

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 302

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**SULOTTO, SPAGNOLI, ARMAROLI, CACCIATORE, CINCIARI RODANO
MARIA LISA, BRODOLINI, GUIDI, BERLINGUER LUIGI, DI MAURO
LUIGI, NALDINI, FIBBI GIULIETTA, VIGORELLI, GESSI NIVES,
MAZZONI, OLMINI, ROSSINOVICH, TOGNONI, VENTUROLI**

Presentata il 26 luglio 1963

Regolamentazione del licenziamento

ONOREVOLI COLLEGGHI! — Nel corso della II legislatura e precisamente il 19 febbraio 1957, venne annunciata la proposta di legge n. 2726 di iniziativa di un gruppo di deputati, primo dei quali il compianto onorevole Di Vittorio, avente per oggetto la regolamentazione del licenziamento.

La proposta suddetta che era motivata con ampie considerazioni sullo stato in cui versano in Italia i rapporti di lavoro e sulla urgente necessità di sostituire il principio della « giusta causa » a quello del licenziamento *ad nutum* che tuttora è scritto nell'articolo 2118 del Codice civile e che, consentendo gravi e numerosi arbitri in danno dei lavoratori, è responsabile — in massima parte — della violazione dei diritti di libertà degli stessi, che è la caratteristica abbastanza estesa del regime aziendale italiano.

Pensiamo che sia inutile ripetere l'ampia motivazione della suddetta proposta, la quale citava numerosi, autorevoli testi a suffragio della necessità di regolamentare il licenziamento per rendere il rapporto di lavoro conforme ai principi costituzionali vigenti; e richiamava, inoltre, l'esempio di altre legislazioni di paesi civili, le quali hanno da tempo abolito il potere indiscriminato dell'imprenditore di recedere dal rapporto di lavoro, so-

stituendolo con una regolamentazione più o meno complessa.

La proposta di legge venne ripresentata nella passata legislatura il 22 aprile 1961 (n. 2980). Preferiamo però richiamarci nella sua integrità alla relazione del testo della proposta di legge Di Vittorio ed osservare semplicemente che la situazione in essa denunciata, che consigliava l'adozione anche in Italia di una regolamentazione del licenziamento, non è affatto mutata, né migliorata, mentre va segnalato che alle varie nazioni, che hanno provveduto da tempo ad una moderna regolamentazione del licenziamento (Francia, Austria, Brasile, Repubblica Federale Tedesca, Cecoslovacchia, Polonia, ecc.) si è aggiunta una nazione che solo da pochi anni ha conseguito l'autonomia statale: il Regno libico, che, con la legge 5 dicembre 1957, n. 100, ha fra l'altro, creato una speciale procedura per il controllo della legittimità dei licenziamenti ed istituito garanzie ed indennità contro i licenziamenti ingiustificati dei lavoratori.

Dal che può anche desumersi che la regolamentazione del licenziamento è ormai considerata universalmente come una esigenza di modernità e di civiltà a cui anche il nostro Paese non può ormai sottrarsi.

* * *

Passando, dopo queste brevi premesse, ad illustrare il testo della nostra proposta, ci limiteremo a segnalare soprattutto le modificazioni che sono state introdotte nel testo primitivo della proposta Di Vittorio, per tenere anche conto di qualche non ingiustificata critica sollevata soprattutto in sede giuridica contro la formulazione di alcune norme della proposta stessa. Restano inalterati gli articoli 1 e 2. Nell'articolo 3, viene meglio precisato il caso del fallimento o della liquidazione coatta amministrativa dell'azienda datrice di lavoro, in relazione al « giustificato motivo » del licenziamento.

Restano inalterati gli articoli 4 e 5 della vecchia proposta; mentre l'articolo 6 (primo comma) rende più generale il principio del richiamo all'obbligo del preventivo esperimento delle procedure conciliative in atto, per quanto riguarda i licenziamenti collettivi.

Si è ritenuto che l'organo giudiziario che deve risolvere le vertenze determinate dai licenziamenti debba essere il pretore.

Al giudizio si applicheranno le norme del rito del lavoro stabilito dal Codice di procedura civile, con alcune innovazioni che riguardano i provvedimenti provvisori che il pretore potrà emettere alla prima udienza di comparizione sulla continuazione, in pendenza di giudizio, del rapporto di lavoro, nonché l'efficacia esecutiva della sentenza del pretore. La *ratio* di tali innovazioni è di tutta evidenza. Si tratta infatti di consentire al lavoratore licenziato di non attendere la definizione di un giudizio che potrà essere lungo e complesso, con la conseguenza che lo metterebbe nella condizione di accettare non convenienti transazioni e di abbandona-

nare in concreto l'intendimento di proseguire il rapporto di lavoro anche in caso di riconoscimento delle proprie ragioni.

La facoltà del pretore di consentire la prosecuzione, in pendenza di giudizio, del rapporto è connessa ad una valutazione sommaria ed immediata dei fatti contestati al lavoratore e delle prove che di tali fatti vengono addotte.

È stata infine precisata l'efficacia della sentenza che dichiara illegittimo il licenziamento e che dovrà garantire al lavoratore non solo la prosecuzione di fatto del rapporto, ma il conseguimento di tutti i diritti, emolumenti e retribuzioni che gli sarebbero spettati ove il licenziamento non fosse avvenuto.

È stato completato anche l'articolo relativo all'esonero da ogni tassa e spesa derivanti dall'applicazione della legge.

Onorevoli colleghi! raccomandando alla vostra attenzione la presente proposta di legge, non possiamo che ripetere i concetti già espressi a chiusura della relazione che accompagnava la proposta di legge n. 2726 Di Vittorio ed altri; il principio cui la proposta stessa si ispira non può non essere approvato; potranno essere discusse le forme della sua attuazione ed a ciò servirà il contributo, anche critico, di voi tutti.

