



# Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sulla tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo

## A.C. 4388

Dossier n° 318 - Elementi per la valutazione degli aspetti di legittimità costituzionale  
15 novembre 2017

### Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	4388
Titolo:	Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo
Iniziativa:	Parlamentare
Numero di articoli:	5
Commissione competente :	XI Lavoro
Stato dell'iter:	in corso di esame in sede referente

### Contenuto

La **proposta di legge C. 4388** detta norma in materia di **tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo**, attraverso la modifica della [legge n.300 del 1970](#), della [legge n.604 del 1966](#) e della [legge n.223 del 1991](#).

La proposta di legge si compone di **5 articoli**.

L'**articolo 1** detta una nuova disciplina delle **conseguenze del licenziamento individuale illegittimo**, sostituendo integralmente l'[articolo 18 della legge n.300 del 1970](#) (Statuto dei lavoratori).

Si segnala che la disposizione in esame non interviene sulla **disciplina dei licenziamenti illegittimi applicabile ai lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015**, introdotta dal [decreto legislativo n.23 del 2015](#) (che in attuazione del cd. Jobs Act ha introdotto il "**contratto a tutele crescenti**").

La nuova disciplina prevede, in particolare:

- l'obbligo per il giudice di applicare la sanzione della **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro** in tutti i casi di licenziamenti disciplinari, discriminatori, inefficaci, nulli (in quanto adottati in violazione di specifiche norme di legge), senza alcuna distinzione in relazione alle dimensioni aziendali (quindi anche nelle **aziende sotto i 15 dipendenti**); in tali casi, inoltre, il giudice condanna il datore di lavoro anche al **risarcimento del danno** (per un ammontare non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto);
- la possibilità per il giudice di scegliere tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la **condanna al pagamento di una somma di denaro** (da 5 a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), nelle **aziende fino a 5 dipendenti**, in due sole ipotesi: a) **fatto diparticolare gravità** commesso dal lavoratore; b) **vizio solo formale di un licenziamento disciplinare** (altrimenti) legittimo;
- la possibilità per il giudice di scegliere (motivando espressamente e tenendo conto della capacità economica del datore di lavoro) tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la **condanna al pagamento di una indennità risarcitoria** (da 12 a 48 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ridotte da 6 a 36 nel caso di aziende fino a 10 dipendenti), nel caso di **licenziamento economico illegittimo** (al di fuori del caso in cui sia accertata l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento, a fronte delle quali c'è sempre reintegrazione) o nel caso in cui il datore di lavoro dimostri di non poter utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti o inferiori. Ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria, il giudice tiene conto oltre che della capacità economica dell'impresa, delle condizioni sociali e familiari del lavoratore nonché di quelle del mercato locale del lavoro, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione;

Si prevede, inoltre:

- che in caso di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, il datore di lavoro sia condannato anche: 1) al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**, maggiorati degli interessi legali, dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione (la contribuzione dovuta è pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dal licenziamento illegittimo e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative); 2) al pagamento di una somma di denaro da corrispondere al lavoratore in caso di **inosservanza o di ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione** (tale somma non può essere inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione e non è ripetibile anche in caso di successiva riforma del provvedimento di reintegrazione).
- che in caso di **licenziamento dichiarato nullo** il datore di lavoro sia condannato anche al pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti di una **somma variabile da una a tre mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base del comportamento da lui mantenuto in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa; nel caso di **licenziamento discriminatorio**, il giudice ordina altresì la **pubblicazione della sentenza** di reintegrazione ai sensi dell'[articolo 120 del codice di procedura civile](#);
- che le nuove disposizioni sulle reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in tutti i casi di licenziamenti disciplinari, discriminatori, inefficaci, nulli si applichino anche ai **lavoratori pubblici**.

L'**articolo 2** modifica la **procedura obbligatoria** che i datori di lavoro devono seguire per procedere a **licenziamenti individuali per motivi economici** (di cui all'[articolo 7 della L. 604/1966](#), come modificato dall'[articolo 1, comma 40, della L. 92/2012](#) - cd. legge Fornero).

In particolare, rispetto alla normativa vigente si prevedono le seguenti modifiche:

- si prevede che la procedura sia obbligatoria per tutti i datori di lavoro (e non solo per quelli con più di 15 dipendenti, come attualmente previsto);
- si prevede che la comunicazione relativa alla volontà del datore di lavoro di procedere al licenziamento debba essere comunicata preventivamente, per iscritto, alla RUS o alla RSA, e contestualmente inviata anche alla DTL del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione;
- si rafforzano gli obblighi di motivazione del licenziamento da indicare nella comunicazione del datore di lavoro;
- si prevede un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella fase successiva alla comunicazione, al fine di esaminare eventuali soluzioni alternative al licenziamento o percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore.

Gli **articoli da 3 a 5** dettano una nuova disciplina del **licenziamento collettivo illegittimo**, modificando gli articoli 4, 5 e 24, della [L. 223/1991](#).

