

GRUPPO FRECCIA ROSSA¹

PROPOSTA DI RIFORMA DEL REGIME SANZIONATORIO DEI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

Il Gruppo Freccia Rossa, seguendo un metodo già sperimentato in precedenti occasioni, che si basa su un lungo e paziente confronto tra giuristi del lavoro con diverse esperienze e orientamenti culturali, si è dato come obiettivo la formulazione di un progetto di riforma dell'attuale disciplina delle sanzioni dei licenziamenti invalidi, caratterizzata, come noto, da un elevato tasso di frammentazione e incertezza interpretativa.

L'obiettivo, dunque, era quello della formulazione di una regolazione unitaria e organica della disciplina in ambito privato (pur limitata al terreno del regime sanzionatorio, e senza mettere mano invece ai regimi sostanziali delle diverse fattispecie di recesso del datore di lavoro), superando l'attuale frammentazione su più fonti succedutesi e modificate nel tempo.

Tale impresa, certamente difficile e impegnativa, è giustificata dal perseguimento di almeno tre importanti valori: una maggiore certezza (per quanto possibile) del regime sanzionatorio applicabile; il superamento della discutibile differenza di discipline oggi applicabili in relazione al mero dato temporale del momento di costituzione del rapporto di lavoro; il componimento, in una prospettiva di semplificazione, di alcune asimmetrie interne all'attuale regolamentazione.

Lo sforzo è stato notevole, e alcune soluzioni sono state discusse a lungo, valutando diverse e contrastanti opzioni, varie alternative tecniche, ecc. Ciò è avvenuto, ad esempio, nella fissazione della linea di confine tra sanzioni ripristinatorie e sanzioni indennitarie in relazione alle varie ipotesi di illegittimità.

Le soluzioni di volta in volta raggiunte sono frutto di una costruzione condivisa, almeno sul piano della razionalità tecnica e della ragionevolezza, anche quando taluno avrebbe preferito un diverso bilanciamento degli interessi in campo.

Ciò è stato favorito anche dalla convinzione di dover tener conto degli assetti consolidati e delle soluzioni più condivise da dottrina e giurisprudenza, in particolare da parte della giurisprudenza della Corte costituzionale (e ciò a prescindere dal grado di condivisione personale degli esiti di tale

¹ Il gruppo Freccia Rossa è animato da giuslavoristi di diversa provenienza culturale con lo scopo di promuovere una riflessione collettiva sui tanti nodi irrisolti del diritto del lavoro e delle relazioni industriali e di offrire il risultato di una visione scientifica di sintesi. Ne fanno parte Bruno Caruso, Università degli Studi di Catania; Raffaele De Luca Tamajo, Università degli Studi di Napoli Federico II; Marco Marazza, Università Cattolica del Sacro Cuore; Arturo Maresca, Sapienza Università di Roma; Adalberto Perulli, Università degli Studi di Venezia Cà Foscari; Roberto Romei, Università degli Studi "Roma Tre"; Franco Scarpelli, Università degli Studi di Milano-Bicocca; Valerio Speciale, Università degli Studi G. d'Annunzio Chieti-Pescara; Antonio Viscomi, Università degli Studi Magna Grecia di Catanzaro; Carlo Zoli, Alma Mater Studiorum Università di Bologna. Del gruppo Freccia Rossa è stato altresì fondatore e componente Riccardo Del Punta, Università degli Studi di Firenze (scomparso nel novembre 2022).

giurisprudenza). Eccezione (sia pure non voluta) a tale ultimo criterio metodologico riguarda il tema della disciplina sanzionatoria per le “piccole imprese” per il quale, pur a seguito di una articolata discussione e di sforzi di approfondimento, non si è raggiunta una soluzione sufficientemente condivisa sul terreno della eventuale distinzione di regimi sanzionatori basata su criteri diversi da quello del computo dei dipendenti (computo sia pure rivisto dal punto di vista dei relativi criteri), optando di conseguenza per una soluzione ispirata ad una maggiore flessibilità della tecnica indennitaria.

Ciò premesso, è evidente che la materia del recesso e della disciplina dei relativi profili sanzionatori rimane caratterizzata da un elevato tasso di ‘politicalità’, dove le opzioni valoriali e di politica del diritto dei singoli giuristi (tutte ovviamente legittime, se argomentate e rispettose dei principi espressi dalla Costituzione e dalle Carte europee), così come le opzioni sulle tecniche meglio in grado di realizzare tali valori, difficilmente riescono a trovare sempre soluzioni di incontro e compromesso: non solo perché si tratta di definire un difficile equilibrio, in materia di recesso, nel bilanciamento tra tutela della stabilità del rapporto di lavoro e tutela degli interessi alla flessibilità dell’impresa (e delle altre organizzazioni di lavoro); ma anche perché, come è evidente, la disciplina delle conseguenze del recesso invalido definisce, indirettamente, gli assetti di potere sociale e contrattuale nei rapporti di lavoro (individuali e collettivi).

