

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO LEGISLATIVO 18 maggio 2018, n. 61.

Attuazione della direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 ottobre 2015, che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;

Vista la direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 ottobre 2015, che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi;

Vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi;

Vista la direttiva 2001/23/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti;

Vista la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori;

Vista la direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro;

Vista la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;

Vista la legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2016-2017;

Vista la legge 29 maggio 1982, n. 297, e in particolare l'articolo 2;

Vista la legge 29 dicembre 1990, n. 428, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria per il 1990) e in particolare l'articolo 47 (Trasferimenti di azienda);

Vista la legge 23 luglio 1991, n. 223, recante norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di

disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro;

Visto il decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80, recante attuazione della direttiva 80/987/CEE in materia di tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro;

Visto il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, recante attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori;

Visto il decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, recante attuazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'8 febbraio 2018;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, adottata nella riunione del 22 febbraio 2018;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni speciali per l'esame degli atti del Governo, istituite presso la Camera dei deputati e il Senato della Repubblica a seguito dell'avvio della XVIII legislatura;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 16 maggio 2018;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, della giustizia, dell'economia e delle finanze e delle infrastrutture e dei trasporti;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Modifiche al decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113

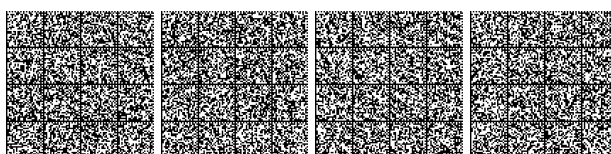
1. Al decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 5 è abrogato;

b) all'articolo 2, comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) le lettere *a)* e *b)*, sono sostituite dalle seguenti:

«*a)* stabilimento, l'unità produttiva o la nave;



b) impresa di dimensioni comunitarie, un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri ovvero un'impresa marittima che impiega almeno 1000 lavoratori marittimi su navi battenti bandiere comunitarie e che impiega almeno 150 lavoratori marittimi su almeno due navi battenti bandiera comunitaria;»;

2) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, un gruppo di imprese, anche marittime, che soddisfa le condizioni seguenti:

1) il gruppo impiega almeno 1000 lavoratori negli Stati membri o impiega almeno 1000 lavoratori marittimi su navi battenti bandiere comunitarie;

2) almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;

3) almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro ovvero, nel caso di imprese marittime, almeno un'impresa marittima del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori marittimi su navi battenti una bandiera comunitaria e almeno un'altra impresa marittima del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori su navi battenti un'altra bandiera comunitaria;»;

c) all'articolo 12 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 1 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «In caso di lavoratori marittimi resta fermo quanto previsto dall'articolo 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.»;

2) dopo il comma 4, è aggiunto il seguente:

«4-bis. Un membro della delegazione speciale di negoziazione o del Cae, o il suo supplente, che siano componenti dell'equipaggio di una nave marittima, sono autorizzati a partecipare a una riunione della delegazione speciale di negoziazione o del Cae o a qualsiasi altra riunione tenuta nell'ambito delle procedure per l'informazione e la consultazione, se, quando la riunione ha luogo, tali membri o i rispettivi supplenti non sono in mare né si trovano in un porto di un Paese diverso da quello in cui ha sede la società di navigazione. Ove possibile, le riunioni sono fissate in modo da facilitare la partecipazione dei membri, o dei loro supplenti, che sono componenti dell'equipaggio di navi marittime. Nel caso in cui un membro di una delegazione speciale di negoziazione o di un Cae o il suo supplente, che siano componenti dell'equipaggio di una nave marittima, non siano in grado di presenziare a una riunione, si considera l'eventualità di fare ricorso, ove possibile, alle nuove tecnologie d'informazione e di comunicazione.».

Art. 2.

Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223

1. All'articolo 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi i membri dell'equipaggio di una nave marittima, il datore di lavoro invia la comunicazione al soggetto di cui al comma 4 nel caso in cui la procedura di licenziamento collettivo sia relativa a membri dell'equipaggio di cittadinanza italiana ovvero il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge italiana, nonché alla competente autorità dello Stato estero qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi membri dell'equipaggio di una nave marittima battente bandiera diversa da quella italiana.».

Art. 3.

Modifiche al codice della navigazione

1. Dopo l'articolo 347 del codice della navigazione è inserito il seguente:

«Art. 347-bis (*Mantenimento dei diritti del personale marittimo in caso di trasferimento d'azienda*). — Ferme restando le norme del presente codice e delle leggi speciali, le disposizioni in materia di trasferimento di azienda di cui all'articolo 2112, primo, secondo, terzo, quarto e quinto comma, del codice civile si applicano anche in caso di trasferimento di una nave marittima quale parte del trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di parte di un'impresa o di uno stabilimento ai sensi dell'articolo 2112, quinto comma, del codice civile, a condizione che il cessionario si trovi ovvero che l'impresa, lo stabilimento o la parte di impresa o di stabilimento trasferiti rimangano nell'ambito di applicazione territoriale del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Le disposizioni in materia di trasferimento di azienda non si applicano qualora l'oggetto del trasferimento consista esclusivamente in una o più navi marittime.».

Art. 4.

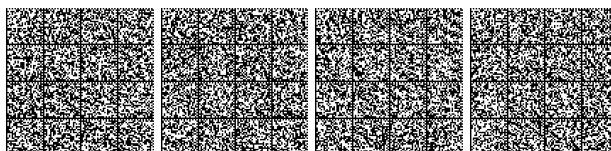
Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le pubbliche amministrazioni interessate provvedono ai compiti previsti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 5.

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.



Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 18 maggio 2018

MATTARELLA

GENTILONI SILVERI, *Presidente del Consiglio dei ministri*

POLETTI, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*

ALFANO, *Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale*

ORLANDO, *Ministro della giustizia*

PADOAN, *Ministro dell'economia e delle finanze*

DELRIO, *Ministro delle infrastrutture e dei trasporti*

Visto, il Guardasigilli: ORLANDO

NOTE

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per gli atti dell'Unione europea vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (GUUE).

Note alle premesse:

— L'art. 76 della Costituzione stabilisce che l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— La legge 24 dicembre 2012, n. 234 (Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 4 gennaio 2013, n. 3.

— La direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 ottobre 2015, che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi è pubblicata nella G.U.U.E. 8 ottobre 2015, n. L 263.

— La direttiva 98/59/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi è pubblicata nella G.U.C.E. 12 agosto 1998, n. L 225.

— La direttiva 2001/23/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti è pubblicata nella G.U.C.E. 22 marzo 2001, n. L 82.

— La direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori è pubblicata nella G.U.C.E. 23 marzo 2002, n. L 80. Entrata in vigore il 23 marzo 2002.

— La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro è pubblicata nella G.U.U.E. 28 ottobre 2008, n. L 283.

— La direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie è pubblicata nella G.U.U.E. 16 maggio 2009, n. L 122.

— La legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017 è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 6 novembre 2017, n. 259.

Il testo dell'art. 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica), pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 31 maggio 1982, n. 147, così recita:

«Art. 2 (*Fondo di garanzia*). — 1. È istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

2. Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'art. 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'art. 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

3. Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'art. 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

4. Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'art. 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

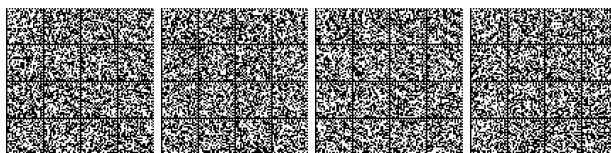
4-bis. L'intervento del Fondo di garanzia opera anche nel caso in cui datore di lavoro sia un'impresa, avente attività sul territorio di almeno due Stati membri, costituita secondo il diritto di un altro Stato membro ed in tale Stato sottoposta ad una procedura concorsuale, a condizione che il dipendente abbia abitualmente svolto la sua attività in Italia.

5. Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

6. Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

7. I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

8. Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'art. 12 della legge



30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.

9. Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'art. 4, primo comma, del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'art. 4 del predetto decreto-legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

10. Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.».

— Il testo dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria per il 1990) (Trasferimenti di azienda) pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 12 gennaio 1991, n. 10, supplemento ordinario, così recita:

«Art. 47 (*Trasferimenti di azienda*). — 1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo art. 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'art. 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'art. 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività;

b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo;

b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

5. Qualora il trasferimento riguardi o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedente e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'art. 2112 del codice civile.».

— La legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 27 luglio 1991, n. 175, supplemento ordinario.

— Il decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80 (Attuazione della direttiva 80/987/CEE in materia di tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 13 febbraio 1992, n. 36, supplemento ordinario.

— Il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 (Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 21 marzo 2007, n. 67.

— Il decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113 (Attuazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 27 luglio 2012, n. 174.

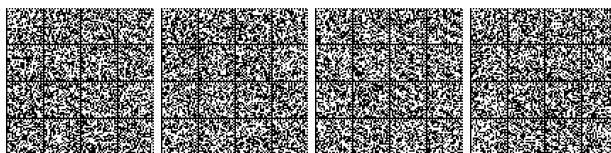
Note all'art. 1:

— Il testo dell'art. 1 del decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, citato nelle note alle premesse, come modificato dal presente decreto, così recita:

«Art. 1 (*Oggetto*). — 1. Il presente decreto legislativo è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. È istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato: *Cae*) o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dagli articoli 5 e seguenti, al fine di informare e consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente decreto. Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantire l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.

3. In deroga a quanto previsto dal comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera d), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettere b) o d), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'art. 9.



4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'art. 9, i poteri e le competenze dei Cae e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate, secondo le definizioni di cui all'art. 2.

5. (abrogato).

6. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del Cae e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal presente decreto legislativo sono limitate alle questioni transnazionali.

7. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.»

— Il testo dell'art. 2 del decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, citato nelle note alle premesse, come modificato dal presente decreto, così recita:

«Art. 2 (Definizioni). — 1. Ai fini del presente decreto si intende per:

a) stabilimento, l'unità produttiva o la nave;

b) impresa di dimensioni comunitarie, un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri ovvero un'impresa marittima che impiega almeno 1000 lavoratori marittimi su navi battenti bandiere comunitarie e che impiega almeno 150 lavoratori marittimi su almeno due navi battenti bandiera comunitaria;

c) gruppo di imprese, un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

d) gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, un gruppo di imprese, anche marittime, che soddisfa le condizioni seguenti:

1) il gruppo impiega almeno 1000 lavoratori negli Stati membri o impiega almeno 1000 lavoratori marittimi su navi battenti bandiere comunitarie;

2) almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;

3) almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro ovvero, nel caso di imprese marittime, almeno un'impresa marittima del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori marittimi su navi battenti una bandiera comunitaria e almeno un'altra impresa marittima del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori su navi battenti un'altra bandiera comunitaria;

e) rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi collettivi vigenti;

f) direzione centrale, la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante o il dirigente cui, in entrambi i casi, siano state delegate, a norma dell'art. 4, le relative attribuzioni e competenze;

g) informazione, la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

h) consultazione, l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

i) comitato aziendale europeo, il comitato istituito conformemente all'art. 1, comma 2, all'art. 9, comma 2, lettera b), e comma 6, o alle disposizioni dell'art. 16, e costituito da dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie di cui all'art. 9, comma 2, lettera a), onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

l) delegazione speciale di negoziazione, la delegazione istituita conformemente all'art. 6, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un Cae ovvero di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 1, comma 2.

2. Ai fini del presente decreto, le soglie minime prescritte per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.»

— Il testo dell'art. 12 del decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113, citato nelle note alle premesse, come modificato dal presente decreto, così recita:

«Art. 12 (Tutela e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori). — 1. I membri del Cae dispongono, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera e), dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dal presente decreto legislativo, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. Inoltre, i membri della delegazione speciale di negoziazione, dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Cae, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, hanno diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura non inferiore a otto ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente. Agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso di lavoratori marittimi resta fermo quanto previsto dall'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, l'accordo di cui all'art. 9 può prevedere ulteriori otto ore annuali.

3. Fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma del presente decreto legislativo.

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del Cae usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione. I contenuti della formazione, considerando gli accordi in atto, sono decisi congiuntamente tra direzione centrale ed il comitato ristretto o, ove non esistente, il Cae.

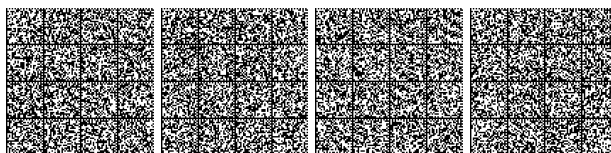
4-bis. Un membro della delegazione speciale di negoziazione o del Cae, o il suo supplente, che siano componenti dell'equipaggio di una nave marittima, sono autorizzati a partecipare a una riunione della delegazione speciale di negoziazione o del Cae o a qualsiasi altra riunione tenuta nell'ambito delle procedure per l'informazione e la consultazione, se, quando la riunione ha luogo, tali membri o i rispettivi supplenti non sono in mare né si trovano in un porto di un paese diverso da quello in cui ha sede la società di navigazione. Ove possibile, le riunioni sono fissate in modo da facilitare la partecipazione dei membri, o dei loro supplenti, che sono componenti dell'equipaggio di navi marittime. Nel caso in cui un membro di una delegazione speciale di negoziazione o di un Cae o il suo supplente, che siano componenti dell'equipaggio di una nave marittima, non siano in grado di presenziare a una riunione, si considera l'eventualità di fare ricorso, ove possibile, alle nuove tecnologie d'informazione e di comunicazione.»

Note all'art. 2:

— Il testo dell'art. 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, citata nelle note alle premesse, come modificata dal presente decreto, così recita:

«Art. 4 (Procedura per la dichiarazione di mobilità). — 1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappre-



sentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato. *Qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi i membri dell'equipaggio di una nave marittima, il datore di lavoro invia la comunicazione al soggetto di cui al comma 4 nel caso in cui la procedura di licenziamento collettivo sia relativa a membri dell'equipaggio di cittadinanza italiana ovvero il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge italiana, nonché alla competente autorità dello Stato estero qualora la procedura di licenziamento collettivo riguardi membri dell'equipaggio di una nave marittima battente bandiera diversa da quella italiana.*

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

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

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

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

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

18G00087

DECRETO LEGISLATIVO 21 maggio 2018, n. 62.

Attuazione della direttiva (UE) 2015/2302 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 novembre 2015, relativa ai pacchetti turistici e ai servizi turistici collegati, che modifica il regolamento (CE) n. 2006/2004 e la direttiva 2011/83/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 90/314/CEE del Consiglio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;

Vista la legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2016-2017 e, in particolare, l'allegato A, punto 2);

