



Audizione del 20 gennaio 2015
11^a Commissione Lavoro, Previdenza sociale del Senato

Documento di analisi dell'Atto di governo 134
relativo all'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Premessa generale alla legge 183/2014

Nel momento in cui il Parlamento affronta i primi decreti attuativi della legge delega 183/2014, l'Unione Generale del Lavoro, che il 12 dicembre ha, anche per questo, proclamato uno sciopero generale, ribadisce l'esistenza di almeno dieci nodi critici, che incidono su un provvedimento normativo che, nelle intenzioni del governo dovrebbe favorire le dinamiche occupazionali, ma che, nella realtà, non contiene ancora gli elementi necessari alla ripresa economica e al mantenimento e alla creazione di posti di lavoro. Ciò che oggi nella comunicazione mediatica passa come *Jobs act* è semplicemente una parte del programma annunciato l'8 gennaio dello scorso anno, nel quale, si ricorda, erano previste delle azioni di sistema (energia, tasse, revisione della spesa pubblica, agenda digitale, imprese, pubblica amministrazione, burocrazia, trasparenza) e sette piani industriali (cultura, turismo, agricoltura, cibo; made in Italy; Ict; green economy; nuovo welfare; edilizia; manifattura) in larga parte ancora da attuare.

Nello specifico, i punti critici – che valgono per la legge 183/2014 e per gli atti di governo 134 e 135 – sono riscontrabili: nella carenza di copertura finanziaria; nell'assenza di un confronto con le organizzazioni sindacali e, più in generale, con le parti sociali; nell'ampiezza delle deleghe; nel progressivo superamento dell'articolo 18, che nel tempo non troverà applicazione neanche per i lavoratori già assunti; nella revisione della disciplina delle mansioni; nei controlli a distanza, ammessi sugli impianti e sugli strumenti di lavoro; nell'introduzione del compenso minimo orario, che rischia di marginalizzare la contrattazione collettiva; nelle aspettative connesse all'introduzione del reddito di ultima istanza, a fronte di una copertura insufficiente; nella deregolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; nella definizione della platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali.

Elementi di rilievo nell'Atto di governo 134

Profilo costituzionale

I nuovi assunti con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti avranno, all'interno della stessa azienda, minori tutele rispetto ai colleghi già in servizio, creando così una differenziazione rispetto al presente, dove il discrimine non è anagrafico né di momento di assunzione, ma, piuttosto, di azienda, se occupa più o meno di 15 dipendenti (o altra soglia individuata dall'articolo 18 della

legge 300/1970). Nel dibattito in Parlamento sulla legge delega, si era sempre parlato di periodo transitorio (3-4 anni) durante il quale il licenziamento era possibile, ma, decorso il quale, le tutele diventavano piene; ciò, però, non ha trovato riscontro nel testo governativo.

Il dlgs (articolo 1, comma 2) chiarisce invece il caso contrario, quello dell'azienda che, assumendo personale con contratto a tutele crescenti, superi le soglie di applicazione dell'articolo 18; correttamente, la nuova disciplina si applica anche ai dipendenti già in servizio, privi finora di ogni forma di tutela.

Rispetto della delega

Si evidenzia un possibile eccesso di delega nella previsione di estendere la disciplina anche ai licenziamenti collettivi.

Licenziamento discriminatorio, nullo o in forma orale

Nel contratto a tutele crescenti manca ogni riferimento al licenziamento intimato in concomitanza di matrimonio, nei casi previsti dall'articolo 54 del dlgs 151/2001 (gravidanza, anno di vita del bambino, domanda o fruizione dei congedi parentali anche per il padre, comprese le adozioni e gli affidamenti) o determinato da motivo illecito (art. 1345 del Codice civile); tali motivazioni sono contenute nell'articolo 18, mentre l'articolo 2 del dlgs si limita ad un rimando agli altri casi di nullità espressamente previste dalla legge.