La proposta collettiva, oggi consegnata alla discussione di altri studiosi e degli operatori, è frutto di difficili equilibri perseguiti con determinazione da tutti i componenti del Gruppo Freccia Rossa. Nel corso del confronto è stata raggiunta la condivisione di punti importanti della disciplina; su altri sono emerse posizioni differenziate, con sfumature più o meno marcate, che hanno dunque portato a soluzioni non unanimi. Dei temi più rilevanti di discussione sui quali non è maturata una soluzione pienamente condivisa si dà sinteticamente conto in calce.

20 gennaio 2025.

Il Gruppo Freccia Rossa

* * *

Art. 1

Campo di applicazione

1. Per gli operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il regime di tutela applicabile in tutte le ipotesi di illegittimità del licenziamento è disciplinato dalle disposizioni di cui alla presente legge.
2. L'art. 2 della presente legge si applica anche ai dirigenti ai sensi dell'art. 2095 c.c.
3. La presente legge non si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

Regime sanzionatorio del licenziamento nullo.

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento nelle ipotesi di:
 - a) licenziamento discriminatorio ai sensi della legislazione nazionale e dell'unione europea;
 - b) licenziamento per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c.;
 - c) licenziamento in violazione degli art. 4, comma 4, e art. 10, comma 3, della l. 12 marzo 1999, n. 68;
 - d) licenziamento in violazione dell'art. 2110, 2° comma, c.c.;
 - e) licenziamento ritorsivo ai sensi degli artt. 17 e 19 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e dell'art. 14 d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104;
 - f) licenziamento intimato oralmente in violazione dell'art. 2 della l. 15 luglio 1966, n. 604;
 - g) licenziamento nullo nei casi diversi da quelli espressamente disciplinati dalla presente 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 comma 3.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c., corrispondente al periodo 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 di cui all'art. 2121 c.c. 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 di cui 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, non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a quindici mensilità della retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. 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 e determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 3 Reintegrazione

1. Nei casi in cui:

- a) non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento per insussistenza della condotta contestata o assenza di rilevanza disciplinare della stessa o perché il fatto contestato è riconducibile ad infrazioni specificamente tipizzate nel codice disciplinare applicato con espressa previsione di sanzione conservativa;
- b) non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo nel caso di insussistenza della modifica organizzativa posta a base del licenziamento o del nesso di causalità;

il giudice 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 di cui all'art. 2121 c.c., corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino 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, e successive modificazioni.

2. In ogni caso nelle ipotesi di cui al comma 1 la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla sentenza di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. Il datore di lavoro è condannato, altresì al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Art. 4 Tutela indennitaria

1. In tutti i casi di licenziamento illegittimo diversi da quelli indicati agli art. 2, comma 1, e 3, comma 1, compresi i casi di vizio di non proporzionalità del recesso rispetto alla condotta contestata al lavoratore o di violazione dell'obbligo di ricollocazione o dei criteri di individuazione del lavoratore nell'ipotesi di licenziamento per motivo oggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura, comunque, non inferiore a otto e non superiore a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. È fatto salvo quanto specificamente previsto negli articoli seguenti.

2. Il giudice determina l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 avendo riguardo all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al numero dei dipendenti occupati, al comportamento e alle condizioni delle parti, a tal fine tenendosi conto anche della consistenza e dell'andamento economico del datore di lavoro.

Art. 5

Licenziamento affetto da vizi formali o 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 15 luglio 1966, n. 604 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità onnicomprensiva non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura pari nel massimo a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. salvo che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, non accerti l'esistenza di un vizio sanzionato ai sensi degli articoli da 2 a 4.

2. In caso di licenziamento per motivi disciplinari adottato omettendo la procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica la disciplina di cui all'art. 3.

3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è individuata secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2.

Art. 6

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 2, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, nazionale o estero, che nella sede, stabilimento, filiale, ufficio, o reparto autonomo ove è stato posto in essere il licenziamento occupa più di quindici dipendenti 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, o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo,

anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti e, in ogni caso, al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, nazionale o estero, che occupi complessivamente più di sessanta dipendenti, anche se occupati al di fuori del territorio nazionale.

