

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.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà alla DTL comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il Direttore della DTL convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte della DTL della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento collettivo sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Siglato l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa, trasmette tempestivamente alla DTL il piano sociale, da essa predisposto ed eventualmente approvato nell'ambito del predetto accordo, e successivamente ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto alla DTL competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne licenzi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5 comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

15-ter. Il piano sociale di cui ai commi 3, 5 e 9 deve prevedere, in tutto o in parte, le seguenti misure a carico dell'impresa in favore dei lavoratori licenziati:

- a) ricollocazione in imprese collegate;
- b) attività formative o di riqualificazione professionale;
- c) affidamento a enti specializzati per l'outplacement;
- d) copertura aggiuntiva alla Naspi per ulteriori periodi rispetto alla durata legale;
- e) misure di accompagnamento alla pensione;

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675 le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80 convertito, con modificazioni della legge 26 maggio 1978 n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis nonché il decreto legge 13 dicembre 1978, n. 795 convertito con modificazioni dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36. »

Articolo 86 **Modifica dell'articolo 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223**

1. L'articolo 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 5 - Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese.

1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9 ultimo comma, del D. L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, nella L. 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura di cui all'articolo 4, emette sentenza con la quale applica la disciplina reintegratoria di cui all'articolo 18, commi 2, 3, 4 e 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300 nelle seguenti ipotesi:

- a) nel caso in cui accerti l'insussistenza dei fatti e dei motivi dichiarati dall'impresa in occasione della procedura, ai sensi dell'art. 4, comma 3, e posti a fondamento della riduzione o trasformazione di attività o lavoro;
- b) nel caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12;
- c) nel caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo;
- d) nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad effettuare i licenziamenti senza aver trasmesso il piano sociale alla DTL competente, ai sensi dell'art. 4, comma 9;
- e) nel caso in cui il licenziamento dei singoli lavoratori sia intimato senza l'osservanza della forma scritta.

3 bis. Decorsi tre mesi dal licenziamento collettivo, qualora la DTL competente accerti l'inadempimento totale o parziale del piano sociale, il Direttore dell'Ufficio medesimo ordina all'impresa, con provvedimento motivato, l'esecuzione specifica delle misure mancanti, nonché il

pagamento di una sanzione amministrativa a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti di importo variabile da 1000 a 5000 euro per ciascun lavoratore licenziato. In mancanza di ottemperanza al suddetto provvedimento, si applica l'art. 650 codice penale.

3 ter. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore licenziato l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale NASPI spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9 comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento NASPI in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi accettando le offerte procurate dalla impresa abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese dello stesso o diverso settore di attività che al momento del licenziamento presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa disposta ad assumere, ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

6. Qualora il lavoratore venga licenziato dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della L. 8 agosto 1972, n. 464.

7. L'impresa che nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura intenda assumere a tempo indeterminato, ovvero convertire a tempo indeterminato un rapporto di lavoro a termine, per mansioni o posizioni di lavoro fungibili con quelle di taluno dei lavoratori licenziati ai sensi della presente disciplina è tenuta, anche in assenza di richiesta dei medesimi lavoratori, ad offrire loro tale posizione mediante comunicazione a mezzo raccomandata. L'offerta si intende rifiutata ove il lavoratore non provveda ad accettarla con comunicazione inviata entro sette giorni dal ricevimento della proposta. Il lavoratore che intenda accettare l'offerta ha diritto a posporre l'avvio del nuovo rapporto di lavoro al termine dell'eventuale periodo di preavviso che abbia l'obbligo di dare presso altro datore di lavoro.

8. Ai fini dell'esercizio dei diritti connessi alla disciplina di cui alla presente legge e dell'eventuale impugnazione del licenziamento, il lavoratore ha diritto di ottenere dal datore di lavoro e dalle amministrazioni competenti ogni documento relativo alla procedura, ivi compresi quelli di cui all'art. 4, comma nono, nonché ogni documento e informazione relativi alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi al licenziamento. La mancata cooperazione del datore di lavoro all'esercizio del diritto di informazione di cui alla presente disposizione viene valutata dal giudice ai fini della prova dei fatti controversi e del regolamento delle spese di giudizio».

Articolo 87
Modifica dell'articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223

1. L'articolo 24, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito dal seguente:

« Articolo 24 – Norme in materia di riduzione di personale.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, 15-bis e 15-ter, e all'articolo 5, ad eccezione del comma 6, si applicano alle imprese che occupino più di dieci dipendenti, compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. Ai licenziamenti di cui al primo periodo sono equiparate le dimissioni incentivate e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione»

Capo VIII
**Tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione
dei processi produttivi di beni o servizi.**

Articolo 88
Divieto di interposizione illecita

1. Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi e nei limiti della disciplina degli articoli 61 e seguenti della presente legge, è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, mediante la stipulazione di contratti di appalto, di subappalto, accordi di distacco o con l'utilizzo di qualsiasi altra figura contrattuale o accordo commerciale.
2. L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo alla organizzazione e direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro. Si ritiene in ogni caso prevalente il ruolo dell'interponente quando l'appaltatore o l'interposto si limiti a svolgere le attività amministrative ed operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi compresa l'eventuale organizzazione in turni e la sostituzione di personale assente. Il ruolo prevalente dell'interponente non è escluso dall'esercizio, da parte dell'interposto o di personale che da lui dipenda, di poteri gerarchici e direttivi nei confronti degli altri lavoratori, quando per la natura della prestazione, per le sue modalità organizzative, per i rapporti intercorrenti tra il personale dell'interponente e il personale direttivo dell'interposto, non risulti un effettivo ruolo organizzativo del soggetto interposto e l'utilizzo da parte di questo di un significativo know-how di impresa.
3. Nell'accertamento delle condizioni di cui al comma precedente, il giudice può assegnare valore di presunzione dell'interposizione all'assenza, per quanto riguarda l'interposto, di una significativa autonoma struttura di impresa rispetto al personale impiegato nell'opera o nel servizio, alla ridotta dimensione o ridotta capitalizzazione dell'impresa, all'eventuale rapporto di monocommittenza con l'interponente, alla presenza di rapporti di dipendenza economica, finanziaria o di controllo con l'interponente, all'assenza di caratteristiche di significativa specializzazione dell'opera o del servizio resi rispetto alle attività rientranti nel ciclo produttivo del committente o interponente.