Approvando questa proposta, il Parlamento renderà un notevole servizio al Paese, proteggendo la libertà dei lavoratori, eliminando una grave causa di ingiustizia e di illecita discriminazione, dando fiducia al popolo nelle istituzioni democratiche della Repubblica, allineando anche il nostro Paese agli altri Paesi civili, nello sforzo di rammodernamento degli istituti giuridici che reggono il rapporto di lavoro.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, in base a norme contrattuali, regolamenti e norme di legge che non garantiscano altrimenti la stabilità dell'impiego, il licenziamento del lavoratore non è ammesso che:

- 1°) per giusta causa;
- 2°) per giustificato motivo.

Al di fuori di queste ipotesi, la cui prova incombe al datore di lavoro, il licenziamento è nullo e non produce alcun effetto giuridico.

In ogni caso è dovuta al prestatore d'opera licenziato l'indennità di anzianità.

ART. 2.

Giusta causa si ha quando sussista una inadempienza del lavoratore ai doveri derivanti dal rapporto di lavoro così grave da non consentire la prosecuzione dello stesso.

Non può essere considerata in alcun caso giusta causa la libera espressione delle proprie idee e l'esercizio dei diritti sindacali e democratici da parte del lavoratore; nonché ogni comportamento che sia manifestazione della personalità umana, morale, e professionale del lavoratore.

ART. 3.

Si ha giustificato motivo di licenziamento quando esso sia imposto da ragioni inderogabili relative ad esigenze obiettive di ordine economico dell'impresa. Il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda non costituiscono di per sé giustificato motivo di licenziamento.

ART. 4.

Il licenziamento deve essere intimato per iscritto con la indicazione dei motivi da cui è giustificato.

Il licenziamento non comunicato per iscritto o non contenente l'enunciazione dei motivi è privo di effetto.

ART. 5.

Le norme di cui agli articoli precedenti si applicano anche al rapporto di lavoro a tempo determinato quando il datore di la-

voro non fornisca la prova che sussistono i requisiti e le caratteristiche espressamente previsti dalla legge che disciplina i contratti di lavoro a termine.

ART. 6.

Il licenziamento, nella ipotesi prevista dall'articolo 3 della presente legge, è subordinato — pena di nullità — al previo esperimento delle procedure stabilite dalle leggi e dai contratti e da accordi collettivi in atto relativi ai licenziamenti per riduzione di personale.

Non possono, in tale ipotesi, essere licenziati i lavoratori che sono membri delle Commissioni interne o di altri Comitati aziendali previsti dalle leggi e dai contratti collettivi, in carica o decaduti dall'incarico da meno di un anno, o proposti come candidati alle stesse cariche, se non nel caso di cessazione della azienda.

ART. 7.

Il lavoratore licenziato per qualsiasi motivo ha diritto di far convocare il datore di lavoro ad un esperimento di conciliazione, presentandone domanda all'Ufficio del lavoro competente per territorio o personalmente o a mezzo dell'Organizzazione sindacale di sua scelta, entro il termine di quindici giorni da quello in cui gli è stato comunicato il provvedimento.

Detto esperimento è svolto nella sede dell'Ufficio del lavoro alla presenza del direttore dello stesso Ufficio o di un funzionario da lui delegato che ne redige il verbale. Le parti potranno farsi assistere dai propri rappresentanti sindacali.

Il datore di lavoro che — senza giustificare un legittimo impedimento — non si presenta all'esperimento di conciliazione è punito con l'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000.

Le parti hanno diritto di ottenere dall'Ufficio del lavoro copia autentica del verbale di conciliazione o di mancata conciliazione.

L'esperimento conciliativo dovrà comunque esaurirsi nel termine di dieci giorni dalla richiesta.

ART. 8.

Il lavoratore che non abbia richiesto l'esperimento di conciliazione e, se lo abbia richiesto, nel caso in cui lo stesso non abbia avuto esito, può adire l'autorità giudiziaria

per l'accertamento della insussistenza delle cause e dei motivi che legittimano il licenziamento ai termini della presente legge.

ART. 9.

È competente a conoscere delle controversie di cui all'articolo 8 il pretore.

Al giudizio si applicano le norme dettate dagli articoli 429 e seguenti del Codice di procedura civile con le modificazioni di cui alle norme che seguono.

ART. 10.

Nella prima udienza di comparizione il pretore sente le parti personalmente ed esperisce il tentativo di conciliazione. Qualora questo non riesca, emette, con ordinanza esecutiva, assunte quando occorre sommarie informazioni, provvedimenti sulla continuazione, in pendenza del giudizio, del rapporto di lavoro.

ART. 11.

La sentenza che dichiara l'illegittimità del licenziamento ordina in ogni caso la prosecuzione del rapporto di lavoro, ed il provvedimento di recesso si dovrà ritenere a tutti gli effetti come non avvenuto, anche per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro collegati all'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro dovrà corrispondere tutte le retribuzioni per il periodo in cui il prestatore d'opera, per effetto del licenziamento dichiarato illegittimo, ne sia stato eventualmente privato.

ART. 12.

Le sentenze pronunziate in primo grado dal pretore sono esecutive.

ART. 13.

Tutti gli atti e i documenti — comprese le sentenze — relativi ai giudizi di cui sopra a gli atti inerenti alla procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 sono esenti da bollo, registro e da ogni altra tassa e spesa. Per i ricorsi in Cassazione non è dovuto il deposito di cui all'articolo 364 del Codice di procedura civile.

ART. 14.

La presente legge entra in vigore dalla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.