AG 134

Il Ministro
per le riforme costituzionali
e i rapporti con il Parlamento

DRP/I/XVII/D84/15

Camera dei Deputati
ARRIVO 13 Gennaio 2015
Prot: 2015/0000037/TN

Roma 13 gennaio 2015

On.
Laura Boldrini
Presidente della
Camera dei Deputati
R O M A

Cara Presidente,

ai fini dell'espressione dei pareri previsti dall'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183, trasmetto, lo schema di decreto legislativo recante "Disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014.

Cari saluti

Maria Elena Boschi

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;

VISTO l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo 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;

VISTA la lettera c), dell'articolo 1, comma 7, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

ACQUISITI i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del.....;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

EMANA

il seguente decreto legislativo

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

(Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale)

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di

estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Art. 3

(Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa)

1. 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 non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera

c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. La disciplina di cui al comma 2 trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

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 n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5

(Revoca del licenziamento)

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del

medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6

(Offerta di conciliazione)

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 pari a 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a

legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7

(Computo dell'anzianità negli appalti)

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8

(Computo delle indennità per frazioni di anno)

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9

(Piccole imprese e organizzazioni di tendenza)

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10

(Licenziamento collettivo)

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11

(Rito applicabile)

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.

Art. 12

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente decreto, che si compone di 12 articoli, in attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n.183, dispone misure volte a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore, saranno assistiti da tutele crescenti in funzione della durata del rapporto intercorso tra le parti. Tale finalità è perseguita, in particolare:

a) semplificando, anche mediante l'accorpamento della disciplina delle condizioni di legittimità e delle sanzioni conseguenti alla loro violazione, le regole in materia di licenziamento, al fine di consentirne una chiara e univoca interpretazione e applicazione;
b) graduando le misure di tutela del lavoratore in modo crescente e senza discontinuità, in funzione della durata del rapporto di lavoro tra le parti, assicurando una tutela garantita di partenza;
c) favorendo la conciliazione di eventuali controversie tra le parti attraverso l'incentivazione, con specifici sgravi fiscali e contributivi, di una soluzione economica fondata su un meccanismo di predeterminazione legale dell'importo conciliativo e sulla sua immediata disponibilità da parte del lavoratore;
d) riservando la tutela reintegratoria per il lavoratore licenziato oralmente o per ragioni discriminatorie o in conseguenza di una contestazione disciplinare relativa a una condotta inesistente la sua materialità fattuale;
e) prevedendo una tutela economica per le altre ipotesi di illegittimità del licenziamento intimato per motivi disciplinari e per tutte le ipotesi di illegittimità del licenziamento intimato per motivi oggettivi.

L'articolo 1, al comma 1, contiene disposizioni finalizzate all'individuazione del campo di applicazione del decreto in esame. Si specifica che il regime di tutela previsto dal presente decreto si applica ai licenziamenti intimati, nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusivo riferimento alle nuove assunzioni, effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Il comma 2 precisa che nel caso in cui il datore di lavoro accresca la propria dimensione occupazionale fino a integrare il requisito dimensionale di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, esso dovrà applicare le nuove tutele introdotte con il presente decreto a tutti i dipendenti occupati, indipendentemente dalla data di loro assunzione.

Il requisito occupazionale richiesto è riferito al datore di lavoro, imprenditore o 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 lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa 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 più di sessanta dipendenti. Ai fini del computo del numero dei dipendenti si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

L'articolo 2, contiene disposizioni in materia di licenziamento discriminatorio, nullo ed intimato in forma orale.

Il comma 1 prevede che il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo di licenziamento formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro di cui al comma 3.