Considerando che un successivo articolo del dlgs (art. 3, comma 3) omette di citare l'articolo 2110 del Codice civile (divieto di licenziamento in caso di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio), come invece previsto nell'articolo 18, ecco che si rende necessario un intervento che richiami esplicitamente tutti i casi indicati all'articolo 18, per evitare successivi problemi interpretativi.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa (licenziamento disciplinare)

I nuovi assunti con contratto a tutele crescenti potranno essere licenziati per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento contrattuale, quindi licenziamento disciplinare) e giusta causa (fatto o comportamento grave da far venir meno il rapporto fiduciario) senza valutazione del giudice, che, vista anche l'assenza di riferimenti al contratto collettivo nazionale di lavoro o ai regolamenti disciplinari, non potrà valutare la sproporzione del licenziamento. Il personale già in servizio è invece tutelato dalle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Si tratta di una evidente disparità, con casi simili (ad esempio, un ritardo nella timbratura) trattati in maniera molto difforme. Si rende quindi necessario l'inserimento del riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro all'articolo 3, comma 2, del dlgs.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (licenziamento economico)

I nuovi assunti con contratto a tutele crescenti avranno un'indennità parametrata sulla sola anzianità di servizio (due mensilità per anno) da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mesi; i lavoratori già in

servizio avranno un'indennità da 12 a 24 mensilità parametrata, però, su più elementi (anzianità, numero dei dipendenti, dimensione aziendale, comportamento e condizione delle parti). Il contenuto dell'articolo 3, comma 1, del dlgs da una parte penalizza i neo assunti (indennità minima inferiore), ma, dall'altra, penalizza anche le aziende, soprattutto quelle medio-piccole rispetto alle quali il giudice non potrà tener conto dei parametri attualmente utilizzati.

Licenziamento di dirigenti sindacali

L'articolo 18 prevede una specifica disciplina in caso di licenziamento di dirigenti sindacali, con la possibilità per il giudice di disporre con ordinanza la reintegrazione nel posto di lavoro nel caso in cui ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro (art. 18, commi 11-13). Tale disciplina non è ripresa nel contratto a tutele crescenti. Considerando la delicatezza del ruolo ricoperto dai dirigenti sindacali è opportuno un richiamo esplicito alla normativa contenuta nell'articolo 18.

Licenziamento collettivo

Si apre un profilo di legittimità costituzionale, in quanto il licenziamento collettivo di personale già in servizio è disciplinato dalla legge 223/1991. In particolare, l'articolo 5, comma 3, della legge 223/1991 prevede la reintegrazione nei casi di violazione della forma scritta e dei criteri di scelta (nell'ordine carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico produttive, salvo diversa previsione nei contratti collettivi nazionali) e la risoluzione del rapporto di lavoro con indennità risarcitoria in caso di vizi procedurali. Per il personale neo assunto con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, la reintegrazione è prevista per il solo caso della violazione del criterio della forma scritta. La violazione dei criteri di scelta non comporta più la reintegrazione, ma il solo pagamento dell'indennità prevista. Il comma 2 dell'articolo 5 della legge 223/1991 specifica anche che non è possibile licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione; anche di questo aspetto non vi è traccia nel dlgs.

Lavoro femminile

Sono almeno tre gli elementi di preoccupazione: 1) l'assenza di un riferimento diretto al divieto di licenziamento in caso di matrimonio, gravidanza, anno di vita del bambino, puerperio e domanda/fruizione di congedi parentali (articolo 2 dlgs); 2) l'assenza di un richiamo all'articolo 2110 del codice civile (divieto di licenziamento in caso di gravidanza e puerperio); 3) solo indennità e non reintegrazione nel posto di lavoro in caso di violazione dei criteri di scelta, fra cui il rispetto della percentuale di genere.

Sintesi dei contenuti del decreto legislativo

Lo schema di dlgs prevede 12 articoli; il decreto approvato nel Consiglio dei ministri del 24 dicembre 2014 conteneva un articolo relativo al contratto di ricollocazione che è poi transitato nel decreto legislativo sulla Naspi (atto di governo 135).

Art. 1 – Campo di applicazione

Il dlgs si applica ai nuovi assunti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In caso di superamento della soglia di applicazione dell'articolo 18, le regole si applicano a tutti i dipendenti.

Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo o orale

Vige l'obbligo per il datore di lavoro, imprenditore e non, di reintegrare il lavoratore licenziato illegittimamente. Il rapporto si intende risolto, se il lavoratore non si presenta nei 30 giorni successivi (è escluso il caso di indennizzo di cui al comma 3). La disciplina si applica anche ai licenziamenti orali.

