

## ***Parte III - Revisione della disciplina di alcuni istituti del rapporto di lavoro***

### **CAPO VI Orario di lavoro**

#### **Articolo 82 Durata massima della giornata lavorativa**

1. All'art. 4 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i commi 1 e 2 sono sostituiti dai seguenti:

“ Articolo 4 - Durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro.

1. Ai sensi dell'art. 36, comma 2, della Costituzione, la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, è fissata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, in misura comunque non superiore alle 10 ore, ovvero alle 13 ore per i dirigenti e per i lavoratori addetti alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste. I predetti contratti possono prevedere temporanee deroghe a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza di particolare importanza, tenuto conto dell'interesse dell'impresa o dei terzi, sempre assicurando il rispetto delle esigenze di salute dei lavoratori.

2. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la cui media, per ogni periodo di sette giorni, non può in ogni caso superare le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi. “

2. All'articolo 18 bis del D. Lgs. 9 aprile 2003, n. 66, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

“Articolo 18-bis - Sanzioni

Omissis...

2 bis. La violazione della disposizione prevista dall'art. 4, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 2.582 per ogni lavoratore interessato.

Omissis...”.

### **CAPO VII Tutele contro i licenziamenti illegittimi**

#### **Sezione I Tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale illegittimo**

#### **Articolo 83 Modifica dell'articolo 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300**

1. L'art. 18 della L. 20 maggio 1970 n. 300 è sostituito dal seguente:

« Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, il regime di tutela nel caso di licenziamento individuale illegittimo è disciplinato dalle disposizioni seguenti.

2. Il giudice ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con la sentenza con la quale:

a) dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato per ritorsione o in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile;

b) annulla il licenziamento in quanto accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché esso non è stato commesso dal lavoratore o comunque non è a lui imputabile, ovvero perché non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare, ovvero perché rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dell'art. 2106 cod. civ. ovvero sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili;

c) dichiara inefficace il licenziamento perché intimato in forma orale, o per mancanza della motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, o perché la condotta è stata contestata al lavoratore in modo generico o non immediato, o per violazione della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Il giudice, con la sentenza di cui al comma 2, condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento di cui sia stata accertata l'illegittimità, 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 dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale.

4. La contribuzione dovuta ai sensi dell'ultimo periodo del precedente comma è pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dal licenziamento illegittimo e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. 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.

5. Con la sentenza di cui al secondo comma, il Giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di una somma da corrispondere al lavoratore in caso di inosservanza o di ritardo nel

procedere all'effettiva reintegrazione. Tale somma non può essere inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione e non è ripetibile anche in caso di successiva riforma del provvedimento di reintegrazione.

6. Il giudice applica la medesima disciplina di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.

7. Nei casi di cui al comma 2, lettera a), il Giudice condanna il datore di lavoro anche al pagamento delle sanzioni di legge previste per l'omessa contribuzione di cui ai commi 3 e 4, nonché al pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti di una somma variabile da una a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base del comportamento da lui mantenuto in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa. Nel caso di licenziamento discriminatorio, il giudice ordina altresì la pubblicazione della sentenza di reintegrazione ai sensi dell'art. 120 del codice di procedura civile.

8. La tutela prevista contro i licenziamenti illegittimi ai sensi del comma 2, lettera a) si applica anche ai dirigenti.

9. Qualora il datore di lavoro occupi fino a 5 dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti:

- a) con riferimento al comma 2, lett. b), che il fatto contestato ai fini del licenziamento rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa di particolare gravità, ovvero
- b) con riferimento al comma 2, lett. c), che ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, ma il licenziamento è inefficace per una delle ragioni ivi indicate,

il giudice stesso, valutate ed esplicitate le specifiche condizioni ambientali e relazionali in cui dovrebbe svolgersi il rapporto di lavoro:

1) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5, oppure

2) condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ai sensi dei commi 2, 3, 4 e 5, o, in mancanza, a versare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, una somma commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello della sentenza, che non potrà in ogni caso essere inferiore a cinque mensilità della predetta retribuzione, nonché un'ulteriore somma forfettaria pari a 15 mensilità di tale retribuzione.

10. Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604:

a) applica la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 nell'ipotesi in cui accerti l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604;

b) nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, o nel caso in cui il datore di lavoro non dimostri di non poter ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, col limite del rispetto della dignità del lavoratore, può, tenuto conto della capacità economica del datore di lavoro:

1) applicare la disciplina reintegratoria di cui ai commi 2, 3, 4 e 5;

2) in alternativa, e con obbligo di specifica motivazione di tale scelta, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento

di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di quarantotto (ovvero tra un minimo di sei e un massimo di trentasei per i datori di lavoro che occupino fino a dieci dipendenti) mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

c) qualora, nel corso del giudizio, accerti che il licenziamento è stato determinato dalle ragioni di cui al comma 2 o al comma 6, applicare le relative tutele.

11. Ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui alla lettera b), n. 2) del precedente comma, il giudice tiene conto oltre che della capacità economica dell'impresa, delle condizioni sociali e familiari del lavoratore nonché di quelle del mercato locale del lavoro, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione.

12. In tutti i casi in cui il giudice abbia ordinato, ai sensi dei commi che precedono, la reintegrazione, al lavoratore è data la facoltà, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, 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 sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Salvo il caso in cui il lavoratore abbia richiesto la predetta indennità sostitutiva, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

13. 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 articolo.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

15. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

16. Il lavoratore che intenda agire in giudizio al fine di ottenere il provvedimento di cui al comma 2, è tenuto ad esperire preventivamente il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

17. Nei casi di condanna del datore di lavoro alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 56, si applicano i commi 3 e 4 del presente articolo. I medesimi effetti valgono anche, nell'ambito della somministrazione di lavoro, nei casi di condanna alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato nei confronti dell'utilizzatore o del somministratore, di cui all'articolo 68, commi 1 e 2.

18. Il presente articolo, ad eccezione dei commi 10, 11 e 17, si applica anche ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni

**Articolo 84**  
**Modifica dell'articolo 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604**

1. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« Articolo 7.

1. Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla RUS o alla RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale. In mancanza della RUS o delle RSA la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di categoria di livello territoriale aderenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione registrata di livello territoriale alla quale il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

2. La comunicazione di cui al comma precedente deve essere contestualmente inviata anche alla DTL del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione.

3. Nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare puntualmente i fatti e i motivi per cui intende procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le ragioni tecnico-produttive per cui risulta impossibile adibire il lavoratore a differenti mansioni, nonché le misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

4. La Direzione territoriale, entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione, convoca per un incontro davanti alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile il datore di lavoro ed il lavoratore, nonché i soggetti sindacali di cui al comma 1. Per quanto riguarda il lavoratore, la convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio da lui indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro, ovvero quando è consegnata nelle sue mani previa sottoscrizione per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite da rappresentanti delle associazioni sindacali registrate cui sono iscritte o conferiscono mandato, oppure da un componente della RUS o di una RSA, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. Durante la procedura le parti e i rappresentanti sindacali esaminano e discutono i contenuti della comunicazione del datore di lavoro, e procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso ovvero percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore o altre misure sociali di accompagnamento. La procedura si conclude entro venti giorni dalla data del primo incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione per il raggiungimento di un accordo. Se il tentativo di conciliazione fallisce o, comunque, decorso il predetto termine di 20 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

8. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) e, oltre alle specifiche misure sociali concordate con il datore di lavoro, può essere previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, il suo affidamento ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

9. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione è valutato dal giudice anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 92 del codice di procedura civile.

10. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 4, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

## **Sezione II**

### **Tutela del lavoratore in caso di licenziamento collettivo illegittimo**

#### **Articolo 85**

#### **Modifica dell'articolo 4 della L. 23 luglio 1991, n. 223**

1. L'articolo 4 della L. 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 4 – Procedure per il licenziamento collettivo.

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo, onde attuare la riduzione o trasformazione di attività o lavoro di cui all'art. 24 della presente legge.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle RUS o alle RSA, nonché alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali registrate di livello territoriale afferenti alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative. Tale comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale registrata di livello territoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle misure del piano sociale progettate per fronteggiare le conseguenze sul piano occupazionale e sociale della attuazione dei licenziamenti programmati; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento dell'INPS a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) territorialmente competente.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta della RSU o delle RSA o delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa nel piano sociale. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.