

Le nuove regole degli ammortizzatori sociali LICENZIAMENTO ART. 18

Cosa cambia e cosa resta invariato	pag. 3
La sanzione per il licenziamento non motivato	pag. 5
I licenziamenti vietati dalla legge	pag. 6
Licenziamento disciplinare e reintegro	pag. 7
Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ("economico")	pag. 10
Il licenziamento giustificato ma viziato nella procedura	pag. 11
Licenziamento e tentativo di conciliazione	pag. 12
Tabella delle sanzioni per il licenziamento irregolare	pag. 14
Dimissioni e risoluzione consensuale	pag. 16
Le opzioni per il lavoratore che intende lasciare il posto del lavoro	pag. 18
Legge n° 92/2012 art. 1	pag. 19

Il primo comma, art. 1, della legge n. 604 del 15 luglio 1966, dispone che "Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art 2119 c. c.. o per giustificato motivo". In pratica, la legge del '66 ha imposto ai datori di lavoro, (tutti, indipendentemente dal numero dei dipendenti), per la prima volta, la ed. stabilità (o tutela) obbligatoria del rapporto di lavoro dipendente ossia il diritto in capo al lavoratore di essere riassunto o almeno indennizzato, in tutti i casi in cui il giudice accerti la mancanza della giusta causa e del giustificato motivo di licenziamento (casi di illegittimità),

Dopo quattro anni, la disciplina sui licenziamenti ha subito una stratificazione che ancora oggi resiste, con l'introduzione della stabilità (o tutela) reale disciplinata dalla nota legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori, art. 18), applicabile però solo alle imprese con un certo numero di dipendenti. La tutela reale, a differenza di quella obbligatoria, prevede la "reintegrazione" nel posto di lavoro (il rapporto si considera mai interrotto) e anche un indennizzo in caso di licenziamento illegittimo per i periodi non lavorati.

Un ultimo passaggio degno di nota è la legge n. 108 del 1990 che ha modificato sia la disciplina della tutela reale che quella della tutela obbligatoria, estendendo, per lo più, la sfera di applicazione della prima a scapito della seconda.

La legge 92/2012, invece, non potendo semplicemente abrogare la stratificazione normativa dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (per ragioni più politiche che tecniche), mischia le carte senza intervenire in maniera incisiva sui meccanismi accennati/senza semplificare e senza raggiungere la tanto auspicata armonizzazione. La Riforma punta in particolare su un numero importante di aggiustamenti, ritocchi, revisioni e quant'altro, determinando una unica e rilevante conseguenza: l'aumento ingiustificato di casistiche e di situazioni che rendono impossibile ogni previsione circa l'esito del contenzioso inevitabile

IN SINTESI COME CAMBIA L'ART.18

	PRIMA DELLA RIFORMA	DOPO LA RIFORMA
Licenziamenti disciplinari	<p>Il licenziamento doveva avvenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per giusta causa, cioè condotte di particolare gravità che pregiudicano definitivamente il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratore (es. il rifiuto di lavorare, l'insubordinazione, il furto in azienda ecc.) o • per giustificato motivo soggettivo, cioè condotte meno gravi ma che rendono difficile la prosecuzione del rapporto di lavoro (es. violazioni disciplinari). <p>Quando il giudice riteneva che questi requisiti non sussistessero dichiarava l'illegittimità del licenziamento e ordinava il reintegro del dipendente nel suo posto di lavoro.</p>	<p>I requisiti del licenziamento disciplinare restano sostanzialmente gli stessi. Ma se tali requisiti mancano - e dunque il licenziamento è illegittimo - invece che reintegrare il dipendente, il datore di lavoro è obbligato a un risarcimento economico pari alla retribuzione da 15 a 24 mesi.</p> <p>Se si accerta che il dipendente non ha commesso il fatto che ha dato origine al licenziamento, il giudice può disporre il reintegro e un'indennità pari alla retribuzione dovuta dal momento del licenziamento</p>
Licenziamenti economici	<p>Il licenziamento doveva avere un giustificato motivo oggettivo, cioè non dipendente dalla condotta del lavoratore ma da "ragioni inerenti all'attività produttiva" (es. chiusura dell'attività, automazione della produzione, <i>outsourcing</i> ecc.). Anche in questo caso l'inesistenza del requisito valido faceva scattare il reintegro.</p>	<p>Come per i licenziamenti disciplinari, se il giudice stabilisce l'inesistenza dei presupposti obbliga il datore di lavoro a un risarcimento da 15 a 24 mensilità.</p> <p>Il reintegro è previsto solo in caso di manifesta insussistenza del fatto che ha determinato il licenziamento (in pratica quando viene camuffato con ragioni economiche un licenziamento di altra natura).</p>
Licenziamenti discriminatori	<p>E' il licenziamento a causa dell'attività sindacale la partecipazione a uno sciopero, oppure dovute a motivi politici, religiosi, razziali o di sesso. L'art. 18 condannava il datore di lavoro (qualunque sia il numero di dipendenti) alla riassunzione del dipendente, al risarcimento di un minimo di 5 mensilità e al versamento dei contributi arretrati.</p>	<p>La riforma non modifica la disciplina. Il dipendente ha in più la facoltà di richiedere invece del reintegro un risarcimento a 15 mensilità</p>

COSA CAMBIA E COSA RESTA INVARIATO

Prima di entrare nel merito dei singoli interventi, è bene fare una panoramica sommaria dei punti di novità e di quelli che hanno resistito al passaggio della Riforma del lavoro.

Gli aggiustamenti introdotti

Gli aggiustamenti operati sulle due leggi fondamentali in tema di licenziamenti (L. 104/1966 e L. 300/1970) vanno a toccare i seguenti aspetti;

- l'obbligo di comunicare al lavoratore per iscritto, contestualmente al licenziamento, i motivi specifici che lo hanno determinato;
- la possibilità di revocare di diritto il licenziamento in precedenza intimato;
- il riordino dei licenziamenti discriminatori o vietati per legge;
- il licenziamento illegittimo nell'area di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ora - in alcuni casi - è indennizzato solo economicamente;
- il tentativo obbligatorio di conciliazione preventivo al licenziamento;
- il licenziamento con meri vizi di forma o di tempistica, puniti in misura meno penalizzante per il datore di lavoro;
- i vizi di procedura nei licenziamenti collettivi.

Più avanti, torneremo su ciascun singolo argomento.

Nessuna novità sostanziale per il campo di applicazione

La riforma non introduce significative novità al campo di applicazione delle tutele per il licenziamento ingiustificato nel rapporto a tempo indeterminato. Come accennato in premessa, resta invariato il dualismo del mercato del lavoro tra **lavoratori a stabilità reale** (reintegro) e **lavoratori a stabilità obbligatoria** (risarcimento).

Da una parte, dunque, restano i lavoratori protetti dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, dipendenti dei datori di lavoro (anche non imprenditori) aventi le seguenti dimensioni:

- con più di sessanta dipendenti complessivi;
- con riferimento alle singole unità produttive o ambiti comunali, con più di quindici dipendenti;
- con più di cinque dipendenti per le imprese agricole.

Son protetti dalla tutela reale anche i lavoratori pubblici con rapporto privatizzato a prescindere dal numero di dipendenti (art. 51, co. 2, Dlgs 165/2001).

Dall'altra parte i datori di lavoro che non raggiungono tali limiti dimensionali nonché quelli che, a prescindere dal numero di dipendenti, appartengono alle cosiddette organizzazioni di tendenza (art. 2 e art. 4, e. 1, legge n. 108/1990), cioè alle organizzazioni non imprenditoriali che svolgono senza fini di lucro un'attività di natura politica, sindacale, culturale, d'istruzione ovvero di religione o di culto. Ai lavoratori che operano in tali imprese ed organizzazioni resta applicabile la tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 della legge n. 604/1966.

Da notare che al di fuori di entrambe le protezioni, residua una terza categoria di lavoratori che ancora subisce il licenziamento libero con preavviso ex art. 2118 cod. civ., a nulla rilevando la qualificazione giuridica e la dimensione del datore di lavoro. Si tratta di lavoratori che il Legislatore ha voluto espressamente tenere fuori, cioè i dirigenti, i

lavoratori pensionabili, i lavoratori in prova, gli apprendisti alla fine del periodo di apprendistato, i domestici e gli atleti professionisti.

Questa impostazione di fondo resta dunque sostanzialmente inalterata, ed ecco quindi il motivo per cui riteniamo fondato il ragionamento che porta a concludere che la legge 92/2012, in fatto di licenziamenti, non riforma alcunché

LA SANZIONE PER IL LICENZIAMENTO NON MOTIVATO

Rientrano nella categoria dei licenziamenti "inefficaci" gli atti di recesso che non sono idonei a interrompere il rapporto di lavoro. La Riforma in esame incide sui licenziamenti inefficaci modificando l'art. 2 della legge n. 604/1966. Dal 18 luglio scorso, l'art. 1, comma 37, della Legge 92 prevede che "Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace [...]". La norma si applica anche alle aziende rientranti nei limiti dimensionali di cui all'art. 18, l. 300/1970. Dunque, il licenziamento orale e quello affetto dal vizio di motivazione, a prescindere dalla dimensione aziendale, non produce effetti sulla continuità del rapporto, che pertanto deve ritenersi mai interrotto.

In precedenza, la disposizione consentiva anche una lettera di licenziamento sprovvista delle motivazioni; in questo caso, il lavoratore aveva facoltà di chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che avevano determinato il recesso, ai quali il datore di lavoro doveva dare risposta per iscritto entro sette giorni dalla richiesta. La novità pertanto risiede nell'onere di comunicare i motivi contestualmente al licenziamento scritto, e senza dubbio l'intervento del Legislatore può accogliersi come una opportuna semplificazione, senza controindicazioni.

La questione qui affrontata delle motivazioni necessarie a rendere efficace il licenziamento è di assoluto rilievo: primo perché i motivi comunicati al momento del recesso non sono più modificabili (in giudizio il datore di lavoro non potrà invocarne altri); secondo perché devono essere specifici; terzo perché devono essere essenziali (al fine di far comprendere al lavoratore le effettive ragioni del recesso); ed infine perché la dichiarazione di inefficacia comporta, particolarmente per i datori di lavoro che non raggiungono le dimensioni dell'art 18, una sanzione molto pesante. Per una svista del legislatore della Riforma (vogliamo pensarla così!), la sanzione applicabile ai datori di lavoro di piccole dimensioni che dovrebbero subire sanzioni solo di natura risarcitoria, in caso di dichiarazione di inefficacia del licenziamento ex art. 2, legge 604/1966, sarebbero sottoposti alla sanzione più grave: il reintegro del lavoratore più il risarcimento di "**Tipo 1**", (**vedi tabella**).

Paradossalmente, invece, alle aziende che per dimensioni si applica l'art. 18 della Statuto dei Lavoratori, per la medesima violazione è prevista solo una sanzione di tipo economico fissata nella misura da 6 a 12 mensilità "**tipo 4**", (**vedi tabella**). In assenza di una correzione legislativa, ovvero di una auspicabile censura della Corte Costituzionale, la Riforma determina l'assurdità di una tutela reale solo per le aziende minori cioè reintegro più risarcimento.

I LICENZIAMENTI VIETATI DALLA LEGGE

La Riforma riscrive quasi completamente l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il nuovo comma 1 dell'art. 18, individua in modo puntuale i licenziamenti che incorrono nelle ipotesi che il Legislatore ha voluto espressamente vietare al fine di proteggere particolari momenti di vita del lavoratore, ovvero quando la motivazione che porta al licenziamento è di per sé illecita.

Ci riferiamo ai casi di licenziamento:

- discriminatorio (articolo 3, legge 11 maggio 1990, n. 108);
- intimato a causa del matrimonio della lavoratrice (si presume per legge che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio);
- intimato alla lavoratrice tra l'inizio del periodo di gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino;
- formulato a seguito della domanda o della fruizione del congedo parentale per la malattia del bambino da parte della lavoratrice madre o del lavoratore padre;
- comunicato al lavoratore padre, in caso di fruizione da parte dello stesso del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino;
- comunicato al genitore che abbia acquisito la paternità/maternità a seguito di adozione e di affidamento; in questo caso il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare; in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di affidamento;
- riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile (trattasi di una norma di chiusura con campo di applicazione residuale).

I divieti di licenziamento ora elencati nel nuovo comma 1 dell'art. 18 in esame, erano già tutti previsti dall'ordinamento, quindi l'opera innovatrice attribuibile alla riforma è semplicemente quella di aver concentrato in un'unica disposizione le tipologie di licenziamento considerate "nulle", le quali scontano tutte la sanzione più severa della reintegrazione piena (tipo 1) salvo che il lavoratore preferisca l'indennizzo. In pratica si tratta della sanzione già prevista nel vecchio testo dell'art. 18, ma con due importanti differenze:

- 1) La richiesta avanzata dal lavoratore per fruire della **indennità sostitutiva** della reintegrazione comporta l'immediata estinzione del rapporto (letteralmente, il comma 3 dell'art. 18 sancisce che la richiesta "determina la risoluzione del rapporto"). In tal modo viene rimossa l'interpretazione che riteneva il rapporto di lavoro ancora in essere (con maturazione di retribuzione senza prestazione lavorativa dalla sentenza fino al pagamento dell'indennità. Inoltre, l'indennità ora non comporta contribuzione previdenziale e subisce termini decadenziali: la richiesta deve essere inoltrata dal lavoratore entro trenta giorni dal deposito della sentenza o dall'invito a riprendere servizio del datore di lavoro, se anteriore.
- 2) Dall'importo stabilito dal giudice per il risarcimento del danno che accompagna il reintegro non viene detratto, diversamente dal passato, l'ammontare delle retribuzioni che il lavoratore avrebbe potuto guadagnare attivandosi con l'ordinaria diligenza, poiché ora compare nella norma un riferimento espresso alla detrazione

del solo "percepito". Ricordiamo, che il risarcimento spetta in relazione alla retribuzione persa dal lavoratore a partire dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione in servizio, con il limite non inferiore alle 5 mensilità di retribuzione.

Da notare che qui non sussiste alcuna distinzione fra datori di lavoro di diversa dimensione ("quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro"), con l'aggiunta della categoria dei dirigenti, che come detto, di base, sono, di regola, esclusi da entrambe le tutele.

Altro aspetto da evidenziare è che per il licenziamento nei periodi contigui al matrimonio e alla maternità, il divieto continua ad operare oggettivamente, cioè a prescindere dalla conoscenza di tali eventi da parte del datore di lavoro al momento del recesso, che pertanto non può mai rappresentare una causa scriminante

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E REINTEGRO

Rispetto al passato, la Riforma esclude dalla sanzione del reintegro il licenziamento "ingiustificato" operato dalle aziende che ricadono sotto il campo di intervento dell'art. 18, salvo alcune ipotesi gravi di ingiustificatezza che il Legislatore ha voluto ancora punire con la reintegrazione nel posto di lavoro (sanzione del 2° tipo, con indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità).

Le fattispecie a cui si applica la sanzione per ingiustificatezza (grave o meno grave) del licenziamento sono quelle conosciute da sempre, che peraltro non subiscono alcuna variazione delle loro nozioni: quando il datore di lavoro invoca la giusta causa (fatti gravissimi che rompono il legame fiduciario tra datore e lavoratore) o il giustificato motivo soggettivo (fatti attinenti un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore) e il giustificato motivo oggettivo (fatti attinenti la gestione dell'impresa; il cosiddetto licenziamento per motivi "economici").

Quando non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo, sia oggettivo che soggettivo, il giudice è chiamato a valutare se la violazione del datore di lavoro ricade nell'ipotesi dell'ingiustificatezza "semplice" (in caso di vizi lievi) ovvero in quella ed "qualificata" (in caso di vizi gravi, macroscopici). La distinzione però è tutta teorica ed astratta, quindi l'opera istruttoria del giudice non sarà assolutamente facile. Peraltro, fintante che non si costituirà una giurisprudenza significativa che possa dettare linee uniformi di interpretazione, non è affatto da escludere che casi analoghi possano essere giudicati in maniera diametralmente opposta.

In questa prima lettura, comunque, cercheremo di dare alcuni criteri distintivi guida già elaborati dalla dottrina, in modo da fornire un quadro il più possibile delineato e schematizzato, mettendo in evidenza le macro categorie di violazione e il corrispondente regime sanzionatorio applicabile

Giustificato motivo soggettivo e giusta causa

Il nuovo comma 4 dell'art. 18, Statuto dei Lavoratori, prevede l'applicazione della sanzione reale di **"tipo 2" (vedi tabella)** nei casi in cui il giudice *"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 il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili"*¹.

La norma richiama solo i casi di licenziamento per "giusta causa o per giustificato motivo soggettivo", quindi quanto diremo di seguito non deve riferirsi an-' che al licenziamento per "giustificato motivo oggettivo", cioè quello che giornalmente parlando viene definito come licenziamento "economico". Nelle ipotesi del comma 4 in esame, le violazioni elencate di seguito subiranno la sanzione della reintegrazione di **"tipo 2" (vedi tabella)**, quindi una tutela reale severa ma al contempo leggermente depotenziata rispetto al passato:

- 1) quando il giudice rileva la "insussistenza del fatto contestato";
- 2) quando "il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili".

Per "insussistenza del fatto" deve intendersi che l'accusa rivolta al lavoratore che ha causato il licenziamento non è vera e, in ogni caso, risulta diversa dall'ipotesi che il giudice ha accertato nel corso del processo. Inoltre, è necessario che l'ipotesi accertata dal giudice sia ritenuta dallo stesso di gravità insufficiente a fondare la sanzione del licenziamento. In altri termini, siamo nella casistica del fatto gravemente "insufficiente" e per tale ragione non idoneo a sorreggere un provvedimento così grave come quello del licenziamento.

Anche nel licenziamento disciplinare ingiustificato -cioè quando si adotta un provvedimento di licenziamento per fatti punibili, invece, con una sanzione conservativa - è applicabile la sanzione reale di **"tipo 2" (vedi tabella)**. Qui le ragioni del giudice devono trovare conferma nelle disposizioni della contrattazione collettiva applicata o nel codice disciplinare aziendale, laddove il fatto contestato risulti sanzionato con una misura disciplinare che garantisce comunque la stabilità del rapporto (es: la multa, la sospensione, ecc). L'errore del datore di lavoro, in sostanza, è rinvenibile nella misura proporzionale della sanzione (es: ha "licenziato" per una mancanza del lavoratore quando invece, ai sensi del codice disciplinare, poteva solo "sospenderlo"). L'ingiustificatezza del licenziamento disciplinare è-il caso sul quale il giudice dovrebbe fare meno fatica (e quindi si spera possa essere più equilibrato) a rilevare il requisito di gravità che conduce alla reintegra del lavoratore, potendo avere un parametro di valutazione rinvenibile dal codice disciplinare collettivo e/o aziendale.

Esclusi! due casi di cui al paragrafo precedente, nelle altre ipotesi in cui il giudice accerta che pur essendo valide le motivazioni del datore di lavoro, tempi e modi del licenziamento siano irregolari, la sanzione prevista al comma 5 del nuovo art. 18 non contempla più la reintegrazione nel posto del lavoro perché, con la Riforma, l'effetto estintivo del rapporto resta confermato nella data del licenziamento originario.

Le "altre ipotesi" cui si riferisce il Legislatore sono tutte quelle che non rientrano nei due casi innanzi evidenziati. Si tratta di un'area molto vasta di tipo residuale, partendo dall'idea che ogni diversa ipotesi rispetto a quelle attribuite del carattere di gravità, non è così rilevante da necessitare un ordine di reintegrazione.

Al lavoratore spetterà solo "un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto". Si tratta non di un risarcimento, ma di una indennità parametrata dal giudice in base ai criteri indicati dalla legge "tipo 3", **(vedi tabella)**. La caratteristica della "onnicomprendente", peraltro, consente di sostenere la teoria che essa assorbe ogni risarcimento di eventuali danni ulteriori, anche non patrimoniali

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO ("ECONOMICO")

In merito al licenziamento ribattezzato "economico", valgono le stesse considerazioni preliminari poste sui licenziamenti soggettivi e per giusta causa, cioè vanno distinte le casistiche di ingiustificatezza "qualificata" (macroscopica) dai licenziamenti con motivazioni non insufficienti.

Licenziamenti ingiustificati

Ai sensi del nuovo comma 7, art. 18, il giudice è chiamato ad applicare la disciplina della tutela reale ridotta "**tipo 2**", (**vedi tabella**) quando accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato:

- 1) ai lavoratori che divengono inabili a causa di infortunio o malattia professionale quando possano essere ancora adibiti a mansioni equivalenti o inferiori, o anche quando è prevista la sospensione dal rapporto per l'incompatibilità momentanea fino a che la stessa persista (art. 4, co. 4, e 10, co. 3, legge n. 68/1999);
- 2) in ragione della inidoneità fisica o psichica del lavoratore;
- 3) in violazione delle norme in tema di mantenimento del posto di lavoro in caso di malattia non professionale;
- 4) quando è "manifestamente insussistente" il fatto posto a base del licenziamento.

Questi casi rientrano nella categoria dei licenziamenti a ingiustificata "qualificata" e pertanto scontano la sanzione della reintegrazione.

Una breve riflessione merita il punto 4. sopra elencato, quello che richiama cioè la "*manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*". Il "fatto" di cui va accertata la "manifesta insussistenza" è quello indicato nella motivazione del licenziamento, il quale evidentemente può riguardare i casi di soppressione; del posto cui era addetto il lavoratore licenziato, anche per esternalizzazione del servizio o per redistribuzione delle relative mansioni, e nella indisponibilità di posizioni libere in cui utilizzarlo proficuamente nell'ambito della organizzazione predisposta dal datore di lavoro. La gravità che ricercherà il giudice nel corso dell'accertamento dei fatti dovrà avere determinate caratteristiche, oltre ad essere necessariamente evidente, manifesta: per esempio, dovrà essere indicativa di una colpa macroscopica del datore di lavoro, aggravata dalla sua azione giudiziaria di resistenza pur consapevole della sua mala fede o colpa grave; dovrà testimoniare il fatto che il datore di lavoro non si è macchiato di un mero errore di valutazione, ma al contrario ha voluto portare avanti un contenzioso costruito *ad hoc per* vincere da una posizione consapevole di torto marcio; ecc.

Ipotesi di indennizzo

Fuori dalle tassative ipotesi appena elencate, se non ricorrono gli estremi del giustificato motivo "economico", il giudice può applicare la sola sanzione indennitaria di "**tipo 3**" (**vedi tabella**) cioè l'indennizzo.

Ne deriva che per le aziende strutturate, il licenziamento oggettivo non fraudolento potrà comportare al massimo una sanzione economica fissata tra 12 e 24 mensilità, cioè il pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che assorbe ogni risarcimento di eventuali danni ulteriori, anche non patrimoniali

IL LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MA VIZIATO NELLA PROCEDURA

I datori di lavoro rientranti nell'area di applicazione dell'art. 18, che sostanzialmente hanno giustificati motivi per licenziare, ma nel farlo commettono errori di natura procedurale, scontano ora una sanzione solo economica dovendo erogare un'indennità da 6 a 12 mensilità di "tipo 4", (vedi tabella).

Il nuovo comma 6 dell'art. 18, prevede che nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione della procedura disciplinare (ex articolo 7, dello Statuto dei Lavoratori) o della procedura di cui al tentativo di conciliazione preventivo al licenziamento, sempre introdotto dalla Riforma con decorrenza 18 luglio 2012 (nuovo articolo 7, legge 15 luglio 1966, n. 604), si applica "/" 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 sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto...".

Oltre ai due vizi procedimentali indicati (difetto di procedura disciplinare e difetto di procedura preventiva di licenziamento), la norma ne prevede anche un terzo ossia il difetto di motivazione contestuale al licenziamento, di cui però abbiamo già trattato.

Da notare che per "difetto" deve intendersi non solo, per esempio, la completa mancanza della motivazione, ma anche altre carenze che ne determinano soltanto l'insufficienza, come il caso ricorrente della genericità della motivazione o della contestazione disciplinare al dipendente. Sul punto, infatti, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori non consente una contestazione disciplinare che non dettagli i fatti incriminati in modo preciso, puntuale e chiaro, in ragione del fatto che il lavoratore deve essere messo in condizione di comprendere appieno la contestazione e rispondere punto punto con le sue giustificazioni. In mancanza di ciò, al lavoratore verrebbe illegittimamente compresso il diritto alla difesa.

LICENZIAMENTO E TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Il Legislatore ci riprova con un procedimento conciliativo **obbligatorio**, che deve ora essere preventivo alla stessa intimazione del licenziamento.

Con la riformulazione integrale dell'art. 7, legge n. 604/1966, viene introdotto un nuovo tentativo "obbligatorio" di conciliazione "preventivo" da espletarsi presso la Direzione territoriale del lavoro, sul modello del tentativo obbligatorio di conciliazione propedeutico al giudizio, abrogato nel 2010 dal Collegato Lavoro per fare spazio all'arbitrato (al momento anch'esso di scarso successo). Il procedimento riguarda solo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quindi non è dovuto in tutti i casi c'è licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ai quali resta applicabile la vecchia procedura disciplinare di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. L'obbligo del tentativo interessa solo le aziende aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Restano pertanto escluse le aziende minori.

Nello specifico, la norma richiede al datore di lavoro di far precedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, una comunicazione effettuata alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. La missiva, oltre a mettere al corrente i destinatari della volontà di licenziare, dovrà evidenziare i motivi che sostengono il licenziamento nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Direzione territoriale del lavoro, entro il termine perentorio di sette giorni dalla richiesta del datore di lavoro, convoca innanzi alla Commissione di conciliazione le Parti, che possono farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un legale o da un consulente del lavoro. La procedura, salvo diverso accordo tra le parti, deve concludersi entro venti giorni dalla convocazione ed in caso di impedimento del lavoratore può essere sospesa al massimo per quindici giorni.

La mancata o ritardata convocazione libera il datore di lavoro che, a quel punto, può intimare il licenziamento senza rischiare alcuna dichiarazione di inefficacia, fermo restando che i motivi del licenziamento indicati nel tentativo di conciliazione non possono più essere modificati e quindi dovranno essere riportati sulla lettera di licenziamento nella stessa formula. Identica sorte spetta al caso di fallita conciliazione tra le parti. ; Per disincentivare il lavoratore a resistere al licenziamento, il Legislatore della Riforma ha previsto a suo beneficio, in caso di risoluzione consensuale, il diritto alla nuova -indennità di disoccupazione (ASPI), mentre di regola questa non spetterebbe in caso di interruzione consensuale del rapporto di lavoro e, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento ad un'agenzia per il lavoro. Sulla stessa linea di incentivazione verso la conciliazione consensuale, la norma usa un ulteriore strumento: la minaccia che il comportamento di ciascuna parte nel corso del procedimento potrebbe essere valutato dal giudice sia ai fini della misura dell'indennità risarcitoria "**di tipo 4**", (**vedi tabella**), sia ai fini della condannabile spese processuali.

Infine, con una norma, antielusiva, si prevede espressamente che il licenziamento "produce effetto da) giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato" (retroattivamente), e il preavviso eventualmente dovuto al lavoratore decorrerà conseguente-mente da tale comunicazione. L'obiettivo della Riforma è di evitare che il lavoratore, in vista del licenziamento preannunciato dalla richiesta alla Direzione territoriale del lavoro, dichiari una malattia "di comodo" per sospendere il decorso dei termini di preavviso dovuto in caso di successiva conferma del licenziamento non conciliato. L'effetto sospensivo, diversamente, non opera in caso di infortunio sul lavoro (a ragion d'essere) e per intervenuta maternità (peraltro già protetta dal divieto legale di licenziare fin dal concepimento, determinabile con la formula convenzionale del trecentesimo giorno precedente alla data presunta del parto).'

Sotto un profilo critico c'è da rilevare che dalla norma emerge la debolezza di un Legislatore che, evidentemente, introduce uno strumento conciliativo preventivo proprio in ragione delle incertezze del regime sanzionatorio previsto dal nuovo art. 18, confidando, con buona dose di ottimismo, che proprio tali incertezze possano indurre le parti a conciliare ancor prima del licenziamento. Tutti gli strumenti conciliativi che si sono succeduti dal dopoguerra ad oggi, in qualunque settore economico, hanno purtroppo dimostrato che nel nostro Paese non c'è una favorevole, cultura giuridica in tal senso. Di questo, prima o poi, bisognerà prenderne atto.

TABELLA DELLE SANZIONI PER IL LICENZIAMENTO IRREGOLARE

Il regime sanzionatorio in tema di licenziamento irregolare, intendendo per tale quel licenziamento che presenta almeno un vizio, formale o sostanziale, di qualunque natura, può essere aggiornato, alla luce della Riforma, secondo lo schema che segue.

1 - Tutela reale piena

Il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (cioè sancisce che il rapporto non si è mai interrotto). A titolo di risarcimento del danno subito dal lavoratore, il Giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (alla quale va sottratto quanto il lavoratore ha eventualmente percepito nelle more del giudizio da altro datore di lavoro per lo svolgimento di altre attività lavorative), la quale in ogni caso non potrà essere **inferiore a 5 mensilità** di retribuzione. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali senza decurtazioni. Dopo la sentenza, il datore di lavoro è tenuto ad invitare il lavoratore alla ripresa in servizio. Se il lavoratore non riprende servizio entro trenta giorni dall'invito, il rapporto di lavoro si intende risolto. In alternativa alla ripresa in servizio, il lavoratore ha la facoltà di chiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro. Questa indennità 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.

2 - Tutela reale ridotta

Il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro (cioè sancisce che il rapporto non si è mai interrotto). A titolo di risarcimento del danno subito dal lavoratore, il Giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (alla quale vanno sottratte, sia le retribuzioni che il lavoratore ha eventualmente percepito nelle more del giudizio da altro datore di lavoro per lo svolgimento di altre attività lavorative, sia quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione), la quale in ogni caso non potrà essere **superiore a 12 mensilità** di retribuzione. Il datore di lavoro è condannato inoltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali 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, ma per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel corso del rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. Dopo la sentenza, il datore di lavoro è tenuto ad invitare il lavoratore alla ripresa in servizio. Se il lavoratore non riprende servizio entro trenta giorni dall'invito, il rapporto di lavoro si intende risolto. In alternativa alla ripresa in servizio, il lavoratore ha la facoltà di chiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro. Questa indennità 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.

3 - Tutela di natura obbligatoria a carico delle grandi aziende

Quando il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento soltanto di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, questa è determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione. Lo stesso Giudice gradua la sanzione tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento, delle condizioni delle parti e, in alcuni specifici casi, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito delle procedure disciplinari.

4 - Tutela obbligatoria ridotta a carico delle grandi aziende

Qualora il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro soggetto all'articolo 18 al pagamento soltanto di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, questa è determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione. Lo stesso Giudice gradua la sanzione tenendo conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

5 - Tutela obbligatoria unica a carico delle aziende

Qualora il giudice condanna il datore di lavoro (che ricade nella legge 604/1966) alla riassunzione (cioè costituisce un nuovo rapporto di lavoro tra le parti distinto dal precedente di cui si è impugnato il licenziamento) deve farlo entro il termine di tre giorni dalla sentenza. In caso il datore di lavoro non intenda riassumere, in alternativa può risarcire il danno al lavoratore versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione. Lo stesso Giudice gradua la sanzione tenendo conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, del comportamento e delle condizioni delle parti.

DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

La Riforma interviene anche sulla risoluzione contrattuale per volontà del lavoratore, sia unilaterale che consensuale. Ai commi dal 16 al 23, dell'articolo 4, la legge 92/2012 introduce un consistente rafforzamento delle tutele per la verifica della effettiva volontà del lavoratore di recedere liberamente dal rapporto di lavoro. Le protezioni legali disposte dalla norma rispondono alla necessità di contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco", cioè quella prassi abusiva in uso in alcune aziende di far firmare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una lettera di dimissioni senza data di decorrenza, in modo da liberarsi arbitrariamente del lavoratore in qualsiasi momento. Questa mala prassi si è diffusa sia a causa del divieto di apporre al contratto di lavoro clausole di risoluzione automatica che prevedono la futura cessazione del rapporto al verificarsi di un determinato evento sia per eludere le rigide norme in tema di licenziamento.

Dimissioni con data certa

Lo strumento che sceglie il Legislatore della Riforma per risolvere il fenomeno delle dimissioni o risoluzione consensuale senza data ricalca parzialmente quanto già tentato nel 2007 con la legge n. 188, che imponeva alle dimissioni la forma scritta pena di nullità, su un apposito modulo di data certa valido per soli quindici giorni dalla sua emissione. Restava libera da vincoli di forma, invece, la risoluzione consensuale. Questa legge era stata poi abrogata (art. 39, e. 10. lett. I), d.l. n. 112/2008 conv. legge n. 133/2008), anche a causa della incerta applicazione amministrativa. Tra l'altro la necessità della ratifica delle dimissioni in tempi stretti sul Modello già predisposto spesso era impossibile in caso di non collaborazione del lavoratore (caso tipico del cittadino straniero che dopo aver fruito delle ferie non rientrava più in Italia).

Ora la Riforma Fornero, al fine di dare efficacia alle dimissioni o alla risoluzione consensuale, prevede due vie alternative:

- al lavoratore può essere chiesto di convalidare le dimissioni, già presentate in forma libera ma scritta, davanti ad un funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro, del Centro Provinciale per l'Impiego o presso una delle sedi individuate dai contratti collettivi nazionali;
- oppure il datore di lavoro - che ha ricevuto la lettera di dimissioni - può chiedere al lavoratore di sottoscrivere una dichiarazione confermativa della volontà di estinzione del rapporto in calce alla ricevuta della trasmissione della comunicazione amministrativa di cessazione del rapporto già obbligatoria per legge (comunicazione di cessazione al Centro per l'Impiego UNILAV.)

In assenza di una delle due suddette prescrizioni, le dimissioni o la risoluzione consensuale sono privi di effetti, cioè non sono legalmente idonei ad interrompere il rapporto di lavoro.

Da notare che al Ministro del lavoro è data facoltà di individuare, con decreto, ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà del dipendente, sulla base dei moderni sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

Il lavoratore può revocare le dimissioni

La mancata convalida o conferma del lavoratore viene regolata cercando di escludere, in tempi ragionevoli, l'incertezza derivante dalla sospensione degli effetti interruttivi sul rapporto di lavoro. Viene previsto, infatti, che in mancanza di convalida o confermasse il datore di lavoro, entro il termine massimo di trenta giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale, invita il lavoratore ad effettuare la convalida o conferma e il lavoratore, entro sette giorni dalla ricezione dell'invito, non adempie, il rapporto si intende

comunque risolto, peraltro con effetto retroattivo trattandosi dell'avveramento di una "condizione sospensiva" (art. 1360, e. 1, cod. civ.). La comunicazione deve essere inviata al domicilio del dipendente o consegnata a mano con sottoscrizione per ricevuta, allegando alla stessa la ricevuta telematica rilasciata dal Centro per l'Impiego che attesta l'avvenuta comunicazione di cessazione del rapporto.

Ovviamente, il lavoratore ha piena libertà di effettuare o meno la convalida o conferma, anche quando abbia ricevuto l'invito predetto. Nessuna sanzione è prevista a carico del lavoratore inadempiente.

La libertà del lavoratore implica anche il potere di ripensarci e in questo caso l'atto rimane definitivamente travolto. Il lavoratore sarà obbligato, sempre nel termine massimo di sette giorni dalla ricezione dell'invito del datore/a trasmettere una comunicazione scritta in carta libera, con la quale dichiara di aver esercitato il suo diritto al ripensamento. Da notare che la revoca travolge anche ogni pattuizione connessa alle dimissioni o risoluzione consensuale (esempio:, esodo incentivato con il pagamento di somme transattive) ed il lavoratore dovrà quindi restituire quanto eventualmente percepito in ragione dell'interruzione incentivata del rapporto di lavoro.

Sanzioni

Vengono introdotte anche sanzioni amministrative particolarmente gravose; L'abuso da parte del datore di lavoro del foglio firmato in bianco dal dipendente "al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale" è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 Euro, "salvo che il fatto costituisca reato".

LE OPZIONI PER IL LAVORATORE CHE INTENDE LASCIARE IL POSTO DEL LAVORO

Dimissioni

Al lavoratore è consentito recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato in qualsiasi momento, mentre in caso di contratto a termine il rispetto del termine apposto dalle parti vincola sia il datore di lavoro che il lavoratore.

