di carattere generale, previsto anche nella normativa vigente.
19	La comunicazione del recesso o del mancato rinnovo del contratto individuale è per iscritto; il preavviso minimo è di 15 giorni.	Il preavviso si estende a tutte le tipologie contrattuali, anche a quelle non coperte da contratto collettivo, con la sola eccezione del lavoro domestico.
20	Si delega il governo a prevedere un sostegno universale in caso di disoccupazione per tutti i lavoratori compresi quelli autonomi.	Il limite di questo articolo risiede nella mancata copertura economica.
21	Tutti i lavoratori hanno diritto ad una adeguata tutela pensionistica.	L'articolo elimina ogni vincolo su totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi.
22	Il lavoratore ha diritto alla tutela processuale dei propri diritti con accesso gratuito al giudice del lavoro.	Si indica in tre mesi la tempistica entro la quale il giudice deve pronunciarsi.
23	I lavoratori possono associarsi liberamente in sindacati, negoziare e presentare azioni collettive.	Il comma 3 stabilisce il principio per cui i sindacati maggiormente rappresentativi siedono nelle commissioni che effettuano il monitoraggio sull'andamento del mercato del lavoro.
24	È aggiunto un articolo al codice penale di contrasto verso chiunque organizzzi o utilizzi l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento.	Si tratta di una norma volta a contrastare anche il fenomeno del caporalato. Le sanzioni sono maggiorate se sono coinvolti lavoratori stranieri clandestini o minori di 16 anni.
25	Il diritto all'informazione di cui all'articolo 14 si applica ai lavoratori autonomi soltanto in caso di contratto di durata complessiva superiore a sei mesi annui.	Si limita il campo di applicazione in caso di lavoro autonomo.
26	Sono fatte salve norme di maggiore vantaggio.	Si detta un principio generale di favor legis.

Titolo II – Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Gli articoli vanno da 27 a 40.

Sintesi: L'articolo 39 della Costituzione sulla registrazione delle organizzazioni sindacali è rimasto inattuato; si chiarisce che la registrazione vale sia per i sindacati dei lavoratori che per le organizzazioni datoriali. Da valutare con attenzione se la risposta migliore è quella della semplice estensione del Testo unico sulla rappresentanza e la rappresentatività del 2014 a tutti i settori produttivi. Gli accordi in deroga peggiorativi non sono ammessi. L'attuazione dell'articolo 46 sulla partecipazione è parziale, tranne che per le società pubbliche in settori strategici (acqua, energia, trasporti ...).

Articolo	Contenuto	Osservazioni
27	Le norme che seguono danno attuazione all'articolo 39 della Costituzione.	L'articolo 39 della Costituzione è quello della registrazione delle associazioni sindacali.
28	In attuazione dell'articolo 39 della costituzione, è istituita la commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, composta da cinque membri, di cui quattro scelti fra una rosa di candidati (professori universitari) indicati dalle organizzazioni sindacali e datoriali rappresentative; il quinto componente è nominato di comune accordo.	Da valutare con attenzione la composizione della commissione per la registrazione, fermo restando che l'iscrizione dovrebbe essere permessa a tutti i soggetti a prescindere dalla rappresentatività che potranno in seguito acquisire.
29	Si disciplina l'iter per la registrazione delle associazioni sindacali per partecipare unitariamente alla contrattazione collettiva ad efficacia generale.	La registrazione non può essere negata se non per manifesta inosservanza dei principi democratici di partecipazione. Non è immediatamente chiaro se la registrazione è per sempre; il dubbio nasce da quel richiamo alla partecipazione unitaria.
30	Fermo restando quando previsto dal Testo unico del 2014 fra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, è ammessa la riscossione da parte dell'Inps delle quote sindacali. L'Inps provvede a comunicare alla Commissione per la registrazione i dati relativi ai contributi associativi (entro marzo), per la certificazione degli iscritti (entro maggio). I contratti collettivi di livello confederale possono prevedere modalità di computo delle adesioni non certificate.	Di fatto, l'articolo 30 estende a tutti i settori produttivi i principi indicati nel Testo unico sulla rappresentanza e la rappresentatività del 10 gennaio 2014.
31	Le rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite presso datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Possono partecipare le organizzazioni sindacali registrate; chi non partecipa ed ha una rappresentatività del 5% dei lavoratori totali o del 10% dei sindacalizzati può costituire Rsa per il godimento dei diritti della legge 300/1970. Gli stessi limiti percentuali si applicano anche nelle aziende in cui siamo presenti soltanto le Rsa.	Appare molto limitante la possibilità di costituire una rappresentanza sindacale aziendale anche nei settori non coperti da Rsu.
32	I datori di lavoro sono tenuti a comunicare i risultati delle elezioni per le Rsu alla Commissione.	La commissione per la registrazione prende il posto del Cnel previsto dal Testo unico del 2014.
33	La Commissione provvede alla verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali dei	Il primo livello di rappresentatività è quello confederale con ricaduta sugli

