

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2714

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CUBEDDU, AMITRANO, BARZOTTI, CADEDDU, CATALDI, CILLIS, CIPRINI, DEL SESTO, FLATI, INVIDIA, GABRIELE LORENZONI, PARENTELA, SEGNERI, TRIPIEDI, TUCCI, VALLASCAS

Modifiche agli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in materia di indennità dovute al lavoratore in caso di licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa e di tutele nel caso di licenziamento affetto da vizio formale o procedurale

Presentata il 13 ottobre 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! – La presente proposta di legge si pone l'obiettivo di intervenire sulla disciplina delle sanzioni conseguenti al licenziamento illegittimo prevista dagli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, allo scopo di colmare la lacuna testuale venutasi a creare a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 194 dell'8 novembre 2018 e n. 150 del 16 luglio 2020, nelle quali la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale di tali norme. L'obiettivo è quello di dirimere finalmente i dubbi interpretativi scaturenti dalle citate pronunce e di garantire, sulla base dell'insegnamento della Corte, l'uniforme applicazione delle tutele sottese.

La complessità della questione e l'elevato numero di interventi normativi che negli anni si sono susseguiti in materia meritano qualche considerazione di ordine sistematico.

Il decreto legislativo n. 23 del 2015 (« Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 ») ha introdotto una nuova disciplina dei rimedi contro il licenziamento illegittimo, totalmente sostitutiva – ma solo per i lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore e per altre limitate ipotesi alla prima assimilate – di quelle previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dall'articolo 8 della legge 15 luglio

1966, n. 604 (rispettivamente applicabili, come noto, alle aziende di maggiori dimensioni e a quelle di minori dimensioni). Il regime previsto dal decreto legislativo n. 23 del 2015 – seguendo la medesima impostazione del citato articolo 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 – si caratterizza per la previsione di tutele differenziate per diverse tipologie di licenziamento illegittimo, giudicate dal legislatore di diversa gravità. La tutela cosiddetta « reale » – reintegrazione più risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non percepite dal momento del licenziamento a quello dell'effettivo ripristino del rapporto – è prevista per i casi di licenziamento nullo, discriminatorio, intimato in forma orale o per insussistenza del motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (articolo 2). Una diversa forma di tutela reale – cosiddetta « attenuata », in quanto la reintegrazione è accompagnata da un indennizzo che non può superare le dodici mensilità della retribuzione del lavoratore – è prevista solo per i licenziamenti disciplinari, nella particolare ipotesi in cui sia provata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (articolo 3, comma 2). Accanto a queste fattispecie in cui trova applicazione una tutela di tipo ripristinatorio, il legislatore delegato ha previsto due forme di tutela esclusivamente indennitaria. La prima (articolo 3, comma 1), di portata generale – in quanto destinata a operare in via residuale, in ogni ipotesi di licenziamento illegittimo non ricadente in un'altra forma di tutela – consistente (prima dell'intervento della Corte costituzionale) nella previsione di un indennizzo pari a due mensilità della retribuzione del lavoratore licenziato per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità (soglie successivamente elevate a sei e a trentasei mensilità dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96). La seconda (articolo 4) consistente in una tutela indennitaria di minore entità (una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo di dodici

mensilità), in relazione all'ipotesi del licenziamento illegittimo per vizi « formali e procedurali » (difetto della motivazione prescritta dall'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966; violazione della procedura di contestazione prevista dall'articolo 7 della legge n. 300 del 1970 per l'adozione delle sanzioni disciplinari).