Il comma 2 prevede che il giudice, con la pronuncia di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il comma 3, oltre al diritto al risarcimento del danno di cui al comma 2, attribuisce al lavoratore la facoltà di chiedere al datore di lavoro, un'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La richiesta da parte del lavoratore dell'indennità sostitutiva, che non è assoggettata a contribuzione previdenziale, determina la risoluzione del rapporto di lavoro. La richiesta deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

L'articolo 3 disciplina il licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Il comma 1 dell'articolo in esame disciplina le tutele in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e di licenziamento per giusta causa. Qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, il cui importo è pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio. Comunque, la misura dell'indennità non può essere inferiore a 4 mensilità e non può essere superiore a 24 mensilità. Pertanto, nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore ai 2 anni, al lavoratore è comunque garantita una indennità pari a 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il comma 2 prevede che, con esclusivo riferimento alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, il giudice, con sentenza costitutiva, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino al giorno dell'effettiva reintegrazione. L'accertamento giudiziale non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato al lavoratore. Fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro rispetto alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, l'onere della prova rispetto all'insussistenza del fatto materiale contestato (unica fattispecie di licenziamento per motivo soggettivo o giusta causa per cui può scattare la tutela reintegratoria) è in capo al lavoratore.

Dall'importo dell'indennità risarcitoria è dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di allontanamento dal posto di lavoro, per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe

potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 181 del 2000. La citata disposizione prevede che sia congrua un'offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di somministrazione, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni. Comunque, la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo precedente la pronuncia giudiziale di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Nelle medesime ipotesi, il giudice condanna, inoltre, il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il comma 3 estende l'applicazione della disciplina di cui al comma 2, anche alle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato a causa dell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Infine, **il comma 4** stabilisce che al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 del presente decreto non si applica l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966, che disciplina la procedura obbligatoria di conciliazione volta all'esame congiunto dei motivi posti a base del recesso e finalizzata al raggiungimento di un eventuale accordo tra le parti.

L'articolo 4, al **comma 1**, disciplina il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali. Si prevede che qualora il licenziamento sia intimato senza l'indicazione dei motivi o senza l'esperimento della procedura obbligatoria di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio. L'indennità non può comunque essere inferiore a 2 e superiore a 12 mensilità. Nel caso in cui il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto, si applicano questi ultimi due articoli.

L'articolo 5, al **comma 1**, contiene disposizioni in materia di revoca del licenziamento. Si prevede che in caso di revoca dei licenziamenti disciplinati dal presente decreto, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

L'articolo 6 introduce uno strumento innovativo di risoluzione stragiudiziale delle controversie sul licenziamento.

Il comma 1 prevede che in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi "protette" di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, una indennità di importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Questa specifica modalità di conciliazione è incentivata attraverso la totale esenzione fiscale, oltre che contributiva, della

indennità prevista, resa possibile dalla predeterminazione per legge del criterio di calcolo dell'importo, vincolato al parametro oggettivo dell'anzianità di servizio e, quindi, sottratto alla disponibilità delle parti. Il pagamento immediato, mediante assegno circolare, previene ulteriori possibili contenziosi ed assicura al lavoratore l'immediata disponibilità della somma.

Il comma 2 prevede che la copertura finanziaria delle minori entrate derivanti dalla presente disposizione è disposta mediante riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità per il 2015.

Il comma 3 prevede che il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione, è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La citata disposizione istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori. Lo scopo del sistema di monitoraggio è quello di verificare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego. E' espressamente previsto che l'attività di monitoraggio in esame venga svolta con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 7 disciplina il computo dell'anzianità di servizio nel caso in cui un lavoratore passi alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto.

Nello specifico, il **comma 1** prevede che il calcolo delle indennità di cui all'articolo 3, comma 1, concernente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, all'articolo 4, relativo al licenziamento intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, e dell'importo dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, comma 1, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'appalto, anche alle dipendenze dell'impresa uscente.