	lavoratori a livello confederale con una ponderazione fra iscritti e voto elettorale.	ambiti contrattuali.
34	Decorsi 18 mesi dal suo insediamento, la Commissione provvede alla verifica della rappresentatività della associazioni sindacali con riferimento agli ambiti di contrattazione intermedia.	Si tratta del livello nazionale della contrattazione.
35	Si disciplina la misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali, tenendo conto del numero dei datori di lavoro iscritti e del numero dei dipendenti occupati.	La commissione può procedere alla verifica presso l'Inps del numero di dipendenti dichiarato.
36	A livello aziendale, l'obbligo di contrattazione scatta quanto richiesto dalla Rsu, mentre per gli altri livelli le associazioni datoriali hanno l'obbligo di contrattare se la richiesta arriva da una o più organizzazioni sindacali con rappresentatività pari ad almeno il 51%.	Solitamente la soglia è fissata al 50% più 1 e non al 51%.
37	I contratti collettivi sono validi se sottoscritti da organizzazioni sindacali con almeno il 51% di rappresentatività. Nel caso di contratto aziendale, è richiesto il referendum.	L'obbligo di referendum non è visto di buon occhio da diversi sindacati.
38	I contratti di secondo livello devono osservare le prescrizione del contratto collettivo nazionale che non possono peggiorare il livello confederale.	Si rafforza la centralità del contratto collettivo nazionale che ha una durata triennale. Viene abrogato l'articolo 8 del dl 138/2011 che permette gli accordi in deroga.
39	Si rafforzano gli strumenti di informazione e consultazione dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze. Un comma rimanda ai contratti collettivi aziendali per la partecipazione individuale agli utili aziendali.	Si tratta di una attuazione limitata dell'articolo 46 della Costituzione, in quanto riferita sostanzialmente alla informazione e alla consultazione. La partecipazione azionaria è prevista per le imprese societarie.
40	Per le sole imprese societarie di pubblico servizio operanti in settori strategici (energia, acqua, ambiente, trasporti, comunicazioni, credito, assicurazioni), due esperti designati con voto a maggioranza qualificata del 60% delle associazioni sindacali possono partecipare alle riunioni dell'organo di controllo. La designazione degli esperti è sulla base di una lista con 50 nominativi tenuta presso la Commissione per la registrazione; se non si raggiunge il 60%, è la commissione a procedere alla designazione.	Due esperti indicati con votazione dalle organizzazioni sindacali entrano nell'organo di controllo delle società di pubblico servizio strategiche.

Titolo III – Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Gli articoli vanno da 41 a 96. L'articolo 97 è relativo alle norme abrogate

Sintesi: Si tratta di una serie di interventi che modificano alcuni contenuti del dlgs 81/2015 sulle forme contrattuali. Vi è una stretta sulle collaborazioni coordinate e sul lavoro autonomo. Cambia la disciplina sull'apprendistato, con un rafforzamento della fase formativa. Si interviene sui contratti a tempo determinato. Sulle somministrazioni è previsto un rafforzamento dei diritti dei lavoratori. Tutte le variazioni sul part time sono in forma scritta. Si restringe il campo di applicazione del lavoro occasionale. È prevista una durata massima per legge dell'orario di lavoro.

Per quanto attiene al licenziamento gli interventi riguardano l'articolo 18 che torna alla sua versione originaria con, in aggiunta l'abrogazione del dlgs 23/2015; all'articolo 7 della legge 604/1966 sulla comunicazione del licenziamento individuale che torna alla versione ante Fornero; all'articolo 4 della legge 223/1991 sui licenziamenti collettivi e agli articoli 5 e 24 della stessa legge per confermare i criteri di scelta. Gli ultimi articoli sono di contrasto all'interposizione illecita (che può diventare caporalato), di tutela in caso di appalto e successione di appalti, di trasferimenti d'azienda, di tutela processuale.

Per quanto riguarda le norme abrogate, vi è un completo superamento del contratto a tutele crescenti, della parte del Jobs act relativa alle forme contrattuali e della norma sui controlli a distanza.