Al lavoratore spetta un indennizzo del danno subito di minimo 5 mensilità della retribuzione globale di fatto più il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il lavoratore può chiedere in alternativa un'indennità di 15 mensilità non assoggettata a contribuzione previdenziale; la richiesta deve essere presentata entro 30 giorni dal deposito o dall'invito a riprendere servizio.

Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo o giusta causa

Si prevede il pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a 2 mensilità per anno di servizio da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

Nel solo caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (licenziamento disciplinare) con insussistenza del fatto materiale, senza valutazione sulla sproporzione del licenziamento, si prevede la reintegra con il pagamento di una indennità risarcitoria dalla data del licenziamento alla effettiva reintegra, pari a non più di 12 mensilità più il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Il lavoratore può chiedere il pagamento dell'indennità invece della reintegra.

La disciplina si applica anche ai casi di idoneità fisica e psichica.

Non si applica l'articolo 7 della legge 604/1966 (procedura con comunicazione del datore di lavoro).

Art. 4 – Vizi formali e procedura

In caso di vizi formali o procedurali, il datore di lavoro è condannato al pagamento di una indennità pari ad una mensilità per anno da un minimo di due mensilità ad un massimo di 12 mensilità, a meno che non si accerti la sussistenza di altra causa di licenziamento.

Art. 5 – Revoca del licenziamento

Se la revoca è effettuata entro 15 giorni, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità.

Art. 6 – Offerta di conciliazione

Per gli assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il datore di lavoro può offrire in una delle sedi previste (sede di conciliazione e arbitrato, previste dal codice di procedura civile o dalla contrattazione collettiva; sede di certificazione di cui all'art. 82 del dlgs 276/2003) una indennità esente da Irpef e contributi pari ad una mensilità per anno da un minimo di 2 ad un massimo di 18 mensilità; il pagamento avviene con assegno circolare. Viene ad estinguersi il rapporto di lavoro e non si dà seguito alla vertenza di lavoro.

Si prevede una copertura di 2 mln per il 2015, di 7,9 mln per il 2016, di 13,8 mln per 2017, di 17,5 mln per il 2018, di 21,2 mln per il 2019, di 24,4 mln per il 2020, di 27,6 mln per il 2021, di 30,8 mln per il 2022, di 34 mln per il 2023 e di 37,2 mln a decorrere dall'anno 2024; è previsto un monitoraggio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7 – Computo anzianità negli appalti

In caso di cambio di appalto, l'anzianità si computa tenendo conto di quanto il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 – Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

Le frazioni uguali o superiori a 15 giorni sono considerati come un mese intero.

Art. 9 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Se il datore di lavoro non raggiunge le soglie di applicazione dell'articolo 18, non si applica la reintegra nel caso dell'articolo 3, comma 2 (licenziamento disciplinare), mentre l'ammontare delle indennità è dimezzato per un ammontare massimo di 6 mensilità.

La disciplina del dlgs si applica anche alle organizzazioni di tendenza (politiche, sindacali, culturali, religiose..).

Art. 10 – Licenziamento collettivo

Se il licenziamento non è in forma scritta si applica il regime sanzionatorio previsto all'articolo 2 (reintegro più risarcimento). In caso di violazione delle procedure e dei criteri di scelta (art. 4 e 5 della legge 223/1991) si applica il comma 1 dell'articolo 3 (indennità).

Art. 11 – Rito applicabile

Non si applicano i commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 92/2012 (si tratta delle controversie con impugnativa dei licenziamenti ai sensi dell'articolo 18 e per la risoluzione delle questioni relative alla qualificazione dei rapporti di lavoro).

Art. 12 – Entrata in vigore

Il decreto entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.

Il licenziamento nei contratti a tempo indeterminato e a tempo indeterminato a tutele crescenti

Nel caso del contratto a tempo indeterminato, la legge di riferimento è lo Statuto dei lavoratori (l. 300/1970), mentre nel contratto a tutele crescenti si tiene conto del decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri del 24 dicembre 2014 nella versione definitiva presentata al Parlamento il 13 gennaio.