Si precisa che nel diverso caso della cessione di azienda o di ramo di essa, in cui il rapporto di lavoro dei lavoratori ceduti prosegue senza soluzione di continuità, i lavoratori che godevano della tutela di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 e che passano alle dipendenze dell'impresa subentrante, mantengono il regime di tutela in godimento. Diversamente nel caso di subentro in un appalto, il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estingue e si instaura un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante. Conseguentemente l'eventuale licenziamento di tali lavoratori rientra nel campo di applicazione del presente decreto. In questo caso l'articolo 7 in esame specifica che, ai fini del calcolo delle indennità, l'anzianità di servizio alle dipendenze dell'appaltatore uscente si cumula con quella maturata alle dipendenze del subentrante. Per le stesse ragioni, qualora la cessione di azienda o di ramo di essa coinvolga lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del presente decreto, ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo dell'offerta di conciliazione qui disciplinati, l'anzianità di servizio del lavoratore include anche quella accumulata prima della cessione.

L'articolo 8 chiarisce che le indennità e l'importo dell'offerta di conciliazione crescono ogni mese senza discontinuità, computandosi anche le frazioni mensili di anzianità di servizio maturata. In particolare, al **comma 1**, si prevede infatti che, in tal caso, le indennità debbano essere

riproporzionate e che le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni siano computate come mese intero. Le indennità suindicate sono: quella di cui all'articolo *3, comma 1*, pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità, che il giudice pone a carico del datore di lavoro dalla data del licenziamento, qualora dichiari estinto il rapporto di lavoro avendo accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggetto, o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa; quella di cui all'*articolo 4*, pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, che il giudice pone a carico del datore di lavoro dalla data del licenziamento, qualora dichiari estinto il rapporto di lavoro per le ipotesi di licenziamento intimato per violazione del requisito di motivazione, o della procedura prevista dall'articolo 7, della legge n. 300 del 1970 per l'applicazione di sanzioni disciplinari; infine l'importo di cui all'*articolo 6, comma 1*, relativo all'offerta di conciliazione, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio e comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'articolo 9 contiene disposizioni in materia di piccole imprese e di organizzazioni c.d. di tendenza.

Il comma 1 prevede che, per i datori di lavoro che non integrano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970 (cioè, gli imprenditori o non imprenditori, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori o fino a cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché ai datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori che nell'ambito dello stesso comune occupano fino a quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupano fino a cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano fino a sessanta dipendenti) non si applica l'articolo 3, comma 2, del presente decreto e gli importi delle indennità previste dall'articolo 3, comma 1 e dall'articolo 4, e l'importo di cui all'articolo 6, comma 1, sono dimezzati, e non possono superare il limite di 6 mensilità. Ciò implica che, nell'ambito di tali imprese, la tutela reintegratoria è prevista esclusivamente per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale di cui all'art. 2, comma 1, e, dunque, non si applica neppure nelle specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare illegittimo di cui all'art. 3, comma 2, e che le indennità crescenti previste in caso di licenziamenti illegittimi o l'importo crescente dell'offerta di conciliazione sono dimezzati, anche con riguardo alla tutela minima di partenza, e comunque non possono eccedere il limite massimo di 6 mensilità.

Il comma 2 prevede che ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto nel suo complesso.

L'articolo 10 disciplina i licenziamenti collettivi.
Il comma 1 prevede che in caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, qualora i licenziamenti siano intimati senza l'osservanza della forma scritta, si applicano le tutele di cui all'articolo 2 del presente decreto. Nel caso in cui, invece, sia violata la procedura richiamata dall'articolo 4, comma 12, della legge n. 223 del 1991 oppure siano violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, previsti dall'articolo 5, comma 1, della medesima legge n. 223, trova applicazione il regime di cui all'articolo 3, comma 1, del presente decreto ovvero il regime del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

L'articolo 11 dispone che ai licenziamenti disciplinati dal presente decreto non si applicano le disposizioni di cui ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1, della legge n. 92 del 2012, relativi al rito speciale applicabile alle controversie aventi a oggetto l'impugnativa dei licenziamenti di cui alle ipotesi previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nonché alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 12 stabilisce che il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale, ai sensi dell'articolo 1, comma 15 della legge n. 183 del 2014.

RELAZIONE TECNICA

Gli **articoli 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 e 11** del presente decreto legislativo non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto le indennità ivi previste sono a completo carico del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento.