Il decreto legislativo n. 23 del 2015 ha, inoltre, confermato la tradizionale distinzione delle tutele legate alle diverse dimensioni delle imprese. Ai datori di lavoro che non superino le soglie dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge n. 300 del 1970 non si applica la speciale forma di tutela reale attenuata per i licenziamenti disciplinari di cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato (mentre si applica la tutela reale piena per i più gravi casi di illegittimità del licenziamento di cui all'articolo 2); i regimi indennitari sono ridotti della metà (e dunque l'indennizzo è commisurato a una mensilità per ogni anno di servizio) e non possono superare la soglia massima delle sei mensilità (articolo 9). Un aspetto significativo del decreto legislativo n. 23 del 2015, come già ricordato, è che esso ha previsto la sua applicazione esclusivamente ai lavoratori assunti successivamente alla sua entrata in vigore. Per i lavoratori già in servizio, dunque, si è deciso di mantenere in vigore i precedenti regimi di tutela di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 e – per le aziende di minori dimensioni – di cui all'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. In modo particolare, il citato articolo 18 prevede un regime complessivamente più favorevole, sia perché più estese sono le ipotesi in cui risulta applicabile la tutela reale (in modo particolare, lo è anche nell'area dei cosiddetti « licenziamenti economici », in relazione a una fattispecie di assai incerta definizione e cioè quella in cui il recesso risulti viziato a causa della manifesta insussistenza del fatto dedotto come sua giustificazione), sia perché la tutela indennitaria va da un minimo di dodici a un massimo di ventiquattro mensilità, senza essere legata al solo criterio dell'anzianità di servizio (ciò evidentemente risultava più vantaggioso per i dipendenti con ridotta

anzianità, rispetto a quanto previsto dal decreto legislativo n. 23 del 2015 prima dell'intervento della Corte costituzionale). Più favorevole è anche il regime della legge n. 604 del 1966: anzitutto, per la medesima ragione illustrata (l'indennizzo da due e mezzo a sei mensilità non è legato alla sola durata del rapporto e dunque il dipendente con ridotta anzianità può ottenere importi superiori rispetto a quelli che gli spettavano in base al decreto legislativo n. 23 del 2015 prima della sentenza della Corte costituzionale); in secondo luogo, in quanto l'indennità può essere elevata fino a dieci mensilità per i dipendenti con più di dieci anni di servizio e fino a quattordici mensilità per quelli con più di venti anni di servizio, se occupati in imprese con più di quindici lavoratori (evidentemente non in un'unica unità produttiva o nello stesso comune, altrimenti sarebbe applicabile l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970). La possibilità di questo incremento non è, invece, prevista dal decreto legislativo n. 23 del 2015 in base al quale, dunque, per i dipendenti di imprese sotto le soglie dimensionali della legge n. 300 del 1970 la tutela indennitaria massima è inderogabilmente di sei mensilità.

In tale contesto normativo si è innestato l'intervento della Corte costituzionale che, dapprima con la sentenza n. 194 del 2018 è intervenuta a censurare parzialmente l'articolo 3 del decreto legislativo n. 23 del 2015 e, successivamente, riproponendo il medesimo schema motivazionale della precedente pronuncia, con la sentenza n. 150 del 2020 ha emesso un analogo giudizio in merito all'articolo 4 del medesimo decreto.

Analizzando il contenuto delle predette pronunce, in particolare la sentenza n. 194 del 2018, in punto di motivazione la Consulta preliminarmente chiarisce la natura della tutela accordata dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 23 del 2015: la denominazione di « indennità » — impiegata per designare l'obbligazione del datore di lavoro che sorge dall'illegittimo licenziamento — non ne esclude il carattere di « rimedio risarcitorio ». Di qui la conclusione che — essendo la misura dell'indennizzo predeterminata dal legislatore in due

