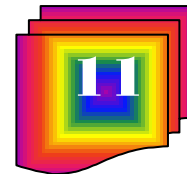




**F.A.I.L.P. C.I.S.A.L. LE NOSTRE SCHEDE.**



## **LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI, IN VIGORE DAL 2012, COME POTREBBE CAMBIARE**

Con l'applicazione della legge n. 92/2012 (*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*) a firma "Monti - Fornero" è stato riscritto l'articolo 18 della legge 300/1970 intitolato "Reintegrazione nel posto di lavoro".

**Nell'anno 1970** quest'ultima norma affidava al testo unico sul lavoro la composizione di una materia spinosa e cioè le modalità comportamentali da assumersi in caso di licenziamento, partendo dagli assunti contenuti nella legge 604/1966 "il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e 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 prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano 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 alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro".

Da allora, i comportamenti fra le parti (*datore di lavoro e lavoratore subordinato*) hanno avuto come riferimento il quadro normativo delineato, che però è stato pesantemente messo in discussione con la crisi del sistema economico globale ed in particolare italiana che ha portato all'avvento del "Governo Monti", in un paese caratterizzato dall'elevato costo del debito pubblico e dal costante lievitare del suo importo.

### **DA ALLORA IN POI NULLA SARÀ LO STESSO ?**

**Nell'anno 2012** Fra i provvedimenti del Governo Monti "Legge 92/2012" c'è stata la modifica dell'articolo 18 della legge 300 con il nuovo testo che ha introdotto una diversa disciplina che riscrive la materia dei licenziamenti e delle reintegre, da cui emerge l'attuale quadro normativo, ben diverso dalle semplificazioni che oggi vengono fatte a seconda dei profili ideologici di CHI oggi affronta tale argomento.

**La F.A.I.L.P. ritiene indispensabile che il quadro normativo attuale sia adeguato al principio dell'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge e che si debba salvaguardare il lavoratore in quanto parte più debole nell'impianto del lavoro, a fronte delle diversità introdotte con il proliferare delle più diverse tipologie contrattuali, talune prive di qualsiasi copertura, che hanno finito – nel silenzio di tutti - per rendere poco appetibile il ricorso al lavoro a tempo indeterminato da parte delle imprese.**

Nel fare ciò è indispensabile non fare confusione fra le parole d'ordine che vengono lanciate nell'Agorà della Politica, poiché è auspicabile che si concretizzi una effettiva ripresa economica che incentivi le aziende ad effettuare nuove assunzioni in un quadro normativo stabile e non

affidato al prolungarsi infinito dei contenziosi di cui accenniamo gli esiti, riportando alcune sentenze di Cassazione che dimostrano come il sistema normativo in vigore non sia per nulla garantista per i lavoratori, quindi necessario di una revisione (*cf. doc. allegato*).

In particolare, va osservato che occorre prestare massima attenzione e tutela su un argomento fino adesso trascurato e cioè dire la possibilità che un lavoratore, nel quadro di un processo di riassetto aziendale, per ragioni economiche, può essere adibito a diverse mansioni e perfino retrocesso, nell'ottica di conservargli l'occupazione, mentre nessun Giudice potrà negare che l'assetto organizzativo più economico sotto l'aspetto gestionale, è rimesso alla valutazione datoriale. Al Giudice spetta solo il controllo della reale sussistenza delle motivazioni addotte dal datore di lavoro. (*Cassazione sentenze n. 22464/2004, n. 28/2004 e n. 13021*)

**Legge 15 luglio 1966 n. 604. Norme sui licenziamenti individuali pubblicata nella G.U. n. 195 del 6 agosto 1966 con le modifiche della [legge 4 novembre 2010, n. 183 \(c.d. Collegato Lavoro\)](#) e della [Legge 28 giugno 2012 n. 92 \(Riforma del Mercato del Lavoro\) Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita](#).**

#### **Art. 1**

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

#### **Art. 2 <sup>(1)</sup>**

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
2. [La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. \(Legge n. 92/2012\)](#)
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 é inefficace.
4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

#### **Art. 3**

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso é determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

#### **Art. 4**

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali é nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

#### **Art. 5**

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

#### **Art. 6**

1. [Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.](#)
2. [L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.](#)  
[Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo](#)

3. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge é competente il pretore.

#### **Art. 7**

1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma I, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.
9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni. (Legge n. 92/2012)

#### **Art. 8**

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro é tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

#### **Art. 9**

L'indennità di anzianità é dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 10**

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano

dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

#### **Art. 11**

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale é esclusa dalle disposizioni della presente legge .

#### **Art. 12**

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

#### **Art. 13**

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

#### **Art. 14**

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

## **COSA CHIEDE IL GOVERNO RENZI**

### **IL TESTO DELL'EMENDAMENTO ALL'ART. 4. PRESENTATO DAL GOVERNO IL 16 SETTEMBRE 2014. Proposta di modifica n. 4.1000 al DDL n. 1428.**

Il Governo - *Sostituire l'articolo con il seguente:*

«Art. 4. – (*Delega al Governo in materia di riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva*). – 1. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione comunitaria e le convenzioni internazionali:

a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione delle medesime tipologie contrattuali;

b) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio;

c) revisione della disciplina delle mansioni, temperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento;

d) revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

e) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano sociale;

f) previsione della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali, in tutti i settori produttivi, attraverso la elevazione dei limiti di reddito attualmente previsti e assicurando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati;

g) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

h) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle ASL e delle ARPA.».