L'articolo 6 dispone che l'offerta di conciliazione effettuata in caso di licenziamento individuale non è imponibile ai fini dell'imposta sulle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Il nuovo istituto è applicabile solo ai neo-assunti ed è una facoltà per entrambe le parti. Tale previsione dà luogo ad una rinuncia a maggior gettito.

La legislazione vigente prevede per analoghe offerte l'assoggettamento a tassazione separata. In riferimento a queste ultime forme di conciliazione, che potrebbero ridursi per effetto della nuova offerta di conciliazione, si evidenzia che le previsioni non scontano tali fattispecie anche in considerazione dell'aleatorietà delle medesime. Tuttavia, al fine di fornire una valutazione del venir meno dei potenziali effetti, relativamente alle attuali offerte di conciliazione, sulla base delle informazioni acquisite dal Ministero del lavoro e dall'INPS, si stima un profilo finanziario di gettito negativo crescente negli anni, considerando prudenzialmente un effetto sostituzione di tutte le nuove offerte rispetto a quelle vigenti:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	dal 2024
IRPEF	-2,0	-7,9	-13,8	-17,5	-21,2	-24,4	-27,6	-30,8	-34,0	-37,2

in milioni di euro

Alle minori entrate derivanti dalla disposizione pari a 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. In termini di indebitamento netto e di saldo netto da finanziare si registrano, quindi, minori entrate per l'ammontare sopra indicato corrispondentemente compensate da minori spese per la riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n.190/2014.

Per quanto attiene i profili inerenti le entrate contributive, tenuto conto che l'indennità in esame non ha natura retributiva e che viene erogata al di fuori del sinallagma del rapporto di lavoro, la cui cessazione resta definitivamente accertata dalla data in cui l'intimato licenziamento diviene efficace, non essendo più suscettibile di impugnazione, la stessa non è imponibile, ostandovi anche il disposto dell'art. 6 del D.Lgs. n. 314/97, recante disposizioni sull'unificazione delle basi imponibili fiscale e previdenziale. Stante quanto sopra, tale norma non determina, di per sé, un minor gettito contributivo.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ha avuto esito

[X] POSITIVO [ ] NEGATIVO

Il Ragioniere Generale dello Stato

22 GEN. 2015

ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Titolo: Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) ***Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di governo.***

Lo schema di decreto legislativo in esame viene emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

L'articolo 1, comma 7, della legge citata, conferisce delega al Governo 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.
In particolare, il criterio di delega di cui alla lettera c) è volto a prevedere, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Atteso quanto sopra, il provvedimento in esame risulta in linea e in perfetta coerenza con l'obiettivo del Governo di recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica, attraverso misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro e adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento.

2) ***Analisi del quadro normativo nazionale.***

La materia relativa alla disciplina dei licenziamenti, è attualmente disciplinata dalle seguenti fonti:

- Articolo 18, della legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 16 luglio 1966, n. 604, recante "Norme sui licenziamenti individuali";
- Articolo 1, commi da 35 a 46, e commi da 48 a 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

- Articoli 4 e 10, della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30";
- Legge 23 luglio 1991, n. 223, recante "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro"
- Articolo 2110 del codice civile, comma 2, recante "Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio".

3) ***Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.***

Il presente schema di decreto legislativo incide direttamente sulla normativa primaria vigente, e non prevede norme dirette di abrogazione.

4) ***Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.***

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale. Il provvedimento è stato predisposto nel rispetto dei principi costituzionali e rispetta i principi enunciati negli articoli 76, 81 e 87 della Costituzione.

5) ***Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.***

Lo schema di decreto legislativo in esame non presenta aspetti di interferenza con le competenze e funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciali nonché degli enti locali, in quanto disciplina materia di esclusiva competenza statale, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *l)*, Cost., rientrante nell'ordinamento civile.