mensilità per ogni anno di servizio, entro limiti minimi e massimi anch'essi prestabiliti — ci si trovi in presenza di un meccanismo di risarcimento del danno « forfezzato ». A ciò la Corte aggiunge un rilievo ulteriore: il risarcimento congegnato dall'articolo 3, comma 1, è anche « onnicomprensivo », nel senso che esclude che il lavoratore possa provare di avere subito un danno maggiore. Benché ciò non sia espressamente disposto dall'articolo citato — diversamente da quanto avviene nell'articolo 18, quinto comma, della legge n. 300 del 1970 — secondo la Consulta è evidente che questo sia l'intendimento del legislatore. Fatte queste premesse, la sentenza n. 194 del 2018 ravvisa il contrasto della disciplina esaminata con l'articolo 3 della Costituzione sia in relazione al principio di eguaglianza che al più generale canone della ragionevolezza che da esso può desumersi. In proposito, la Corte evidenzia come il pregiudizio prodotto dal licenziamento illegittimo possa dipendere da una pluralità di fattori, mentre l'articolo 3, comma 1, tiene conto di uno solo di essi (l'anzianità di servizio). Ciò diversamente dal modo in cui la materia risulta legislativamente regolata fin dal primo intervento limitativo del potere datoriale di recesso: con la legge n. 604 del 1966, la cui tutela indennitaria (articolo 8) è commisurata a una pluralità di criteri, di cui l'anzianità di servizio è solo una componente; e, più recentemente, con l'articolo 18, quinto comma, della legge n. 300 del 1970, che riprende i criteri di determinazione dell'indennizzo di cui all'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. Il diverso e più rigido sistema congegnato dall'articolo 3, comma 1, è per la Corte irragionevole, non consentendo al giudice di tenere conto di fattori diversi dall'anzianità di servizio nella quantificazione dell'indennità, in modo da renderla adeguata al pregiudizio subito dal lavoratore nel caso concreto, con l'effetto — ritenuto contrario al principio di eguaglianza — di portare a omologare situazioni diverse.

Sulla base di tali rilievi, la Corte costituzionale ha quindi estrapolato la seguente massima: il legislatore può discostarsi dalla

regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato – in quanto sprovvista di copertura costituzionale – purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento e questo realizzi un equilibrato contemperamento dei contrapposti interessi in gioco.

Il meccanismo previsto dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 23 del 2015, viceversa, secondo la Corte, non soddisfa questi requisiti. Ciò – è precisato – non in ragione del limite massimo fissato per il risarcimento (ventiquattro mensilità, poi elevate a trentasei), ma « per la rigida dipendenza dell'aumento dell'indennità dalla sola crescita dell'anzianità di servizio » che, sempre secondo la Corte, risulterebbe particolarmente penalizzante per i lavoratori con ridotta anzianità.

Così la Corte condivide l'assunto che la tutela risarcitoria ha anche una funzione dissuasiva e giudica da questo punto di vista altrettanto inadeguata la tutela indennitaria di cui all'articolo 3, comma 1. Altrettanto condivise sono state le censure con cui il rimettente aveva denunciato la violazione degli specifici principi posti dalla Costituzione a tutela del lavoro (articoli 4 e 35). La Corte afferma che se il meccanismo dell'articolo 3, comma 1, non risulta adeguato ad assolvere né la funzione risarcitoria né quella dissuasiva, risultano lesi anche i valori sostanziali protetti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione, da cui si deduce la necessità di proteggere l'interesse del lavoratore alla stabilità dell'occupazione. In questa parte della motivazione, la sentenza sottolinea pure il collegamento tra la tutela di tale interesse e quella dei diritti fondamentali del lavoratore: se questi non è adeguatamente protetto dal licenziamento, può essere portato a non esercitare quei diritti, per il timore di perdere il lavoro.