Articolo	Contenuto	Osservazioni
41	Indica un principio comune a tutti i rapporti di lavoro che è quello dell'assunzione in prova.	Si ribadisce che il contratto a tempo indeterminato è la forma comune; non si parla di tutele crescenti.
42	Si equipara, in determinate condizioni, il lavoro autonomo alla collaborazione coordinata e continuativa.	Si tratta in particolare di regolare situazioni di monocommittenza.
43-49	Regolazione dell'apprendistato, sempre su tre livelli: diploma, professionalizzante e alta formazione. Si rimanda ad un decreto ministeriale per gli standard professionali.	Si specifica che decorso il periodo di apprendistato il lavoratore, salvo recesso, diventa a tempo indeterminato.
50-60	Regolazione del contratto a tempo determinato; rimane il vincolo della trasformazione a tempo indeterminato decorsi 36 mesi; si considerano le mansioni equivalenti.	Il Jobs act ha previsto una stretta sul concetto di mansioni, parlando di pari livello e categoria legale; con questa proposta si torna alla previsione antecedente.
61-70	Regolazione del contratto in somministrazione; si punta sui diritti individuali del lavoratore, compresi quelli sindacali.	è previsto un regime sanzionatorio per la somministrazione illecita.
71-79	Regolazione del contratto in part time; si rafforza la parte previdenziale.	Non si evidenziano particolari innovazioni rispetto alla disciplina vigente.
80-81	Si restringe il campo di applicazione del lavoro occasionale sia con riferimento ai settori che con riferimento ai lavoratori. È posto un vincolo di 40 giornate lavorative ed un compenso fino a 2.500 euro annui.	Sulla normativa è recentemente intervenuto il legislatore (art. 54-bis, decreto legge 50/2017).
82	Fissazione della durata massima dell'orario di lavoro.	Vi è comunque un rimando alla contrattazione collettiva.
83-84	Viene ripristinata la versione precedente la riforma Fornero (legge 92/2012) dell'articolo 18 della legge 300/1970. Si riformula l'articolo 7 della legge 604/1966 sulla comunicazione della volontà di licenziamento da parte del datore di lavoro. In caso di conciliazione, il lavoratore accede alla Naspi.	L'articolo 83 che rivede l'articolo 18 si applica, con qualche eccezione, anche al pubblico impiego.
85-87	Sono sostituiti gli articoli 4, 5 e 24 della legge 223/1991, rispettivamente sulle procedure per il licenziamento collettivo, sui criteri di scelta e sulla riduzione di personale.	Sui criteri di scelta è intervenuto in senso peggiorativo il dlgs 81/2015.
88-91	L'articolo 88 vieta l'interposizione illecita di manodopera (che se non è regolata da accordo diventa caporalato); si ribadiscono i principi di solidarietà in caso di subappalto; si definiscono le tutele in caso di successione di appalti.	Si trattano di principi sostenuti largamente dal mondo sindacale.

92	In caso di cessione di ramo d'azienda, chi acquisisce è tenuto a garantire le norme contrattuali di maggior vantaggio.	Si tratta di un principio condivisibile.
93-96	Si tratta di interventi sulle norme processuali	Si ribadisce la gratuità dell'accesso.
97	Fra le norme abrogate, assumono particolare rilievo quelle relative al dlgs 23/2015, al dlgs 81/2015 e all'articolo 23, comma 1, del dlgs 151/2015	In sostanza, la proposta di legge abroga il contratto a tutele crescenti, tutta la parte relativa alle forme contrattuali e la nuova disciplina sui controlli a distanza.

Analisi degli articoli 83-87 della proposta di legge 4064 e della proposta di legge 4388

Articolo	Contenuto	Normativa vigente	Osservazioni
Art. 83 (art. 1) – Modifica all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300	Il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo si applica a tutti i lavoratori (operai, impiegati o quadri) con contratto a tempo indeterminato, a prescindere dal numero dei dipendenti. Con sentenza, il giudice ordina al datore di lavoro (imprenditore e non imprenditore) la reintegrazione del lavoratore con sentenza, con la quale: a) dichiara la nullità del licenziamento (motivo: discriminatorio; intimato per ritorsione o rappresaglia; in concomitanza di matrimonio o in violazione della normativa sulla maternità e paternità; riconducibile ad altri casi di nullità; illecito); b) annulla il licenziamento poiché non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o giusta causa (insussistenza del fatto; non commesso o non imputabile al lavoratore; non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare; condotto punibile con una sanzione conservativa con riferimento ai contratti collettivi e ai codici disciplinari applicabili); c) dichiara inefficace il licenziamento (intimato in	Il vigente articolo 18 della legge 300/1970, così come modificato dalla legge 92/2012, trova applicazione nei casi di assunzione precedenti alla data di entrata del decreto legislativo 23/2015 (7 marzo 2015), il quale ha introdotto il contratto a tutele crescenti. La reintegrazione del lavoratore è prevista nei casi di sentenza dichiarata nulla perché il licenziamento è giudicato discriminatorio, è intimato in concomitanza di matrimonio, in carenza di rispetto della normativa a tutela della maternità e della paternità, con motivazioni illecite. È altresì prevista una condanna per il risarcimento del danno: la misura non potrà essere inferiore ad almeno cinque mensilità. Il lavoratore, in alternativa, può chiedere una indennità pari a quindici mensilità. Laddove il giudice accerti che non ricorrano le ipotesi di giustificato motivo soggettivo o di giusta causa, addotte dal datore	L'Ugl non ha condiviso le modifiche apportate all'articolo 18 della legge 300/1970, sia quelle introdotte con la legge 92/2012 (cosiddetta Riforma Fornero) sia quelle valide per le assunzioni effettuate a decorrere dal 7 marzo 2015, quando è entrato in vigore il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, introdotto con il decreto legislativo 23/2015. Conseguentemente, le due proposte di legge sono apprezzabili, poiché ridanno sostanza alla tutela del lavoratore con il licenziamento illegittimo. L'esperienza dimostra che la maggiore possibilità per le aziende di licenziare non si traduce in nuove assunzioni: il saldo, nella migliore delle ipotesi, è pari a zero, con un lavoratore che esce ed uno che entra. Non è un caso che il sistema delle imprese preferisca ricorrere al più costoso contratto a tempo determinato. Nel licenziamento disciplinare si recupera, in particolare, il collegamento con i contratti collettivi nazionali di lavoro, cosa non prevista nel dlgs 23/2015.