2. Ai fini del computo dei dipendenti di cui al comma 1 si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, considerando, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Si tiene conto dei collaboratori di cui all'art. 2, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, con esclusione di quelli di cui al comma 2 della medesima disposizione. Fermo restando quanto previsto in materia di lavoro a tempo determinato, i dipendenti vanno calcolati operando una media dei lavoratori occupati negli ultimi sei mesi, ivi compresi i soci lavoratori dipendenti nell'ambito delle società cooperative, i lavoratori intermittenti e i dipendenti occupati all'estero dallo stesso datore di lavoro.

3. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui al comma 1, al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 2, il licenziamento viziato ai sensi degli art. 3 e 4 estingue il rapporto di lavoro e il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di cui all'art. 2121 c.c., determinata in un importo non inferiore a quattro mensilità e non superiore a dodici mensilità, nel caso di anzianità di servizio non superiore a dieci anni, e fino a diciotto mensilità, nel caso di anzianità di servizio superiore a dieci anni. La misura massima della predetta indennità è ridotta alla metà nel caso di vizi procedurali o di datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti o a 3 se imprenditori agricoli, computati come previsto al comma 2.

4. L'ammontare dell'indennità va individuato secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2.

5. 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 alla presente legge.

Art. 7

Licenziamenti collettivi

1. L'art. 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito come segue:

“2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali costituite in azienda, alle rispettive associazioni di categoria nonché alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato. Qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi

i membri dell'equipaggio di una nave marittima, il datore di lavoro invia la comunicazione al soggetto di cui al comma 4 nel caso in cui la procedura di licenziamento collettivo sia relativa a membri dell'equipaggio di cittadinanza italiana o il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge italiana, nonché alla competente autorità dello Stato estero qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi membri dell'equipaggio di una nave marittima battente bandiera diversa da quella italiana.”

2. L'art. 4, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è sostituito come segue:

“3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o 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, delle mansioni e dell'inquadramento del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva”.

3. L'art. 5, commi 1, 2 e 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223 sono sostituiti come segue:

“1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire nell'ambito di ciascuna unità produttiva, così come definita dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei quali sono stati dichiarati gli esuberanti e delle ulteriori sedi aziendali collocate entro una distanza di 200 chilometri, salva diversa previsione di accordi collettivi stipulati con le associazioni di categoria di cui all'art. 4, comma 2 anche nell'ambito della procedura avviata ai sensi di quella disposizione.

1bis. Nell'ambito definito ai sensi del comma 1, l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2 anche nell'ambito della procedura avviata ai sensi di quella disposizione.

1ter. In mancanza di accordo sindacale sui criteri di scelta, l'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire con riferimento alle mansioni ed ai livelli di inquadramento indicati dal datore di lavoro in eccedenza nella comunicazione di apertura della procedura, o che risultino in eccedenza all'esito della procedura. Nella individuazione dei lavoratori riconducibili alle posizioni eccedenti si terrà conto delle mansioni quantitativamente prevalenti svolte dai lavoratori nei sei mesi antecedenti all'invio della comunicazione di cui all'art. 4, comma 2.

1quater. Per l'individuazione dei lavoratori da licenziare si considerano in via prioritaria i lavoratori che dichiarino in forma scritta la loro non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro e i lavoratori che nel periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale matureranno il diritto ad un qualsiasi trattamento pensionistico di vecchiaia, o anticipato in relazione alla maturazione di specifici requisiti contributivi e/o allo svolgimento di lavori usuranti. Gli ulteriori lavoratori da licenziare sino a concorrenza degli esuberanti sono individuati in applicazione dei seguenti criteri, in concorso tra loro: anzianità di servizio, carichi di famiglia, esigenze organizzative e produttive connesse a specifiche caratteristiche professionali dei lavoratori.

1quinques. Al fine di contenere l'impatto sociale della procedura, e in assenza di accordi collettivi sui criteri di scelta, sino a concorrenza del numero complessivo degli esuberanti dichiarati nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 2, l'impresa potrà licenziare i lavoratori non riconducibili alle mansioni dichiarate in esubero che manifestino in forma scritta la loro non opposizione al licenziamento.

1sexies. Nell'operare la scelta dei lavoratori da licenziare l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 10, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68. 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.”

4. 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. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 12 e successive modificazioni, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si applica il regime di cui all'articolo 4.

