XIV COMMISSIONE PERMANENTE

(Politiche dell'Unione europea)

S O M M A R I O

SEDE CONSULTIVA:

Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo. C. 4388 Laforgia e C. 4610 Airaudo (Parere alla XI Commissione) (*Esame e conclusione – Nulla osta*) 153

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 1143/2014 recante disposizioni volte a prevenire e gestire l'introduzione e la diffusione delle specie esotiche invasive. Atto n. 453 (*Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del regolamento, e conclusione – Parere favorevole*) 155

SEDE CONSULTIVA

Martedì 14 novembre 2017. — Presidenza del presidente Michele BORDO.

La seduta comincia alle 14.35.

Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo.

C. 4388 Laforgia e C. 4610 Airaudo.

(Parere alla XI Commissione).

(Esame e conclusione – Nulla osta).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento in oggetto.

Marina BERLINGHIERI (PD), relatrice, ricorda che la XIV Commissione avvia oggi l'esame – ai fini del parere da rendere alla Commissione Lavoro – della proposta di legge C. 4388 Laforgia e altri, adottata quale testo base dalla XI Commissione, che detta norme in materia di tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenzia-

mento illegittimo, attraverso la modifica della legge n.300 del 1970, della legge n.604 del 1966 e della legge n.223 del 1991. A tale proposta era abbinata la proposta di legge C. 4610 Airaudo e altri.

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).

La disposizione in esame non interviene tuttavia 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 vio-

lazione 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 di particolare 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. 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;

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 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) e che siano rafforzati gli obblighi di motivazione del licenziamento da indicare nella comunicazione del datore di lavoro.

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 interviene in materia di procedura per la dichiarazione di mobilità, introducendo una serie di obblighi per le imprese, mentre 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.

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.

Preso atto dei contenuti del provvedimento, che non presenta profili di rilievo rispetto alle competenze della XIV Commissione, formula una proposta di parere nella forma del nulla osta.

Michele BORDO, *presidente*, rileva come la XIV Commissione risulta assegnataria della proposta di legge C. 4610 Airaudo ma non della proposta di legge adottata dalla Commissione quale testo base, ovvero la proposta C. 4388 Laforgia, che non investe profili di competenza della XIV Commissione.

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva il parere di nulla osta formulato dalla relatrice.

La seduta termina alle 14.40.

ATTI DEL GOVERNO

Martedì 14 novembre 2017. — Presidenza del presidente Michele BORDO.

La seduta comincia alle 14.40.

Schema di decreto legislativo per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 1143/2014 recante disposizioni volte a prevenire e gestire l'introduzione e la diffusione delle specie esotiche invasive.

Atto n. 453.

(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del regolamento, e conclusione – Parere favorevole).

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo all'ordine del giorno, rinviato nella seduta del 27 settembre 2017.

Marina BERLINGHIERI (PD), *relatrice*, non rilevando nello schema di decreto profili rilevanti con riguardo alle competenze della XIV Commissione, formula una proposta di parere favorevole.

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva il parere favorevole formulato dalla relatrice.

La seduta termina alle 14.45.