	<p>forma orale; mancanza della motivazione; condotta contestata in maniera generica o non immediata; violazione delle procedure). Ai sensi del comma 3, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito (indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione; mai inferiore a cinque mensilità con condanna pure al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maggiorati degli interessi legali). Il comma 4 definisce il quantum della contribuzione da versare, tenendo conto di eventuale altra attività lavorativa e del versamento presso differenti Gestioni previdenziali. Il comma 5 prevede inoltre il pagamento di una sanzione da parte del datore di lavoro in caso di inosservanza o di ritardo nella reintegrazione. Ai sensi del comma 6, la medesima disciplina si applica ai casi di accertamento del difetto di giustificazione per inidoneità fisica o psichica (legge 68/1999) o di superamento del periodo di comporto (art. 2110 del codice civile). Il comma 7 prevede una sanzione aggiuntiva nel caso di nullità del licenziamento (comma 2, lettera a): pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti da una a tre mensilità in relazione al comportamento e alla dimensione aziendale; se il licenziamento è discriminatorio è prevista pure la pubblicazione della</p>	<p>di lavoro, per insussistenza del fatto o perché il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari, vi è reintegrazione e pagamento di una indennità risarcitoria (massimo dodici mensilità), con condanna al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. In tutti gli altri casi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa dichiara, comunque, risolto il rapporto di lavoro, condannando il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria da dodici a ventiquattro mensilità, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti, delle dimensioni aziendali, del comportamento e delle condizioni delle parti. Se il vizio è formale o procedurale, non è prevista la reintegrazione, ma la sola indennità risarcitoria da sei a dodici mensilità. Viceversa, la reintegrazione è prevista nei casi di licenziamento collegabili alla legge 68/1999 o per superamento del periodo di comporto. Nei casi diversi da quelli di difetto di giustificazione e di insussistenza del fatto, il giudice applica la disciplina dell'indennità risarcitoria in luogo della</p>	<p>Si osserva come la proposta di legge 4388 non preveda la cancellazione del decreto legislativo 23/2015, come, viceversa, previsto nell'altra proposta di legge alla lettera b) comma 1, dell'articolo 97; conseguentemente, la disciplina andrebbe ad applicarsi soltanto agli assunti precedentemente alla data del 7 marzo 2015.</p>
--	--	--	---

	<p>sentenza (art. 120 del codice di procedura civile); la stessa tutela, per effetto del comma 8, si applica ai dirigenti. Il comma 9 trova applicazione nei casi in cui il datore di lavoro occupi fino a cinque dipendenti: se il giudice accerta che il fatto evidenziato è punibile con una sanzione conservativa (comma 2, lettera b) oppure che, pur ricorrendo gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, il licenziamento è comunque inefficace per le motivazioni indicate al comma 2, lettera c), trova applicazione la disciplina reintegratoria oppure condanna il datore di lavoro alla reintegrazione o, in mancanza, a versare una somma non inferiore a cinque mensilità, come risarcimento danno, più un'altra somma pari a quindici mensilità. Il comma 10 attiene ai casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo: il giudice, dopo aver acquisito d'ufficio informazioni e memorie da parte delle associazioni sindacali registrate applica: a) la disciplina reintegratoria se vi è insussistenza delle ragioni; b) nelle altre ipotesi o nel caso in cui il datore di lavoro non dimostri di non poter ragionevolmente utilizzare il dipendente in mansioni equivalenti o inferiori può: 1) applicare la disciplina reintegratoria o in alternativa 2) può, con obbligo di motivazione, dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro ad una</p>	<p>reintegrazione. Il comma 8 specifica il campo di applicazione della normativa: datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, con più di quindici lavoratori occupati (più di cinque se imprenditore agricolo). Per le modalità di calcolo dei dipendenti, si utilizzano i criteri di cui al comma 9. Il comma 10 riguarda la revoca del licenziamento nei quindici giorni; i comma 11, 12 e 13 attengono alla tutela delle rappresentanza sindacali.</p> <p>Il decreto legislativo 23/2015 (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti) si applica ai neo assunti a decorrere dalla data del 7 marzo 2015 nonché ai casi di conversione, sempre dopo quella data, di precedenti tipologie contrattuali. L'articolo 2 disciplina i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale. È prevista la reintegrazione più il riconoscimento di una indennità non inferiore a cinque mensilità (+ i contributi previdenziali ed assistenziali); è possibile l'alternativa delle quindici mensilità in luogo della reintegrazione: a chiederlo deve essere il lavoratore. La stessa disciplina si applica ai casi connessi alla disabilità fisica o psichica. L'articolo 3, viceversa, riguarda il licenziamento per giustificato motivo e giusta causa, in carenza</p>	
--	---	--	--

