

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Note esplicative dell'emendamento 1.900 sostitutivo degli articoli da 1 a 21

Disposizioni generali

Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

Riguarda misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione. In particolare prevede misure volte a promuovere una maggiore inclusione delle donne nella vita economica, favorire nuove opportunità di impiego per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro, valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso del giovani nel mondo del lavoro.

Ai fini del monitoraggio e la valutazione della riforma, l'Inps e l'Istat organizzano delle banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili a scopo di ricerca scientifica a gruppi di ricerca collegati a università e enti di ricerca .

E' prevista l'istituzione presso il Ministero del lavoro di un sistema permanente di monitoraggio e valutazione dello stato di attuazione degli interventi e delle misure e per valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego; il sistema assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure e ad esso concorrono anche le parti sociali.

Tipologie contrattuali

Pubblica Amministrazione - Le disposizioni della presente legge costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle p.a.; a tal fine il Ministro per la Pubblica Amministrazione e per la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, individua e definisce gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle p.a.

Contratti a tempo determinato - Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. Al fine di contrastare l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato, viene previsto che il primo contratto a termine –stipulato tra un certo lavoratore e una certa impresa per qualunque tipo di mansione - non debba più essere giustificato attraverso la specificazione della causale, fermi restando i limiti di durata massima previsti per l'istituto - è stata estesa da 6 a 12 mesi la durata del primo contratto a termine senza necessità del "causalone".

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati l'esonero di una causa per le assunzioni a termine nell'ambito dei processi organizzativi e nel limite del 6% della forza lavoro.

Si allunga il periodo nel quale il rapporto in corso può proseguire, in via di fatto, oltre la scadenza, che passa da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore a 6 mesi, e da 30 a 50 per quelli di durata superiore. Nelle suddette ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando anche la durata della prosecuzione - si demandano a un decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro, da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge, le modalità di comunicazione

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato

I contratti collettivi possono prevedere la riduzione dei periodi di non attività tra un contratto a termine e il successivo (da 90 a 30 e da 60 a 20). Ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente, vengano computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato intercorsi tra il lavoratore e il datore utilizzatore. L'indennità spettante in caso di conversione del contratto (tra un minimo di 2,5 e 12 mensilità) ha carattere onnicomprensivo.

Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito di operare solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato di lavoro .

Viene modificato l'art. 32 della l. 183/2010 relativo alla tempistica per la impugnazione in via stragiudiziale e giudiziale del contratto.

Contratto di inserimento - L'articolo reca l'abrogazione degli articoli 54 - 55 - 56 - 57 - 58 - 59 del dlgs 276/2003 con una clausola di salvaguardia per i contratti in corso e per quelli che verranno stipulati entro il 31 dicembre 2012: in tal caso gli articoli da 54 a 59 continueranno ad applicarsi.

La previsione in questione deve essere letta in collegamento sistematico con quella di cui al successivo articolo 53, che istituisce un nuovo ed organico sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate del Paese.

Apprendistato - Il contratto di apprendistato sarà il contratto "tipico" d'ingresso nel mondo del lavoro. Si prevede una durata minima di 6 mesi del periodo formativo dell'apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività di carattere stagionale .

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite agenzia, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

E' stata introdotta una soglia di esenzione dai vincoli per le assunzioni di apprendisti, quando la forza lavoro non raggiunga i 10 dipendenti; in tal caso non si applica il vincolo del rapporto 3 a 2 tra apprendisti e maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro - tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità) - é in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato (il datore di lavoro che non abbia alle dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a 3, Tali disposizioni non si applicano alle imprese artigiane.

Non si applica altresì il vincolo della trasformazione del 50% dei rapporti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti ai fini dell'assunzione di altri apprendisti.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa - qualora non sia rispettata la suddetta percentuale è consentita l'assunzione di 1

ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati ovvero di 1 apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto in questione è fissato nella misura del 30% .

Lavoro a tempo parziale - I contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

Lavoro intermittente - Il lavoro intermittente è destinato allo svolgimento di prestazioni discontinue, in base ad esigenze individuate dai contratti collettivi.

E' prevista la possibilità di concludere il contratto di lavoro intermittente con soggetti con più di 55 anni o con meno di 24 (fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età).

L'obbligo di notifica da parte del datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro viene semplificato nella modalità (è ora sufficiente un sms).

Con riferimento alla comunicazione di chiamata al lavoro, è stato eliminato il riferimento alla posta certificata. In caso di mancata comunicazione si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Lavoro a progetto - I rapporti di contratto a progetto devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente, gestiti autonomamente dal collaboratore e funzionalmente collegati a un determinato risultato finale.

Viene inserito il compenso per i collaboratori a progetto che deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività; in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa; il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto; il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

Viene abolito il concetto di "programma".

Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale .

La mancata individuazione del progetto determina ipso facto la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato.

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo - Per quanto riguarda le partite IVA vengono rimodulate le condizioni in base alle quali si presume, salvo prova contraria del committente, che la partita Iva sia falsa e, quindi, convertita in co.co.pro. o, nel caso di mancanza di un progetto, in rapporto dipendente.

Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'IVA sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti:

-che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno 8 mesi nell'arco dell'anno solare;

-che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

-che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente

Qualora la prestazione lavorativa sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi; sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore da 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali

Nel caso di prestatori d'opera iscritti a un ordine professionale - la ricognizione delle attività professionali è demandata a un decreto del Ministro del lavoro da emanarsi entro 3 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, sentite le parti sociali.