<i>Voce</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>T.I. a tutele crescenti</i>	<i>Osservazioni</i>
Licenziamento discriminatorio, nullo o in forma orale	Reintegra in caso di licenziamento discriminatorio, intimato in concomitanza di matrimonio, per i casi previsti dall'articolo 54 del dlgs 151/2001 (gravidanza, anno di vita del bambino, domanda o fruizione dei congedi parentali anche per il padre, estensione alle adozioni e agli affidamenti), riconducibile ad altri casi di nullità o determinato da motivo illecito (art. 1345 del Codice civile), intimato in forma orale. Oltre alla reintegra, il giudice condanna il datore di lavoro, imprenditore e non, a prescindere dal numero degli addetti, al risarcimento del danno subito con indennità minima di cinque mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Il rapporto è risolto se il lavoratore non si presenta entro 30 giorni; il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegra, entro 30 giorni dal deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di	Reintegra in caso di licenziamento discriminatorio, ovvero riconducibile ad altri casi di nullità o intimato in forma orale. Oltre alla reintegra, il giudice condanna il datore di lavoro, imprenditore e non, a prescindere dal numero degli addetti, al risarcimento del danno subito con indennità minima di cinque mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Il rapporto è risolto se il lavoratore non si presenta entro 30 giorni; il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegra, entro 30 giorni dal deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non assoggettata a contribuzione previdenziale (art. 2).	Nel contratto a tutele crescenti manca il riferimento diretto al divieto di licenziamento in concomitanza di matrimonio, agli altri casi previsti dall'articolo 54 del dlgs 151/2001 e a quello determinato da motivo illecito (art. 1345 del Codice civile). Per evitare problemi interpretativi, è necessario ribadire il divieto di licenziamento anche nei casi elencati sopra.

	fatto, non assoggettata a contribuzione previdenziale (art. 18, commi 1-3).		
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa (licenziamento disciplinare)	Se non ricorrono i casi di giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto contestato ovvero che il fatto è punibile con sanzione conservativa sulla base dei Ccnl o dei codici disciplinari applicabili, il datore è condannato alla reintegrazione e al pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (dedotto quanto percepito con altra attività lavorativa o quanto avrebbe percepito dedicandosi con diligenza alla ricerca di nuova occupazione) più il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maggiorati, ma senza sanzioni. Valgono le regole sul ritorno a lavoro e sull'indennità sostitutiva alla reintegrazione (art. 18, comma 4).	Se non ricorrono i casi di giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto contestato, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il datore è condannato alla reintegrazione e al pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità (dedotto quanto eventualmente percepito con altra attività lavorativa o accettando una congrua offerta di lavoro) più il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Valgono le regole sul ritorno a lavoro e sull'indennità sostitutiva alla reintegrazione (art. 3, comma 2).	Nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali) e giusta causa (fatto o comportamento del lavoratore tale da far venir meno il rapporto di fiducia personale con il datore di lavoro) manca, nel caso del contratto a tutele crescenti, ogni riferimento ai contratti collettivi o ai codici disciplinari applicabili in azienda. Anche in questo caso, come nel precedente caso dei licenziamenti discriminatori o nulli, andrebbe integrato il testo.
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (licenziamento economico)	Il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, commisurata su diversi parametri: anzianità, numero dipendenti, dimensione, comportamento e condizioni delle parti (art. 18, comma 5).	Il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per anno di servizio fra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi (art. 3, comma 1).	L'indennità risarcitoria è agganciata, nel caso del contratto a tutele crescenti, all'anzianità di servizio, mentre nel contratto a tempo indeterminato si tiene conto di più parametri, compreso quello della dimensione aziendale. Siamo davanti ad una situazione paradossale che penalizza i lavoratori con ridotto periodo di servizio (il minimo attualmente

			previsto nell'articolo 18 si raggiunge soltanto dopo sei anni di lavoro presso il datore di lavoro), ma anche le piccole e medie aziende che potrebbero trovarsi a dover pagare un'indennità maggiore di quanto previsto attualmente, in considerazione dei parametri utilizzati dal giudice. In linea generale, comunque, la soglia minima di quattro mensilità non appare congrua ed andrebbe alzata.
Vizi formali e procedurali	In caso di violazione del requisito di motivazione o delle procedure previste all'articolo 7 della legge 300/1970 (sanzioni disciplinari) e dalla legge 604/1966 (art. 7, comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro e tentativo di conciliazione), risoluzione comunque del rapporto di lavoro con riconoscimento al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva da sei a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 18, comma 6).	In caso di violazione del requisito di motivazione o della procedura prevista all'articolo 7 della legge 300/1970 (sanzioni disciplinari), estinzione del rapporto di lavoro con riconoscimento al lavoratore di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per anno di servizio da due a dodici mensilità.	Come nel caso dei licenziamenti economici, il dlgs riduce l'indennità corrisposta al lavoratore con contratto a tutele crescenti. In entrambi i casi il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerta se non ricorrono altri casi di giustificazione del licenziamento. Nel contratto a tutele crescenti non si applica la procedura prevista dalla legge 604/1966 (comunicazione alla DTL) per effetto dell'articolo 3, comma 4, del dlgs.
Inidoneità fisica o psichica	Ai licenziamenti connessi alla inidoneità fisica o psichica del lavoratore (artt. 4 e 10 della legge 66/1999) si applica la disciplina prevista nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa di cui all'articolo 18, comma 4. La medesima	Ai licenziamenti connessi alla inidoneità fisica o psichica del lavoratore (artt. 4 e 10 della legge 66/1999) si applica la disciplina prevista nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa di cui all'articolo 3,	Nel contratto a tutele crescenti non si fa riferimento al licenziamento avvenuto in violazione delle norme contenute nell'articolo 2110 del Codice civile, cosa che rafforza la considerazione espressa sopra in merito al

	disciplina si applica anche al licenziamento intimato in violazione dell'articolo 2110 del Codice civile, relativo ad infortunio, malattia, gravidanza e puerperio (art. 18, comma 7)	comma 2 (art. 3, comma 3).	licenziamento nullo perché contrario alla legge in quanto intimato in coincidenza di matrimonio, gravidanza e puerperio.
Campo di applicazione	Datore di lavoro, imprenditore e non, con alle dipendenze più di 15 lavoratori (o più di 5 se imprenditore agricolo) nella stessa sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto autonomo o comune; in ogni caso, se i dipendenti sono più di 60 (art. 18, commi 8 e 9).	A tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato assunti dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. In caso di superamento delle soglie previste dall'articolo 18, le norme del presente dlgs si applicano anche ai già assunti (art. 1).	Le tutele crescenti si applicano a prescindere dalle soglie previste dall'articolo 18. Resta da capire quale potrà essere la reazione delle aziende, considerando che possono continuare ad utilizzare il contratto a termine che però è più costoso e, almeno per il 2015, non incentivato come il contratto a tutele crescenti.
Revoca del licenziamento	La revoca effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro ripristina senza soluzione di continuità il rapporto di lavoro (art. 18, comma 10).	La revoca effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro ripristina senza soluzione di continuità il rapporto di lavoro (art. 5).	Rimane la medesima disciplina.
Licenziamento dirigenti sindacali	Il giudice può disporre la reintegrazione nel posto di lavoro di dirigenti sindacali quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro; l'ordinanza può essere impugnata o revocata. È prevista una sanzione per il datore di lavoro inottemperante (art. 18, commi 11-13).	Non prevista disciplina specifica.	Si tratta di un tema delicato che ha riflessi sia interni (la tutela democratica del diritto a fare sindacato) sia esterni (i permessi retribuiti riconosciuti per l'attività sindacale) all'azienda e che quindi andrebbe normato.
Conciliazione	Procedura con tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 7 della legge 604/1966, in base al quale il datore di lavoro comunica alla Direzione territoriale del lavoro l'intenzione di procedere	Non si applica la procedura dell'articolo 7 della legge 604/1966 (art. 3, comma 4), ma il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo che non costituisce reddito ai fini	Da valutare l'impatto che potrà avere questa norma relativa all'offerta di conciliazione, soprattutto in termini di riduzione del ricorso al giudice. Considerando i