L'**articolo 3** sostituisce i commi da 1 a 10 e introduce i commi 15-*ter* e 15-*quater* all'[articolo 4 della L. 223/1991](#), relativo alla **procedura per la dichiarazione di mobilità**. In particolare, rispetto alla disciplina vigente si prevede:

- che la facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo sia esercitata al fine di attuare la **riduzione o trasformazione di attività o lavoro** (di cui all'[articolo 24 della legge n.223/1991](#));
- l'obbligo, per le imprese che avviano la procedura di licenziamento, della **comunicazione preventiva scritta** alle RUS, alle RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale. La comunicazione, inoltre, deve essere contestualmente inviata anche alla DTL territorialmente competente;
- l'obbligo per l'impresa, esperita la procedura per la riduzione di personale, di trasmettere tempestivamente alla DTL il **piano sociale** predisposto ed eventualmente approvato nell'ambito dell'accordo sindacale, prima di iniziare il licenziamento;
- che la comunicazione preventiva (con cui l'azienda manifesta l'intenzione di avviare la procedura di licenziamento collettivo) sia oggetto di un **esame congiunto tra le parti** (da concludersi entro 45 giorni), allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro;
- che qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore della **DTL convochi le parti** al fine di un ulteriore esame della questione, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo (tale fase può durare al massimo 30 giorni);
- che ove non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a **misure sociali di accompagnamento** intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa in un apposito **piano sociale**, che essa è tenuta a rispettare;
- che il piano sociale debba prevedere, in tutto o in parte, **specifiche misure** a carico dell'impresa **in favore dei lavoratori licenziati** (ricollocazione in imprese collegate; attività formative o di riqualificazione professionale, con affidamento a enti specializzati per l'attività di supporto; la copertura

- aggiuntiva alla NASpl; misure di accompagnamento alla pensione);
- l'obbligo per la DTL di accertare che il piano sociale inviato dal datore di lavoro contempli, in tutto o in parte, le misure richiamate (comunicando, in mancanza, tale difformità al datore di lavoro stesso e alle organizzazioni sindacali richiamate).

L'**articolo 4** modifica l'[articolo 5 della L. 223/1991](#), inerente ai **criteri di scelta dei lavoratori ed agli oneri a carico delle imprese**. In particolare, rispetto alla disciplina vigente si prevede:

- la possibilità per il giudice di disporre la **reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro** nel caso di violazione delle norme sostanziali e procedurali che regolano la disciplina di licenziamento collettivo (la reintegra è attualmente prevista solo nel caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare o di licenziamento orale);
- l'obbligo, per il direttore della DTL, nel caso in cui (entro 3 mesi dal licenziamento collettivo) sia accertato l'**inadempimento totale o parziale del piano sociale**, di ordinare all'impresa l'esecuzione delle misure mancanti, nonché il pagamento di una sanzione amministrativa;
- che ai fini dell'**impugnazione** del licenziamento collettivo trovi applicazione la specifica disciplina di cui all'[articolo 6 della L. 604/1966](#);
- l'obbligo, per l'impresa, di **versare** alla GIAS, per ogni lavoratore licenziato, una somma pari a **6 volte il trattamento iniziale NASpl** spettante al lavoratore;
- l'**inapplicabilità** dello specifico beneficio (consistente nell'esclusione dal pagamento delle restanti rate per i lavoratori che perdano il diritto alla NASpl per l'impresa che procuri offerte di lavoro equivalente) per le imprese dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa disposta ad assumere, ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo;
- l'obbligo, per l'impresa che nei 12 mesi successivi alla conclusione della procedura intenda assumere a tempo indeterminato (o convertire rapporti a termine) per **mansioni o posizioni di lavoro fungibili** con quelle dei lavoratori licenziati, di **offrire** ai lavoratori (anche in assenza di loro richiesta) le richiamate posizioni (offerta che può essere rifiutata dal lavoratore);
- il diritto per il lavoratore di **ottenere ogni informazione** relativa alla procedura di licenziamento collettivo;
- l'obbligo per le **imprese che delocalizzano all'estero** nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo, di **restituzione integrale di ogni sussidio pubblico** goduto negli ultimi 5 anni.

L'**articolo 5**, infine, modifica il [comma 1 dell'articolo 24 della L. 223/1991](#), relativo all'applicazione di **specifiche norme per i licenziamenti collettivi** (relativi alla messa in mobilità ed ai criteri di scelta dei lavoratori). In particolare, rispetto al testo vigente si prevede:

- che la procedura di licenziamento collettivo si applichi nelle **imprese con più di 10 dipendenti** (nella normativa vigente il limite è di 15 dipendenti);
- che ai richiamati licenziamenti **siano equiparate** le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

## Relazioni allegate o richieste

Al progetto di legge, di iniziativa parlamentare, è allegata la relazione illustrativa.

## Collegamento con lavori legislativi in corso

Si fa presente che la proposta di legge in esame riproduce il contenuto degli articoli 83-87 della proposta di legge di iniziativa popolare C.4064 ("Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori"), di cui la XI Commissione (Lavoro) della Camera ha avviato l'esame, in sede referente, il 9 marzo 2017.

## Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il contenuto della proposta di legge è riconducibile alla **materia di potestà esclusiva statale "ordinamento civile"**, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera l), della Costituzione.

## Rispetto degli altri principi costituzionali

Si segnala che all'articolo 3 il testo fa riferimento, in relazione a specifici diritti ed obblighi, alle associazioni sindacali registrate: merita ricordare, in proposito, che la registrazione dei sindacati è prevista dall'articolo 39 della Costituzione, ma a tale disposizione il legislatore non ha mai dato attuazione.

## Attribuzione di poteri normativi

Non è prevista l'attribuzione di poteri normativi.