Art. 8

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. 9

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 o dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro, 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, c.c., e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di cui all'art. 2121 c.c. per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette 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. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio l'importo dell'assegno è riproporzionato e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a titolo transattivo sulla cessazione del rapporto o a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in si provvede

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'[articolo 1](#), comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'[articolo 4-bis](#) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto [articolo 4-bis](#). Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. 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. 10

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 6, comma 1, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro all'Ispettorato territoriale del lavoro competente in relazione al luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. L'Ispettorato territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 c.c., nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. 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.
7. 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 può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. L'eventuale somma erogata al lavoratore a titolo di incentivo all'esodo o di corrispettivo della rinuncia all'impugnazione del licenziamento, ove intimato, non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche nei limiti dell'importo individuato secondo i criteri di cui all'art. 9, comma 1.
8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 4 e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 c.p.c.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Art. 11 Abrogazioni

1. Sono abrogati gli artt. 8 e 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'art. 18, commi da 1 a 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

* * *

Alcune annotazioni sullo svolgimento dei lavori del Gruppo

1. Il profilo della possibile estensione del campo di applicazione della proposta anche al pubblico impiego privatizzato non è stato oggetto di specifico confronto nell'ambito dei lavori del Gruppo. Ciò non di meno, nella consapevolezza dei consistenti riflessi applicativi della questione, al momento di chiudere il lavoro si è comunque valutato, allo stato, di limitare espressamente la proposta al solo impiego privato. Ciò pur restando la volontà del Gruppo di dedicare alla tematica qualche più specifica sessione di riflessione e dibattito in vista della definizione del testo finale della proposta.

2. La proposta conferma per le ipotesi di licenziamento nullo il regime sanzionatorio della reintegrazione forte e, avuto riguardo agli altri possibili vizi dell'atto di recesso datoriale, propone un modello di coesistenza di tutela reintegratoria debole e tutela indennitaria. Pur dovendo segnalare l'esistenza di spinte nell'ambito del Gruppo verso l'utilizzo di un regime sanzionatorio unitario (per alcuni nel senso dell'indennizzo e per altri nel senso della reintegrazione), certamente in grado di garantire al meglio gli obiettivi di semplificazione e prevedibilità, la soluzione adottata è apparsa l'unico compromesso ragionevolmente perseguibile.

3. Durante l'elaborazione del progetto è stata caldeggiata – in particolare da Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale - la possibilità di inserire una formulazione diretta a sanzionare con la tutela reintegratoria debole anche l'ipotesi di licenziamento pretestuoso e, cioè, del licenziamento qualificato da una palese inconsistenza della giustificazione addotta per il recesso (ad esempio, nei casi di evidente sproporzione del licenziamento disciplinare rispetto alla mancanza di gravità della condotta contestata, anche se non espressamente indicata tra quelle soggette a sanzione conservativa, così come nei casi di palese incoerenza o creazione ad hoc della misura organizzativa posta a base del

recesso). La tematica è stata discussa ma ad avviso degli altri componenti del Gruppo la proposta, ove introdotta, avrebbe rischiato di recuperare appieno un delicato vaglio di proporzionalità del recesso datoriale ai fini della individuazione del regime sanzionatorio applicabile, così anche contraddicendo i pilastri su cui si fonda il complessivo disegno legislativo che, come detto, restano quelli della semplificazione e della prevedibilità.

4. In materia di licenziamenti collettivi è stata discussa – in particolare su proposta di Adalberto Perulli, Franco Scarpelli, Valerio Speciale - la possibilità di adottare la sanzione della reintegrazione debole in caso di violazione dei criteri di scelta, trattandosi di profilo di invalidità che attiene alla persona del lavoratore. Ad avviso degli altri componenti del Gruppo la proposta contraddice agli obiettivi di semplificazione e prevedibilità perseguiti con il progetto, ritenendo preferibile la soluzione sanzionatoria introdotta dalla riforma del 2015 eguale per violazioni della procedura e dei criteri di scelta.

Infine, il tema dei profili di giustificazione sostanziale dei licenziamenti collettivi e del loro regime di eventuale sanzione, prospettato da alcuni dei componenti, è stato al momento accantonato in considerazione del fatto che non è stato mai espressamente regolato dal legislatore e, comunque, della non unanimità di vedute all'interno del Gruppo.

5. Con riguardo al tema delle imprese minori – e indipendentemente da una soluzione più generale della questione posta dalla Corte costituzionale – si è discusso di escludere in ogni caso dal regime delle imprese minori l'impresa sottosoglia ma appartenente a gruppi di imprese o comunque soggetta a direzione e controllo di altra impresa: condizione che non consente di attribuire al basso numero di dipendenti lo stesso valore che esso assume per l'impresa che opera autonomamente sul mercato. La questione, allo stato, non ha trovato spazio nell'articolato per la prevalente volontà del Gruppo di non alterare eccessivamente gli attuali equilibri dell'impianto legislativo. Ciò soprattutto in assenza di una più completa e dettagliata conoscenza del numero di lavoratori e/o imprese eventualmente coinvolte da una siffatta innovazione legislativa.