Infine, la Corte costituzionale ha condiviso anche la censura con cui il rimettente aveva denunciato il contrasto dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 23 del 2015 con l'articolo 24 della Carta sociale europea e, per suo tramite, con gli articoli 76 e 117 della Costituzione (que-

st'ultimo in relazione al criterio direttivo della legge delega che imponeva al legislatore delegato il rispetto delle convenzioni internazionali). L'articolo 24 della Carta sociale europea riconosce il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo a un congruo indennizzo o a un'altra adeguata riparazione. Per dimostrare il contrasto con tale parametro extra-statuale, la Corte costituzionale richiama la « giurisprudenza » del Comitato europeo dei diritti sociali, benché ritenuta non vincolante ma soltanto « autorevole ». In particolare, è citata la decisione resa a seguito del reclamo collettivo n. 106/2014, proposto dalla *Finish Society of Social Rights* contro la Finlandia, in cui – secondo la Corte – il Comitato avrebbe chiarito che l'indennizzo è congruo se è tale da assicurare un adeguato ristoro per il concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato senza un valido motivo e da dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente. In seguito, la sentenza n. 194 del 2018 richiama quanto affermato in relazione all'articolo 3 della Costituzione sull'inadeguatezza sotto entrambi i profili del meccanismo dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 23 del 2015, concludendo che i due parametri (quello interno e quello esterno) esigerebbero, in definitiva, la stessa cosa (« realizzando così un'integrazione tra fonti e – ciò che più rileva – tra le tutele da esse garantite »).

Esaminando il dispositivo della sentenza e i problemi che esso pone in sede di applicazione concreta della norma risultante, si osserva come essa abbia censurato l'articolo 3, comma 1, ma solo limitatamente alle parole « di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio ». Nel dispositivo si trova, inoltre, specificato che la censura riguarda il suddetto articolo 3, comma 1, « sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 ». La Corte, pertanto, ha ritenuto possibile adeguare tale disciplina ai principi costituzionali semplicemente eliminando alcuni frammenti lessicali del relativo testo. Di qui

l'adozione di un dispositivo di « accoglimento parziale-testuale », ovvero di una pronuncia con cui la Corte espunge dal testo legislativo solo alcune sue parti, finendo per modificarne il senso normativo. Infatti, per effetto dell'intervento della Corte, opererà un meccanismo di tutela del lavoratore illegittimamente licenziato sensibilmente diverso da quello che era stato previsto dal legislatore. Quest'ultimo si era proposto il fine di apprestare una tutela indennitaria certa e crescente con l'anzianità di servizio e aveva perciò previsto un criterio alquanto semplice e lineare: al lavoratore licenziato illegittimamente sarebbe dovuta spettare un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, entro limiti minimi e massimi prefissati. Dopo la sentenza della Corte, viceversa, spetterà alla discrezionalità del giudice determinare l'ammontare dell'indennità, entro le soglie prestabilite dal legislatore. La sentenza n. 194 del 2018 pone, quindi, il problema di come i giudici dovranno determinare la misura dell'indennizzo, entro le soglie prestabilite. Al riguardo, la Corte ha dato la sua indicazione: « il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio – criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della legge n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n. 23 del 2015 – nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti) », cioè, peraltro, senza che il giudice, chiamato ad applicare la disciplina risultante dell'articolo 3 (e dall'articolo 4) del decreto legislativo n. 23 del 2015, possa ritenersi tenuto ad applicare nessuno dei criteri richiamati.

Un vero e proprio vincolo a interpretare le leggi in un certo modo, infatti, può discendere dalle sentenze della Corte costituzionale solo quando il dispositivo sia formulato in termini tali da incidere sul piano dei significati del testo normativo, con l'effetto di renderlo applicabile solo secondo determinate interpretazioni. Viceversa, il testo dell'articolo 3, comma 1, del

decreto legislativo n. 23 del 2015 risultante dalla sentenza della Corte, stabilisce – puramente e semplicemente – che l'indennità deve essere determinata entro le soglie minima e massima prestabilite dalla legge. Entro tali limiti, dunque, ogni giudice – in teoria – potrebbe rivendicare di avere il potere di determinare autonomamente l'ammontare del pregiudizio subito dal lavoratore, anche sulla base di criteri diversi da quelli risultanti dalle indicazioni della Corte, portando con ciò agli estremi la cosiddetta « personalizzazione » dell'indennizzo-risarcimento per un verso, ma facendo aumentare esponenzialmente il rischio di un'applicazione disomogenea delle tutele. Da qui nasce la necessità, ad avviso dei proponenti, di un intervento legislativo volto a individuare i principi e i criteri entro i quali l'interprete debba muoversi, pur nella sua (costituzionalmente) riconosciuta discrezionalità di adeguare il rimedio al caso concreto.