	<p>indennità risarcitoria da un minimo di dodici ad un massimo di quarantotto mensilità (da un minimo di sei ad un massimo di trentasei nelle aziende fino a dieci dipendenti); c) il giudice, se accertate, applica le tutele previste nei casi di licenziamento discriminatorio o per inidoneità psico-fisica (legge 68/1999). Il comma 11 indica i parametri che il giudice utilizza per la determinazione dell'indennità risarcitoria (comma 10, lettera b, numero 2): capacità economica dell'impresa, condizioni sociali e familiari del lavoratore, condizioni del mercato locale del lavoro, iniziative assunte dal lavoratore nella ricerca di nuova occupazione, comportamento delle parti nella procedura di licenziamento (art. 7, legge 604/1999). Ai sensi del comma 12, in tutti i casi in cui il giudice ha disposto la reintegrazione, il lavoratore, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, può che chiedere al datore di lavoro il riconoscimento di una indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a quindici mensilità, non assoggettata a contribuzione. La richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro; va fatta entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio. Il rapporto di lavoro si intende risolto, se il lavoratore non rientra in servizio entro trenta giorni.</p>	<p>delle quali il giudice dichiara comunque risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità commisurata all'anzianità di servizio (due mesi per anno, da un minimo di quattro ad un massimo di ventiquattro mensilità). La reintegrazione è possibile nel solo caso in cui si accerti l'insussistenza del fatto materiale contestato; al lavoratore è riconosciuta anche una indennità risarcitoria (mai superiore a dodici mensilità). In caso di vizi formali o procedurali (articolo 4), non è prevista la reintegrazione, ma il solo pagamento di una indennità (una mensilità per anno di servizio fino ad un massimo di dodici mensilità). L'articolo 5 riguarda la revoca del licenziamento nei quindici giorni, mentre il successivo articolo 6 introduce la cosiddetta offerta di conciliazione, pari ad una mensilità per anno di servizio, da un minimo di due ad un massimo di 18 mensilità. L'articolo 7 definisce le modalità di computo della anzianità negli appalti; l'articolo 8 il computo e la misura dell'indennità per frazione di anno. L'articolo 9 detta le norme per le piccole imprese (indennità dimezzate) ed estende la disciplina alle organizzazioni di tendenza. L'articolo 10 attiene ai licenziamenti</p>	
--	---	---	--

	<p>Per effetto del comma 13, se la revoca del licenziamento è effettuata entro quindici giorni, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore a percepire la retribuzione maturata; non si applicano sanzioni. Il comma 14 prevede una tutela particolare per i rappresentanti sindacali (articolo 22 della legge 300/1970): con istanza congiunta, lavoratore e sindacato possono chiedere al giudice la reintegrazione sul posto di lavoro che è disposta laddove il giudice stesso ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova adottati dal datore di lavoro. Il comma 15 permette al datore di lavoro di impugnare l'ordinanza di reintegrazione di cui al comma precedente; l'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Il comma 16 impone al lavoratore che intende agire in giudizio di esperire un tentativo di conciliazione (art. 410 del codice civile). Il comma 17 specifica che, nei casi di condanna di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, si applicano i precedenti commi 3 e 4 (risarcimento del danno); i medesimi effetti valgono anche in caso di lavoro in somministrazione. Per effetto del comma 18, l'articolo 18 trova applicazione anche nel caso dei diritti individuali e collettivi del socio lavoratore</p>	<p>collettivi, mentre l'11 chiarisce che non trovano applicazione le norme contenute ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 92/2012 sul rito applicabile.</p>	
--	--	--	--