Tale presunzione trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione; per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge

quando la prestazione lavorativa si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps sono a carico per 2/3 del committente e per 1/3 del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro - Viene aggiunto un comma all'articolo 2549 c.c. volto a stabilire che qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a 3, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2°. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sono fatti salvi fino alla loro cessazione i contratti in essere che alla data di entrata in vigore della presente legge siano stati certificati ai sensi dell'art. 75 del dlvo 276/2003 - in base al quale al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria

I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 c.c., si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato .

La predetta presunzione si applica altresì quando la prestazione lavorativa è connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività

Lavoro accessorio - Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente - fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui sopra possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente

Le suddette disposizioni si applicano in agricoltura: alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università; alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del DPR 633/72, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno con una modifica del comma 1 dell'art. 72 del dlgs 276/2003, per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate, uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro, da adottarsi entro 30 giorni periodicamente aggiornato, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali con una modifica all'articolo 72, comma 4, del dlgs 276/2003 si dispone che la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.

Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio.

Tirocini formativi e di orientamento - Si prevede la conclusione di un accordo, entro 180 giorni dalla entrata in vigore della presente legge, tra il Governo e le Regioni in sede di Conferenza Stato-Regioni per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento (è stata specificata la partecipazione delle Regioni in quanto la materia trattata, in base all'articolo 117 della Costituzione, è di legislazione concorrente), sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- il riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Prevede la sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro in caso di mancata corresponsione dell'indennità del tirocinio).

Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

Disposizioni in materia di licenziamenti individuali

Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604

Le modifiche apportate alla legge 604/66 in materia di licenziamenti individuali sono:

-la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato

-con riferimento all'impugnazione del licenziamento, la modifica stabilisce che questa è inefficace se non è seguita, entro il termine di 180 giorni, in luogo dei 270 attualmente previsti, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato; tale termine trova applicazione in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge

-viene sostituito l'articolo 7 della legge n. 604/66 e viene introdotta una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro, avente i requisiti dimensionali previsti dal nuovo articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (i quali restano immutati rispetto al testo attualmente in vigore di tale articolo), deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ossia il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

-la Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta

-la comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando ? recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero ? consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta

-è previsto che nel corso della procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro; tale procedura, contraddistinta da caratteristiche di snellezza e celerità, costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento sopra indicato

-in caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento è inefficace, in base a quanto previsto dal nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori

-in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni il licenziamento per motivi economici intimato all'esito del procedimento disciplinare o all'esito del procedimento di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento stesso è avviato, salvo il diritto del lavoratore al preavviso o alla indennità sostitutiva; è fatto salvo in ogni caso l'effetto sospensivo disposto dalle norme a tutela della maternità.

Gli effetti rimangono sospesi anche in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.

Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Si prevede modifica dell'art. 18 della l. 300/70, che viene rubricato "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo".

Licenziamento discriminatorio - Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero intimato in concomitanza col matrimonio o in violazione dei divieti di licenziamento, o perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito, ordina al datore di lavoro il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro - indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro -, e il risarcimento dei danni subiti (con un minimo di 5 mensilità della retribuzione globale di fatto), stabilendo un'indennità commisurata all'ultima

retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

A seguito dell'ordine di reintegro il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità; tale regime si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 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.

Licenziamenti soggettivi o disciplinari - Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa solo sulla base delle tipizzazioni previste nei contratti annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro un massimo di 12 mensilità, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione.

Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi, dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro; a seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro.

Licenziamenti oggettivi o economici: il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento

Il giudice applica la stessa disciplina di cui al quarto comma dell'articolo in oggetto nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inerzia fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in

violazione dell'art. 2110, secondo comma, c.c.; può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Per i licenziamenti economici è previsto, altresì, che l'intimazione del licenziamento sia preceduta da una procedura di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro

Si precisa che l'inosservanza, da parte del giudice, delle disposizioni in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione della sentenza per violazione di norme di diritto.

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi - Gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria – con la quale inizia la procedura di licenziamento collettivo in esame – possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto per i motivi economici .

Qualora, poi, il recesso sia intimato senza il rispetto della procedura sindacale prevista dall'articolo 4 della legge n. 223 del 1991, si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dal nuovo testo.

Articolo 18, settimo comma, dello Statuto dei lavoratori - Qualora, il recesso sia intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, come elencati dall'articolo 5 della legge n. 223 del 1991, si applica la tutela reale prevista per i casi più gravi di licenziamenti disciplinari illegittimi dal nuovo testo dell'articolo 18, quarto comma, dello Statuto dei lavoratori.

Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti

Ambito di applicazione - viene introdotto un rito speciale applicabile alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della l. 300/70 anche quando debbano essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Tutela urgente - La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento si propone con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro - a seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti.

L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso, il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a 5 giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente - la notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata - qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi debbono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio ai sensi dell'art. 421 c.p.c. e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui sopra non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dell'articolo 18.

Opposizione - Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui sopra può essere proposta opposizione con ricorso, da depositare innanzi al Tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore.

Reclamo e ricorso per cassazione - Disciplina il reclamo alla Corte d'appello e il ricorso per Cassazione

Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello; il reclamo si propone con ricorso da depositarsi, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

La Corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi 60 giorni.

il ricorso per Cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore - la sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d'appello

la Corte fissa l'udienza di discussione non oltre 6 mesi dalla proposizione del ricorso

Priorità nella trattazione delle controversie - Alla trattazione delle controversie regolate dagli articoli da 16 a 19 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze - i capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui sopra

Disciplina transitoria e disposizioni finanziarie - il nuovo rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti si applica alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della legge - i capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui sopra.

Dall'attuazione delle disposizioni della presente sezione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate).