

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4241

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GRIBAUDO, PARIS

Modifiche al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento

Presentata il 23 gennaio 2017

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Le modifiche alla legislazione sul lavoro dipendente approntate da questo Parlamento compiranno presto i loro primi due anni di applicazione. Un simile lasso di tempo, considerati i deboli tassi di crescita dell'Italia e dell'intera eurozona dal 2015 ad oggi, sarebbe forse insufficiente a porre un giudizio sugli effetti di alcune novità introdotte dal cosiddetto *jobs act* e in particolare sulla rimodulazione e sulla riduzione delle possibilità per il lavoratore licenziato ingiustamente di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro.

Ci sono state però politiche promosse dal precedente Governo e approvate dalle Camere che, alla luce dei dati più recenti diffusi dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), mettono il Parlamento nella condizione di dover agire per operare correzioni, l'assenza delle quali inficerebbe gli ingenti sforzi, anche finanziari, messi in campo per diminuire la disoccupazione nel nostro Paese, con par-

ticolare riguardo per la disoccupazione giovanile.

Occorre infatti riconoscere gli investimenti operati dal legislatore nel mercato del lavoro, con uno stanziamento di 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017 e di 500 milioni di euro per l'anno 2018, nella legge di stabilità 2015, a copertura di esoneri contributivi triennali nel limite massimo di 8.060 euro per ogni lavoratore, i quali hanno prodotto un incremento di contratti stabili del 47 per cento nel 2015 rispetto al 2014, arrivando a circa 1,9 milioni di nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati nel 2015. Nell'anno 2016 tale incremento è proseguito con minore slancio a causa della caduta dell'incentivo, ma si è contemporaneamente evidenziato un altro effetto delle nuove norme e, in particolare, di quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. I dati pubblicati dall'Osservatorio dell'INPS sul precariato a dicembre 2016 dimostrano che, venuta a mancare la possibile reinte-

grazione del lavoratore nel posto di lavoro, i licenziamenti disciplinari sono cresciuti nei primi otto mesi dell'anno da 36.048 a 46.255, con un aumento del 28 per cento, su un totale di licenziamenti aumentati nello stesso periodo da 290.658 del 2015 a 304.437 del 2016. Il contratto a tempo indeterminato « a tutele crescenti » continua ad aumentare i suoi numeri, mentre le forme contrattuali atipiche diminuiscono lentamente, ma il rischio è che non si mitighi la situazione di precarietà in cui si trovano molti lavoratori italiani, in particolare giovani. Si moltiplicano, infatti, le testimonianze di chi, assunto con tale contratto e dunque speranzoso di poter accedere alle possibilità offerte da un lavoro stabile quali, ad esempio, le garanzie per ottenere un contratto d'affitto o un mutuo o la possibilità di formare una famiglia, si vede poi licenziare dopo periodi più o meno brevi, anche grazie all'incertezza della pena (in questo caso dell'indennità da pagare al lavoratore) dovuta al carico di lavoro dei giudici competenti.

Accade anche, in alcuni casi, che il datore di lavoro licenzi il lavoratore per l'assunzione del quale ha usufruito di esoneri contributivi. Occorre ricordare che nella legge di bilancio 2017 da poco approvata sono stati introdotti nuovi esoneri contributivi per coloro che assumeranno giovani che hanno effettuato periodi di alternanza scuola/lavoro o tirocini universitari o altri periodi di alternanza, con limiti massimi di spesa pari a 7,4 milioni di euro per il 2017, a 40,8 milioni di euro per il 2018, a 86,9 milioni di euro per il 2019, a 84,0 milioni di euro per il 2020, a 50,7 milioni di euro per il 2021 e a 4,3 milioni di euro per il 2022, con un importo individuale di 3.250 euro annui. Inoltre, per le assunzioni nel Mezzogiorno, è stata prevista in molte regioni la decontribuzione totale con uno stanziamento di 530 milioni di euro.

Di fronte a questo grande investimento pubblico per stimolare l'occupazione si corre il rischio, in assenza di adeguate tutele, che i datori di lavoro utilizzino queste misure, pensate per cambiare la struttura del mercato del lavoro a lungo termine, soltanto come risparmi fiscali e contributivi a breve termine. In questo caso, non solo tali fondi

svolgerebbero semplicemente una funzione anti-ciclica ormai in ritardo rispetto al ciclo economico, ma comporterebbero il grave danno di non stimolare il miglioramento della produttività delle imprese per tutta la durata dell'applicazione degli esoneri. Considerando gli esoneri come una mera riduzione del costo del lavoro, soprattutto nel contesto italiano fatto di piccole e medie imprese che con difficoltà possono programmare i loro investimenti nel medio e lungo periodo, il rischio è che gli imprenditori non investano i risparmi così conseguiti per effettuare miglioramenti della propria competitività.

Occorre allora restituire al lavoro il suo valore. Non possono infatti esistere tutele crescenti se non si garantisce una tutela iniziale, che protegga il lavoratore nel momento in cui è più debole, ovvero nei primi anni dalla firma del contratto.

La presente proposta di legge si compone di un unico articolo che modifica il citato decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, uno dei decreti del *jobs act*.

Il comma 1, lettera *a*), introduce la maggiorazione del 50 per cento dell'indennità del lavoratore nel caso in cui questi venga licenziato entro i primi tre anni dalla firma del contratto senza che ricorrano gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

Si prevede inoltre che, nei casi in cui il lavoratore sia stato licenziato entro i primi quattro anni dalla firma del contratto senza giustificato motivo oggettivo o giustificato motivo soggettivo o giusta causa e per la sua assunzione il datore di lavoro abbia fruito di sgravi fiscali o di esoneri contributivi, quest'ultimo sia condannato sia alla restituzione del beneficio ricevuto, sia alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

La lettera *b*) stabilisce che i limiti alle indennità previste per i licenziamenti nelle piccole imprese non si applicano nei casi in cui tali licenziamenti avvengano entro i primi trenta mesi dalla firma del contratto, ad esclusione della maggiorazione del 50 per cento dell'indennità che, in questi casi, non è mai applicata.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

« *1-bis.* Nei casi in cui il licenziamento nelle modalità di cui al comma 1 sia avvenuto entro i primi trentasei mesi dalla stipula del contratto, l'indennità è aumentata nella misura del 50 per cento.

1-ter. In tutti i casi in cui il datore di lavoro abbia usufruito di sgravi fiscali o di esoneri contributivi per l'assunzione del lavoratore, il quale viene licenziato entro il quarantottesimo mese dalla stipula del contratto, e risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice condanna il datore di lavoro alla restituzione del beneficio all'ente competente e alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro »;

b) all'articolo 9, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« *1.* Ove il datore di lavoro non soddisfi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica l'articolo 3, commi *1-bis* e 2; l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità, salvi i casi in cui il licenziamento sia avvenuto entro i primi trenta mesi dalla stipula del contratto ».



17PDL0050110