	di cooperativa, mentre il comma 19 estende l'articolo 18 al settore pubblico (con esclusione dei commi 10, 11, 17 e 18).		
Art. 84 (art. 2) – Modifica dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604	Viene definita la procedura nel caso in cui un datore di lavoro voglia procedere ad un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo; è prevista una comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla rappresentanza sindacale (Rsu o Rsa, se esistenti) e alle rispettive associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale; la comunicazione può anche essere effettuata per il tramite dell'associazione di categoria del datore di lavoro; la comunicazione è contestualmente inviata pure alla direzione territoriale del lavoro (comma 2). Il comma 3 indica il contenuto della missiva: indicazione puntuale dei fatti e dei motivi, le ragioni tecnico-produttive che impediscono l'adibizione ad altra mansione, le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore. Il comma 4 impone alla direzione territoriale del lavoro di procedere, entro sette giorni, alla convocazione di datore di lavoro, lavoratore e sindacati davanti alla commissione provinciale di conciliazione (art. 410 del codice civile). La convocazione è validamente effettuata quando è recapitata al domicilio indicato o ad altro domicilio comunicato o se consegnata a mano con ricevuta. Per effetto del comma 5, le parti	Il vigente articolo 7, premesso il rispetto di quanto previsto all'articolo 7 della legge 300/1970 (sanzioni disciplinari), specifica che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un datore di lavoro, che rientra nei limiti dimensionali dell'articolo 18, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dallo stesso alla Direzione territoriale del lavoro e per conoscenza al lavoratore. Entro sette giorni, Dtl e lavoratore sono convocati presso la sede per un incontro davanti alla commissione provinciale di conciliazione (art. 410 codice di procedura civile); le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza, da un avvocato o un consulente del lavoro. La procedura non trova applicazione in caso di superamento del periodo di comporta e nei casi indicati all'articolo 2, comma 34, della legge 92/2012 (cambio appalto, edilizia). La procedura si conclude entro venti giorni, salvo che le parti, di comune avviso, non decidano una proroga dei tempi. Fallito il tentativo o decorsi i tempi, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento. La mancata presentazione al tentativo	Considerando le implicazioni sociali dell'atto (il licenziamento di un lavoratore ha conseguenze dirette sulla propria famiglia e sul proprio tenore di vita), è necessario che gli aspetti procedurali siano valorizzati. In questo senso, le due proposte di legge forniscono sufficienti garanzie al lavoratore, anche se andrebbe rafforzato l'elemento della riqualificazione professionale, nel caso in cui si dovesse comunque procedere al licenziamento.

	<p>possono essere assistite dalle associazioni sindacali, da un componente la Rsu/Rsa, da un avvocato o da un consulente sul lavoro. Il comma 6 definisce il tema della procedura; le parti esaminano la comunicazione ed individuano eventuali soluzioni alternative al recesso, compresi percorsi di riqualificazione e di ricollocazione del lavoratore o altre misure di accompagnamento. La procedura si conclude entro venti giorni dal primo incontro; le parti, però, di comune accordo possono decidere una proroga. Se il tentativo fallisce o decorso il tempo, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore (comma 6). Per effetto del comma 7, la mancata presentazione di una delle parti è valutata dal giudice. In caso di conciliazione positiva con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, come disposto al comma 8, il lavoratore accede alla Naspi e alle misure sociali specifiche concordate con il datore di lavoro; è possibile un suo affidamento ad una agenzia per il lavoro (art. 4, comma 1, dlgs 276/2003). Il comportamento delle parti è tenuto in considerazione dal giudice per la definizione delle spese processuali (art. 92 del codice di procedura civile). In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore, la procedura può essere sospesa per 15 giorni (comma 10).</p>	<p>di conciliazione è valutata dal giudice in ragione della quantificazione dell'indennità risarcitoria. Se la conciliazione è positiva, si applicano le disposizioni sulla Naspi; è possibile affidare il lavoratore ad una agenzia per il lavoro. È ammessa sospensione della procedura per quindici giorni, in caso di documentata impossibilità del lavoratore.</p>	
<p>Art. 85 (3) – Modifica</p>	<p>L'articolo 4 della legge 223/1991 individua la</p>	<p>L'impresa, ammessa al trattamento straordinario</p>	<p>Le modifiche apportate sono volte a rafforzare il piano</p>

<p>all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223</p>	<p>procedura per la dichiarazione di mobilità. L'impresa, ammessa a procedura di trattamento straordinario di integrazione salariale, che non reputa possibile il reimpiego dei lavoratori sospesi né che pensa di poter ricorrere a misure alternative, ha la facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo. Tali imprese, ai sensi del comma 2, sono tenute a dare una comunicazione preventiva, anche per il tramite della propria associazione di categoria, alle rappresentanze sindacali (Rsa/Rsu) e alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale; in mancanza delle rappresentanze sindacali (Rsa/Rsu), la comunicazione va inoltrata alle associazioni sindacali registrate di livello territoriale afferenti alle confederazioni più rappresentative. Il comma 3 indica il contenuto della comunicazione da inviare ai sensi del comma 2: i motivi di eccedenza; motivi tecnici, organizzativi e produttivi che impediscono di procedere altrimenti; numero, collocazione aziendale, profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato; tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; misure del piano sociale per fronteggiare le conseguenze occupazionali e sociali; metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle</p>	<p>di integrazione salariale non in grado di garantire il reimpiego, ha la facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo, dando una comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali costituite in azienda e alle rispettive associazioni di categoria; se mancano, la comunicazione è inviata alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, anche per il tramite della propria associazione di categoria. Il comma 3 indica il contenuto della comunicazione: i motivi di eccedenza; motivi tecnici, organizzativi e produttivi che impediscono di procedere altrimenti; numero, collocazione aziendale, profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato; tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; misure del piano sociale per fronteggiare le conseguenze occupazionali e sociali; metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle di legge e derivanti dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta di versamento all'Inps della anticipazione della somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori</p>	<p>sociale di riqualificazione del personale coinvolto in procedure di licenziamento collettivo, un fattore decisivo alla luce dell'impatto che esso ha anche sul tessuto economico e sociale di un territorio.</p>
--	--	---	---