6) ***Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.***

L'intervento normativo è conforme ai principi previsti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione. Non si rilevano, pertanto, profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie ed a statuto speciale nonché degli enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione

7) ***Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.***

L'intervento normativo non contiene rilegificazioni di norme delegificate, né sono stati utilizzati strumenti di semplificazione normativa.

8) ***Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.***

Risultano presentati ed essere all'esame del Parlamento, alcuni progetti di legge vertenti su materia analoga. In particolare:

- S.555 Ichino, Misure sperimentali per la promozione dell'occupazione e il superamento del dualismo fra lavoratori protetti e non protetti. Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di contratto a termine, di lavoro intermittente e di associazione in partecipazione;
- C.364 Madia, Disposizioni per l'istituzione di un contratto unico di inserimento formativo e per il superamento del dualismo nel mercato del lavoro;
- S.1006 Ichino, Codice dei rapporti di lavoro. Modifiche al Libro V del codice civile.

9) ***Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.***

Le disposizioni contenute nel provvedimento in esame non contrastano con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza anche costituzionale. Non risultano pendenti giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) ***Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.***

Il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento comunitario.

11) ***Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia nella materia trattata dal provvedimento in esame.

12) ***Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.***

Il provvedimento in esame non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) ***Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

14) ***Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

15) ***Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.***

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materia demandata a ciascuno Stato membro.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) ***Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.***

Il provvedimento introduce nuove definizioni normative con riferimento al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e all'offerta di conciliazione.

2) ***Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.***

È stata verificata la correttezza dei riferimenti normativi.

3) ***Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.***

Non è stato fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni.

4) ***Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.***

Non sono previsti effetti abrogativi impliciti e non sono previste abrogazioni espresse.

5) ***Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.***

Il provvedimento in esame non contiene disposizioni aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica.

6) ***Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.***

Non risultano altre deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

7) ***Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.***

Non sono previsti atti successivi attuativi.

8) ***Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.***

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati dati disponibili da parte dell'Amministrazione proponente.

Oggetto: Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

Sezione I – Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione

A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate

Nell'ordinamento italiano, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Il principio è stato recentemente ribadito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge n. 92 del 2012 e dall'articolo 1, comma 01, del decreto legislativo n. 368 del 2001, così come modificato dalla stessa legge n. 92 del 2012.

La condizione giuridica del lavoratore subordinato e il rapporto di lavoro subordinato sono disciplinati in generale dal codice civile (art. 2094 e seg.), mentre alcuni rapporti di lavoro subordinato, per la loro specialità, hanno sempre avuto una disciplina differenziata da quella comune come per es. il lavoro domestico, il lavoro minorile, il lavoro giornalistico.

È noto come le trasformazioni dell'economia e dei mercati hanno portato all'affermazione di forme contrattuali più flessibili e all'introduzione di nuove tipologie contrattuali denominate "atipiche", in quanto si discostano per vari aspetti dal modello codicistico.

In particolare, il decreto legislativo n. 276 del 2003 ha introdotto nell'ordinamento italiano alcune figure contrattuali prima inesistenti (ad es: il lavoro intermittente e il lavoro ripartito), al fine di rendere il diritto del lavoro nel suo insieme meno rigido e più adattabile alle nuove esigenze delle imprese.

Il proliferare delle forme contrattuali atipiche ha portato alla frammentazione del mercato del lavoro, accentuando il carattere dualistico del mercato del lavoro, in cui, da una parte, vi sono i lavoratori garantiti (a tempo pieno e indeterminato dipendenti di imprese medio-grandi) e, dall'altra, i lavoratori c.d. flessibili, che godono di una tutela ridotta.

La legge n. 92 del 2012, al fine di arginare il fenomeno della precarietà ha reintrodotto alcuni elementi di rigidità nella disciplina dei rapporti di lavoro, rendendo più difficile il ricorso alle forme contrattuali flessibili.

In questo quadro normativo, il presente decreto legislativo viene adottato nella prospettiva di favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, intervenendo sul modello legislativo di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La strategia di fondo dell'intervento è quella di rendere più flessibile la disciplina del rapporto di lavoro, partendo dalla riduzione dei "costi" legati al licenziamento, in modo da attenuare il dualismo del mercato del lavoro e superare progressivamente la differenza fra lavoratori garantiti e lavoratori meno garantiti.