	<p>al licenziamento; la Dtl convoca le parti. L'esito positivo della conciliazione permette al lavoratore di accedere all'ASpI.</p> <p>L'atteggiamento delle parti è valutato in sede giudiziaria.</p>	<p>Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale pari ad una mensilità per anno di servizio, da un minimo di due ad un massimo di 18 mensilità con pagamento tramite assegno circolare (art. 7). È prevista una copertura crescente: 2 mln per il 2015, di 7,9 mln per il 2016, 13,8 mln per 2017, di 17,5 mln per il 2018, di 21,2 mln per il 2019, di 24,4 mln per il 2020, di 27,6 mln per il 2021, di 30,8 mln per il 2022, di 34 mln per il 2023 e di 37,2 mln a decorrere dall'anno 2024.</p>	<p>tempi molto lenti della giustizia, non è da escludere che siano proprio le imprese ad evitare il ricorso alla conciliazione in quanto sarebbero costrette a versare da subito un importo peraltro molto simile a quello che dovrebbero versare dopo un processo.</p>
Organizzazioni di tendenza	<p>L'articolo 18 non si applica ai datori di lavoro che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, istruzione, religione o culto (art. 4, comma 1, legge 108/1990).</p>	<p>La disciplina del presente dlgs si applica ai datori di lavoro che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, istruzione, religione o culto (art. 9, comma 2).</p>	<p>Si tratta di un tema delicato, soprattutto se si considera l'assenza di fini di lucro delle organizzazioni di tendenza.</p>
Piccole imprese	<p>Si fa riferimento al campo di applicazione.</p>	<p>Se non si raggiungono i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18, non trova applicazione l'articolo 3, comma 2 del presente dlgs (licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa), mentre l'importo previsto per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, comma 1) è dimezzato e non può superare le sei mensilità (art. 9, comma 1).</p>	<p>L'importo massimo dell'indennizzo in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico) è ridotto di quattro volte rispetto a quanto previsto nelle imprese cui si applica l'articolo 18. Questa differenza così accentuata può essere un forte deterrente per la crescita dimensionale delle imprese.</p>
Licenziamento	<p>Si fa riferimento ad una</p>	<p>Se il licenziamento</p>	<p>I licenziamenti collettivi</p>

collettivo	<p>normativa specifica (art. 5, comma 3, legge 223/1991). In caso di violazione della forma scritta, si applica la disciplina prevista dall'articolo 18, comma 1 (reintegrazione e sanzione); in caso di violazione delle procedure si applica il terzo periodo del settimo comma dell'articolo 18 (risoluzione del rapporto di lavoro ed indennità risarcitoria); in caso di violazione dei criteri di scelta si applica l'articolo 18, comma 4 (reintegrazione e pagamento di una indennità).</p>	<p>collettivo è intimato senza forma scritta, il giudice ordina la reintegra e sanziona il datore di lavoro; se sono violate le procedure (confronto sindacale) o i criteri di scelta (previsti dalla legge o dai Ccnl) non c'è la reintegrazione, ma solo il pagamento di una indennità simile a quella prevista per i licenziamenti economici individuali (art. 10).</p>	<p>andrebbero mantenuti sempre nell'alveo della legge 223/1991, evitando una situazione, per cui casi simili, in particolare nella violazione dei criteri di scelta, vengano trattati in maniera difforme, soltanto per il momento dell'assunzione del lavoratore, cosa che presenta forti dubbi di costituzionalità. Si ricorda che il dlgs si applica ai già assunti soltanto nel caso di superamento della soglia prevista dall'articolo 18.</p>
Contratto di ricollocazione	<p>Non previsto.</p>	<p>Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo riceve dal centro per l'impiego un voucher con il quale ha diritto a ricevere un'assistenza nella ricerca di nuova occupazione, addestramento, formazione e riqualificazione purché si ponga a disposizione e cooperi con l'agenzia pubblica o privata (art. 17 del dlgs istituyente la Naspi).</p>	<p>Si tratta di una novità modulata anche da esperienze avviate su base regionale, in particolare in Lombardia.</p>
Rito applicabile	<p>Si applica la disciplina prevista ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 92/2012 con ricorso, omissione di formalità, tempi ridotti, eventuale ricorso, giorni dedicati nel calendario dei tribunali.</p>	<p>Non si applica la disciplina prevista della legge 92/2012.</p>	<p>Andrebbe opportunamente verificato l'impatto sui processi del lavoro di questa misura che riguarda anche la qualificazione dei rapporti di lavoro.</p>