	<p>di legge e derivanti dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta di versamento all'Inps della anticipazione della somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti (art. 5, comma 6). Copia della documentazione e della ricevuta vanno contestualmente inviate anche alla direzione del lavoro territorialmente competente (comma 4). Ai sensi del comma 5, entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione, su richiesta del sindacato, si procede all'esame congiunto per stabilire le cause di eccedenza e per verificare eventuali soluzioni alternative comprese i contratti di solidarietà o forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Laddove non sia possibile evitare la riduzione del personale, si esamina la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento (riqualificazione e riconversione dei lavoratori licenziati). È possibile per i rappresentanti dei lavoratori farsi assistere da esperti. La procedura, secondo quanto disposto al comma 6, deve esaurirsi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione. È l'impresa ad inviare l'esito del confronto alla direzione territoriale del lavoro; anche il sindacato può inviare una propria comunicazione. Ai sensi del comma 7, in caso di</p>	<p>ritenuti eccedenti (art. 5, comma 6). Copia della documentazione e della ricevuta vanno contestualmente inviate anche all'ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione. Su richiesta sindacale, entro sette giorni, si procede all'esame congiunto; la procedura si esaurisce in 45 giorni. Il datore di lavoro dà comunicazione all'ufficio del lavoro del risultato dell'esame; anche il sindacato può effettuare la propria comunicazione. In caso di mancato accordo, l'ufficio provinciale invita ad un ulteriore confronto (durata trenta giorni). Se la procedura interessa meno di dieci dipendenti, i tempi sono dimezzati. Raggiunto l'accordo o esaurito il tempo, l'azienda può licenziare, con comunicazione scritta del recesso al lavoratore e comunicazione dell'elenco anagrafico dei lavoratori. È previsto un conguaglio se i lavoratori licenziati sono meno del previsto.</p>	
--	---	---	--

	<p>mancato accordo, il direttore della direzione territoriale del lavoro convoca le parti per un ulteriore esame, formulando eventuali proposte; questa seconda fase dura fino a trenta giorni dal ricevimento della comunicazione. I termini dei commi 6 e 7 sono dimezzati, se il numero di lavoratori coinvolti è inferiore a dieci (comma 8). Il comma 9 evidenzia i passi successivi: siglato l'accordo o esaurita la procedura, l'impresa trasmette tempestivamente alla Dtl il piano sociale; successivamente, l'azienda ha la facoltà di procedere ai licenziamenti, comunicando per iscritto a ciascun interessato il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro i sette giorni successivi, l'elenco dei lavoratori licenziati è comunicato per iscritto alla Dtl, alla commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria; nella comunicazione sono indicati: nominativo, residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carico di famiglia, applicazione dei criteri di scelta. Il comma 10 disciplina il caso in cui l'azienda rinunci a licenziare o licenzi un numero inferiore di lavoratori; in questo caso, procede al recupero delle somme anticipate mediante conguaglio con i contributi dovuti all'Inps. Sono aggiunti i commi 15-ter e 15-quater, il primo dei quali specifica il contenuto del piano sociale (argomenti: misure di ricollocazione in imprese collegate; attività formative e</p>		
--	--	--	--

	<p>di riqualificazione; affidamento ad enti specializzati per le attività di supporto alla ricollocazione; copertura aggiuntiva Naspi; misure di accompagnamento alla pensione), mentre l'altro prevede che sia la Dtl ad accertare che nel piano sociale ci siano tutte le misure richieste.</p>		
<p>Art. 86 (4) – Modifica all'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223</p>	<p>L'articolo 5 è relativo ai criteri di scelta dei lavoratori e agli oneri a carico delle imprese. L'individuazione dei lavoratori da licenziare avviene in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi di lavoro o, in mancanza di essi, nel rispetto dei seguenti criteri in concorso fra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive e organizzative (comma 1). Il comma 2 richiama due principi: il rispetto della normativa sul collocamento delle persone con disabilità (legge 68/1999) e il vincolo al rispetto della percentuale di manodopera femminile (non possono essere licenziate più donne di quante presenti in percentuale). Per effetto del comma 3, il giudice, acquisite le informazioni e le osservazioni delle associazioni sindacali che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 4 della legge 223/1991, applica la disciplina reintegratoria nei seguenti casi: a) insussistenza dei fatti e dei motivi dichiarati, posti a fondamento della riduzione o della trasformazione di attività o lavoro; b) violazione</p>	<p>Il vigente articolo 5 della legge 223/1991 ha avuto alcuni commi abrogati dalla legge 92/2012. L'individuazione dei lavoratori da licenziare avviene in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi di lavoro o, in mancanza di essi, nel rispetto dei seguenti criteri in concorso fra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive e organizzative (comma 1). Il comma 2 richiama due principi: il rispetto della normativa sul collocamento delle persone con disabilità (il riferimento all'abrogato articolo 9 del dl 17/1983) e il vincolo al rispetto della percentuale di manodopera femminile (non possono essere licenziate più donne di quante presenti in percentuale). Il comma 3 specifica che se il licenziamento è intimato senza il rispetto della forma scritta si applica il primo comma dell'articolo 18 della legge 300/1970 (reintegra); indennità nei</p>	<p>Le proposte di legge rafforzano la tutela del lavoratore; il rispetto dei criteri di scelta diventa più stringente, come anche la valutazione sulla sussistenza delle motivazioni addotte per giustificare la riduzione del personale.</p>