La disciplina del licenziamento individuale è contenuta nella legge n. 604 del 1966 per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti e nell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 per le imprese che occupano più di 15 dipendenti o più di 5 nel settore agricolo per singola unità produttiva nell'ambito dello stesso comune o comunque che abbiano un organico aziendale a livello nazionale complessivamente pari ad almeno 60 dipendenti.

La legge n. 604 del 1966, all'articolo 8, prevede la c.d. tutela obbligatoria, secondo la quale il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in alternativa, a risarcirgli il danno, versando un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5

ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, salve le maggiorazioni dell'indennità legate all'anzianità di servizio del lavoratore.

L'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, invece, prevede la c.d. tutela reale, consistente nella reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nelle ipotesi di: a) licenziamento discriminatorio, intimato in forma orale o nullo, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, b) licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, quando il fatto contestato sia insussistente o sia considerato punibile dalla contrattazione collettiva con sanzioni conservative del rapporto di lavoro, c) licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore o in violazione dell'articolo 2110 c.c., d) licenziamento per giustificato motivo oggettivo in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento. Negli altri casi di licenziamento è prevista una tutela di tipo economico.

La vigente disciplina dei licenziamenti individuali sopra descritta è considerata eccessivamente rigida e tale da influire negativamente sull'occupazione.

Segnalazioni di tale rigidità e inviti a mettere mano alla disciplina vigente per aumentare la flessibilità in uscita vengono anche dall'Unione europea.

In particolare, la tutela reale è stata al centro di critiche in quanto disincentiverebbe le nuove assunzioni e la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato, a causa degli elevati "costi" per i datori di lavoro che intendano recedere dal rapporto di lavoro.

L'intervento, quindi, si rende necessario al fine di favorire il ricambio generazionale nell'ambito del mercato del lavoro e la ripresa dell'occupazione, che come noto a causa della crisi economica in atto ha subito una forte contrazione.

B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo

L'intervento persegue l'obiettivo di rendere più flessibile il mercato del lavoro e di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione.

In particolare, gli obiettivi di medio-lungo periodo dell'intervento sono:

a) favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) ridistribuire in modo più equo le tutele, adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento.

C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR

Gli indicatori che consentiranno di verificare il grado si raggiungimento degli obiettivi indicati sono:

a) il numero dei contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dopo l'entrata di vigore del decreto legislativo;
b) il numero delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato dopo l'entrata di vigore del decreto legislativo;
c) il numero delle controversie in materia di licenziamento instaurate dopo l'entrata di vigore del decreto legislativo.

I dati relativi ai rapporti di lavoro saranno rilevati tramite il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, il quale prevede che i datori di lavoro effettuino le comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, avvalendosi dei servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti.

D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio

I principali destinatari del provvedimento sono i datori di lavoro privati e i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame.

Sono destinatari dell'intervento regolatorio anche i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nel caso in cui il datore di lavoro integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in forza di assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo.

Sono destinatari dell'intervento anche le c.d. organizzazioni di tendenza ovvero i datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Sezione II – Le procedure di consultazione precedenti l'intervento

La legge delega n. 183 del 2014 prevede che lo schema di decreto sia predisposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che, dopo la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, sia trasmesso alle Camere per l'espressione del parere delle competenti commissioni parlamentari. Ai sensi dell'articolo 1, comma 11, della legge delega n. 183 del 2014, i pareri delle commissioni parlamentari devono essere espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini di adozione dei decreti delegati o degli eventuali decreti correttivi, i termini di adozione di decreti sono prorogati di tre mesi.

Sezione III - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)

Trattandosi di un atto normativo attuativo di delega legislativa non sussistono le condizioni di non intervento.