La libertà di recedere per il lavoratore con contratto stabile deriva dall'articolo 2118 cod. civ. che però impone, a tutela del datore di lavoro, l'obbligo del preavviso nelle durate stabilite dalla contrattazione collettiva applicata, differenziate a seconda dell'anzianità e della qualifica professionale del lavoratore. Il preavviso non è dovuto solo in caso di dimissioni per giusta causa (art. 2119, e. 1, cod. civ.).

Mutuo consenso

Oltre che per dimissioni, il lavoratore può estinguere il rapporto di lavoro anche di comune accordo con il datore di lavoro. In questo caso la rescissione del contratto non dipende da un atto unilaterale (cioè solo dalla volontà di una sola delle parti, il lavoratore) ma da un cosiddetto "mutuo consenso" (art. 1372, e. 1, cod. civ.), cioè da una volontà comune ad entrambi i soggetti che invece di imporre la singola volontà risolutiva all'altra parte, con il rischio di non trovare un positivo reciproco accoglimento, decidono di concordare insieme l'interruzione del rapporto di lavoro (tipico, per esempio, in tutte le occasioni di incentivi all'esodo, cioè di uscita incentivata dall'azienda).

LEGGE 28 giugno 2012 , n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (12G0115)

Art. 1.

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

La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

- a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;
- b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;
- d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;
- e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;
- f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;
- g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;
- h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

4. Allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendenti della riforma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'ISTAT organizzano delle banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Le banche dati di cui al comma 4 contengono i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute ed eventuali altre informazioni utili ai fini dell'analisi di impatto e del monitoraggio.

6. L'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

9. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'articolo 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva»;

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga»;

e) all'articolo 5, comma 2, le parole: «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle

seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole: «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, 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 altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

g) all'articolo 5, comma 3, le parole: «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti:

«sessanta giorni» e le parole: «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;

h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste»;

i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

10. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono sopresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;

b) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»;

c) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

11. All'articolo 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni»;

b) la lettera d) è abrogata.

12. Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio

2013.

13. La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

14. Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

15. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

16. All'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente:

«a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5»;

b) al comma 1, lettera m), primo periodo, le parole: «2118 del codice civile» sono sostituite dalle seguenti: «2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato»;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443»;

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento 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 predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità».

17. All'articolo 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, le parole: «per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

18. La disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui

al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento.

20. All'articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il numero 3) è aggiunto il seguente:

«3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma»;

b) al comma 9 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso».

21. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 37» sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»;

b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124»;

c) l'articolo 37 è abrogato.

22. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

23. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'articolo 61 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un

determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;

b) al comma 1 dell'articolo 62, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) l'articolo 63 è sostituito dal seguente:

«Art. 63

(Corrispettivo) -

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. 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»;

d) al comma 1 dell'articolo 67, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

e) il comma 2 dell'articolo 67 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine 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 in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro»;

f) all'articolo 68, comma 1, e all'articolo 69, commi 1 e 3, le parole: «, programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

g) al comma 2 dell'articolo 69 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «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».

24. L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25. Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

26. Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

«Art. 69-bis

(Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). -

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

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;

b) 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 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia 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;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di 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 dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».

27. La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

28. All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«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 tre, 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 terzo grado

o di affinità entro il secondo. 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».

29. 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 degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

30. 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 o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo.

31. All'articolo 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2 è abrogato.

32. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente:

«Art. 70

(Definizione e campo di applicazione). -

1. 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 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 al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque 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;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. 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.

4. 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»;

b) all'articolo 72, comma 1, dopo le parole: «carnet di buoni» sono inserite le seguenti: «orari, numerati progressivamente e datati,» e dopo le parole: «periodicamente aggiornato» sono aggiunte le seguenti: «, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali»;

c) all'articolo 72, comma 4, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «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 e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS».

- 33.** Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.
- 34.** Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:
- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
 - b) 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;
 - c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
 - d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.
- 35.** In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.
- 36.** Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
- 37.** Il comma 2 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato».
- 38.** Al secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, la parola: «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».
- 39.** Il termine di cui all'articolo 6, secondo comma, primo periodo, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 38 del presente articolo, si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.
- 40.** L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
- «Art. 7. -
1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del 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. La Direzione 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, 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, non 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.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) 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) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

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».

41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

42. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato 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, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato

inefficace perché intimato in forma orale.

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

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

Il giudice, nelle ipotesi in cui 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 il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, 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. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello 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 trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati 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 dodici e un massimo di ventiquattro 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 di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, 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 sei e un massimo di dodici 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, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo 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 motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. 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; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, 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, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

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»;

c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».

43. All'articolo 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

44. All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

45. All'articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il

seguinte periodo: «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».

46. All'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. 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».

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque 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 devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. 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'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

- 54.** Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.
- 55.** Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.
- 56.** Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.
- 57.** All'udienza, il giudice, sentite le parti, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.
- 58.** Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.
- 59.** 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.
- 60.** La corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La corte d'appello, sentite le parti, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.
- 61.** In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.
- 62.** Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.
- 63.** La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.
- 64.** In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.
- 65.** Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.
- 66.** I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.
- 67.** I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.
- 68.** I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.
- 69.** Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.