Come accennato, con la successiva sentenza n. 150 del 2020, ripercorrendo le medesime argomentazioni della sua precedente pronuncia, la Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità dell'analogo criterio di calcolo dell'indennità previsto dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 23 del 2015 per i licenziamenti viziati sul piano formale e procedurale. Anche in tale ipotesi, secondo la Consulta, l'indennità non può essere rigidamente ancorata alla sola anzianità di servizio.

La pronuncia si pone, quindi, in linea di continuità con la precedente sentenza n. 194 del 2018, ravvisando ancora una volta e con riguardo al citato articolo 4 che la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del prestatore di lavoro collide con i principi di ragionevolezza e di eguaglianza, contrastando quindi con il diritto e con la tutela del lavoro previsti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

Inoltre, dopo aver sottoposto a confronto le disposizioni dettate dall'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 e quelle previste dal pacchetto di misure denominato « *jobs act* », la Corte ricorda come « Le prescrizioni formali, la cui violazione la

disposizione censurata ha inteso sanzionare con la tutela indennitaria, rivestono una essenziale funzione di garanzia, ispirata a valori di civiltà giuridica » e contengono, pertanto, diritti direttamente riconducibili al principio di tutela del lavoro, enunciato dagli articoli 4 e 35 della Costituzione, nonché del diritto di difesa e al contraddittorio (articolo 24 della Costituzione), che impongono al legislatore di circondare di « doverose garanzie » e di « opportuni temperamenti » il recesso del datore di lavoro, analogamente a quanto già ritenuto nel 2018 con la sentenza n. 194.

È, dunque, per tale ragione che la disciplina del licenziamento affetto da vizi di forma e di procedura deve essere incardinata nel rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza, così da garantire una tutela adeguata. Per la Consulta, la « prudente discrezionalità del legislatore, pur potendo modulare la tutela in chiave eminentemente monetaria, attraverso la predeterminazione dell'importo spettante al lavoratore » non potrebbe ottundere, attraverso automatismi risarcitori, le specificità del caso concreto, ma dovrebbe invece attuare un equilibrato contemperamento tra i diversi interessi in gioco, che non si rinviene, invece, nella norma censurata.

Analogamente a quanto ritenuto dalla sentenza n. 194 del 2018, della quale si assicura esplicitamente la continuità, il criterio elaborato dal legislatore del 2015 si presta, quindi, a « censure di irragionevolezza intrinseca », capace di accentuare le sperequazioni e la frammentarietà di una disciplina dei licenziamenti, già attraversata da molteplici distinzioni. In tal senso, la mera anzianità di servizio non solo sarebbe inidonea a esprimere le mutevoli ripercussioni che ogni licenziamento produce nella sfera personale e patrimoniale del lavoratore, ma non presenterebbe neppure una ragionevole correlazione con il disvalore del licenziamento affetto da vizi formali e procedurali, che il legislatore ha inteso sanzionare: un disvalore che non potrebbe esaurirsi in una mera operazione matematica.

L'indagine degli altri criteri di determinazione dell'indennità di licenziamento già

considerati dal legislatore (articolo 18 della legge n. 300 del 1970; articolo 8 della legge n. 604 del 1966) mostrerebbe, invero, un profondo conflitto, oltre che con il principio di eguaglianza, anche con il principio di ragionevolezza e l'inadeguatezza e irrazionalità di tale meccanismo sanzionatorio, inoltre, si rivelerebbero anche in conflitto con la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione) e, dunque, della dignità della persona del lavoratore in senso ampio.