Sezione IV - Opzioni alternative all'intervento regolatorio

Sono state esaminate le possibili alternative nella materia oggetto di intervento, tenendo conto dei principi e criteri direttivi previsti dalla legge delega.

Sezione V - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI

A) Gli Svantaggi e i vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla

possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione

Gli svantaggi per i lavoratori assunti con il nuovo contratto a tutele crescenti consistono nella riduzione delle ipotesi in cui è garantita la c.d. tutela reale in caso di licenziamento ingiustificato.
I vantaggi sono costituiti dall'aumento delle possibilità di essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I vantaggi per i datori di lavoro consistono nella riduzione delle ipotesi in cui è garantita la c.d. tutela reale in caso di licenziamento ingiustificato e quindi nella maggiore flessibilità in uscita.

L'introduzione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 dello schema di decreto costituisce un vantaggio per l'ordinamento in generale in termini di riduzione del numero delle controversie in materia di licenziamento.

B) Individuazione e la stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese

Ai licenziamenti intimati dalle piccole imprese cioè dai datori di lavoro privi dei requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge n. 300 del 1970 non si applica l'articolo 3, comma 2, dello schema di decreto.

Inoltre, per le piccole imprese l'importo delle indennità dovute dal datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo ai sensi degli articoli 3, comma 1 e 4, e l'importo di cui all'articolo 6, comma 1, del presente decreto sono dimezzati.

C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese. Per onere informativo si intende qualunque adempimento comportante raccolta, elaborazione, trasmissione, conservazione e produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione

L'intervento non introduce nuovi oneri informativi nei confronti della pubblica amministrazione a carico di cittadini e imprese.

D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio, di cui comunque occorre tener conto per l'attuazione (misure di politica economica ed aspetti economici e finanziari suscettibili di incidere in modo significativo sull'attuazione dell'opzione regolatoria prescelta; disponibilità di adeguate risorse amministrative e gestionali; tecnologie utilizzabili, situazioni ambientali e aspetti socio-culturali da considerare per quanto concerne l'attuazione della norma prescelta, ecc.)

L'attuazione delle disposizioni introdotte non ha impatto specifico nei confronti delle strutture e sull'organizzazione delle amministrazioni pubbliche in quanto l'intervento è rivolto ai datori di lavoro privati e ai lavoratori del settore privato.

Sezione VI – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del paese

L'intervento in esame tramite l'alleggerimento degli oneri a carico delle imprese può generare nuove opportunità di lavoro e recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica.

Sezione VII - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione

A) I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio

Il soggetto responsabile dell'intervento regolatorio è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a cui spetta la competenza in materia di rapporti di lavoro nel settore privato.

B) Le azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento (con esclusione delle forme di pubblicità legale degli atti già previste dall'ordinamento)

Non sono previste azioni specifiche per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento. Il testo verrà diffuso in rete tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio

L'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo in esame prevede che il monitoraggio permanente degli effetti delle disposizioni introdotte, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita dall'impiego, è assicurato dal Sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

D) I meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio

L'articolo 1, comma 13, della legge delega n. 183 del 2014 prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi delegati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla stessa legge delega, il Governo può adottare, nel rispetto della procedura di cui all'articolo 1, commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse, in particolare tramite il sistema di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

E) Gli aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR

Come stabilito dal DPCM 19 novembre 2009, n. 212 recante: "Disciplina attuativa della verifica dell'impatto della regolamentazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge 28 novembre 2005, n. 246", il Ministero del lavoro e politiche sociali effettuerà la verifica dopo un biennio dalla entrata in vigore dell'intervento, nell'ambito della quale verranno presi in esame prioritariamente i seguenti aspetti:

- raggiungimento delle finalità poste alla base dell'atto normativo e specificate nella rispettiva relazione AIR;
- stima degli effetti prodotti sui cittadini, sulle imprese;
- individuazione di eventuali criticità e loro riconducibilità a lacune insite nell'atto normativo, ovvero a problemi relativi alla fase di attuazione dell'atto stesso.