	<p>della procedura di cui all'articolo 4, comma 12; c) violazione dei criteri di scelta di cui al comma 1; d) l'impresa ha proceduto ad effettuare i licenziamenti senza aver trasmesso il piano sociale alla direzione territoriale del lavoro o se si accertano difformità da parte della Dtl nella comunicazione; e) licenziamento intimato non in forma scritta. Per effetto del comma 4, la Dtl, decorsi tre mesi ed avendo accertato un inadempimento totale o parziale del piano sociale, ordina all'impresa l'esecuzione delle misure mancanti e il pagamento di una sanzione amministrativa a favore del Fondo pensione lavoratori dipendenti compresa fra mille e 5mila euro per lavoratore licenziato; in caso di mancata ottemperanza, si applica l'articolo 650 del codice penale (arresto fino a tre mesi e ammenda fino a 206 euro). Ai fini dell'impugnazione del licenziamento, ai sensi del comma 5, si applica l'articolo 6 della legge 604/1966 (60 giorni per l'impugnazione; 180 giorni per il deposito del ricorso). Per effetto del comma 6, per ciascun lavoratore licenziato, l'impresa è tenuta a versare alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali (art. 37, legge 88/1989) una somma pari sei volte il trattamento iniziale Naspi spettante al lavoratore. Il versamento è in trenta rate mensili; la somma è dimezzata quando la</p>	<p>casi di vizi procedurali, mentre la reintegrazione si applica ai casi di violazione dei criteri di scelta.</p>	
--	---	---	--

	<p>dichiarazione di eccedenza del personale abbia formato oggetto di accordo sindacale. Il comma 7 disciplina il caso in cui il lavoratore rifiuti un lavoro a tempo indeterminato professionalmente equivalente ovvero un lavoro che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 10% rispetto a quello delle mansioni di provenienza, offerto dall'impresa secondo le procedure indicate dalla Commissione regionale per l'impiego. L'impresa stessa non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdono il diritto alla Naspi; la norma non applica alle imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o rapporti di collegamento o controllo. Per effetto del comma 8, qualora il lavoratore venga licenziato dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello dell'emanazione del decreto di integrazione salariale straordinaria (art. 25, comma 5, dlgs 148/2015) e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di intervento straordinario (art. 21, dlgs 148/2015) nell'unità produttiva in cui era impiegato il lavoratore coinvolto, l'impresa è tenuta a versare una somma aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente</p>		
--	---	--	--

	<p>fra il tredicesimo mese e la data del completamento del programma. Il comma 9 introduce un diritto a sapere in favore del personale coinvolto in procedure di licenziamento: se, nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura, l'impresa intende assumere (contratto a tempo indeterminato oppure conversione di contratti a termine) nuovo personale per mansioni o posizioni di lavoro fungibili, è tenuta a darne informazione al personale coinvolto nella procedura di licenziamento; l'eventuale accettazione del posto dovrà avvenire entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione. Il lavoratore che accetta a diritto a posporre l'avvio dell'attività lavorativa per il tempo di preavviso, se impiegato in altra attività. Ai sensi del comma 10, il lavoratore ha diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura e i documenti relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento. Il comma 11 riguarda le imprese che delocalizzano alle estero: se effettuano licenziamenti collettivi, sono tenute all'integrale restituzione di qualsiasi tipo di sussidio pubblico avuto nei cinque anni precedenti l'avvio della procedura.</p>		
<p>Art. 87 (5) – Modifica all'articolo 24</p>	<p>L'articolo 24 contiene le norme in materia di riduzione del personale, le</p>	<p>Le disposizioni si applicano alle aziende che occupano più di quindici dipendenti</p>	<p>Le due proposte di legge producono una significativa estensione del campo di</p>

<p>della legge 23 luglio 1991, n. 223</p>	<p>quali si applicano alle imprese che occupano più di dieci dipendenti, compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare almeno cinque licenziamenti in centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva o nelle unità produttive di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano a tutte le tipologie di licenziamento, comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione; ai licenziamenti sono equiparate le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali.</p>	<p>e che intendono effettuare cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni.</p>	<p>applicazione, poiché le norme sui licenziamenti collettivi si applicano alle imprese che occupano più di dieci dipendenti, in luogo della versione vigente, nella quale l'asticella è fissata ad oltre 15 dipendenti.</p>
---	--	--	--