Anche in tale sede la Consulta ribadisce che si possa certamente adottare l'anzianità di servizio quale criterio, ma che « con apprezzamento congruamente motivato, il giudice potrà [o dovrà] ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto »: la gravità delle violazioni, già prevista dall'articolo 18, sesto comma, della legge n. 300 del 1970, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti.

Raccogliendo, pertanto, l'auspicio della Corte costituzionale, che nella parte conclusiva della pronuncia segnala come necessario un intervento legislativo chiarificatore e ordinatore in *subiecta materia*, la presente proposta di legge si prefigge l'obiettivo di individuare i criteri di valutazione e di quantificazione dell'indennizzo da licenziamento illegittimo di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 23 del 2015, che ne possano garantire la funzione risarcitoria riconosciuta dalla Consulta, come anche il valore dissuasivo di condotte che rappresentano, anche secondo l'autorevole insegnamento citato, un disvalore, operando a ogni modo un bilanciamento con gli ulteriori interessi economici coinvolti e meritevoli di tutela. Ciò al fine di fornire all'interprete strumenti maggiormente puntuali per individuare la soluzione applicabile al caso concreto, prevenendo il rischio di applicazione difforme del dato normativo e riducendo il rischio connesso a un'eccessiva incertezza delle soluzioni rispetto a un ventaglio troppo ampio di criteri applicabili, tale da nuocere sia alla parte dato-

riale, sia alla parte prestatrice di lavoro, pur sempre gravata dell'onere processuale di allegazione dei fatti e dei presupposti che giustificano il risarcimento.

L'individuazione di tali criteri, in coerenza con l'insegnamento della Corte costituzionale, allo stato non può prescindere, per ragioni di coerenza sistematica di un ordinamento già gravato da numerosi interventi legislativi e distinguo, dalle regole che già svolgono un'analogia funzione, previste dall'articolo 18, quinto comma, della legge n. 300 del 1970 e dall'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, integrati, per ragioni di opportunità, da previsioni che vadano nel senso del giudicato costituzionale, funzionali ad accentuarne il carattere risarcitorio-riparatorio e lo scopo dissuasivo-preventivo.

Quanto alla disciplina relativa alle ipotesi di illegittimità del licenziamento per

violazione dei requisiti formali e procedurali di cui all'articolo 2 della legge n. 604 del 1966 (difetto di motivazione) o all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970 (procedura di contestazione di sanzioni disciplinari), per ragioni di coerenza sistematica e allo scopo di fare ordine tra la pluralità di regimi vigenti, pur riconoscendo il disvalore conseguente a tale tipologia di violazione, per i riflessi che essa può avere anche sul diritto di difesa del lavoratore e pur ritenendo non eccessiva la sanzione dell'inefficacia prevista dall'articolo 2, comma 3, della legge n. 604 del 1966, si è ritenuto di uniformare quantomeno sotto tale profilo la disciplina dell'area di applicazione del decreto legislativo n. 23 del 2015 a quella prevista dall'articolo 18, sesto comma, della legge n. 300 del 1970, mediante il rinvio a tale disposizione.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

1. Il comma 1 dell'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è sostituito dal seguente:

« 1. Fatto salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, non assoggettata a contribuzione previdenziale determinata secondo i criteri stabiliti dall'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dall'articolo 18, quinto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché tenuto conto specificamente anche dell'età anagrafica, del livello di inquadramento lavorativo, dello stato di salute, della possibilità di ricollocazione del lavoratore e della gravità del comportamento delle parti. L'importo dell'indennità è determinato in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità ».

Art. 2.

1. L'articolo 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è sostituito dal seguente:

« Art. 4. – (*Vizi formali e procedurali*) –
1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica il regime previsto dall'articolo 18, sesto comma, della citata legge n. 300 del 1970, compreso il rinvio operato alle tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo dello stesso arti-

colo 18, nell'ipotesi in cui il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti altresì il difetto di giustificazione del licenziamento ».

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0118900