

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 1855

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**SPAGNOLI, ABENANTE, SULOTTO, GUIDI, COCCIA,
MAZZONI, TOGNONI, ROSSINOVICH, DE FLORIO**

Presentata il 14 novembre 1964

Modifica dell'articolo 2120 del Codice Civile

ONOREVOLI COLLEGHI! — Le sostanziali modificazioni che alla regolamentazione data dal Codice civile all'indennità di anzianità sono state apportate da numerose disposizioni contenute in provvedimenti di legge ed in contratti collettivi, e la evoluzione delle concezioni relative alla sua natura giuridica, impongono che venga data una sistemazione completa all'istituto stesso attraverso una nuova formulazione dell'articolo 2120 del Codice civile che traduca in una norma generale, inserita nella disciplina civilistica del rapporto di lavoro, i principi ed i concetti già elaborati ed affermati, e recepisca e riassume in modo più organico e completo le parziali soluzioni già legislativamente adottate.

È ben noto che l'indennità di anzianità fu introdotta nella nostra legislazione con l'intento di farne essenzialmente un correttivo del diritto dell'imprenditore di recedere *ad nutum* dal rapporto di lavoro, con funzione risarcitoria in favore del lavoratore così licenziato: onde la ragione della sua esclusione nel caso di dimissioni, di licenziamento per colpa o di cessazione del rapporto a tempo determinato.

È altrettanto noto che tale schema fu presto infranto, emergendo sempre più attraverso l'elaborazione della dottrina e la pratica contrattuale, che la essenza dell'indennità di

anzianità consisteva nel fatto che l'imprenditore è ad essa obbligato, non meno che alla retribuzione periodica, in ragione della prestazione di lavoro: di qui la individuazione della sua natura di retribuzione, di corrispettivo ritardato del vantaggio che l'imprenditore trae dal lavoro del prestatore, e in cui il differimento trova giustificazione in una connessa finalità previdenziale.

Ne è derivato tutto un processo evolutivo che, attraverso contratti collettivi e provvedimenti di legge, ha eroso quelle statuizioni, contenute nell'articolo 2120 che escludono il diritto del prestatore d'opera all'indennità di anzianità in caso di dimissioni volontarie o di licenziamento per giusta causa, e che limitano l'applicazione di tale istituto al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Così, mentre la recente legge 18 aprile 1962, n. 230, che dà una nuova disciplina ai contratti di lavoro a tempo determinato introduce per questi un istituto con finalità e struttura analoga all'indennità di anzianità, i contratti collettivi ormai nella loro totalità riconoscono — sia pure in diversa misura — il diritto del prestatore d'opera a tale emolumento in caso di dimissioni volontarie e introducono il diritto all'indennità stessa in talune ipotesi di licenziamento per mancanze commesse dal lavoratore

L'evoluzione così determinatasi nella struttura e nella regolamentazione concreta dell'istituto, la generale considerazione della sua natura di retribuzione differita, hanno posto l'esigenza di dare all'indennità di anzianità una disciplina che porti al suo logico compimento il processo evolutivo in sintesi ricordato riconoscendo che, trattandosi di compenso di prestazioni già effettuate, il cui versamento è ritardato per finalità previdenziali, l'indennità di anzianità va corrisposta in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia esso a termine che a tempo indeterminato.

Negare l'indennità di anzianità totalmente o parzialmente, per talune ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, è oggi un non senso e nel contempo una ingiustizia, una volta che si riconosce che essa costituisce corrispettivo di lavoro prestato.

Tale negazione finirebbe per assumere la caratteristica d'una vera e propria pena, concretantesi nella ritenuta d'una parte della retribuzione — tanto più grande quanto maggiore è l'anzianità di servizio del prestatore d'opera — che la legge autorizzerebbe a favore, e con vantaggio patrimoniale del datore di lavoro nei casi in cui il rapporto venisse a cessare per recesso per giusta causa da parte dell'imprenditore, o per dimissioni volontarie del lavoratore.

Se l'ingiustizia e l'illogicità d'una tale disciplina quale quella contenuta nell'attuale formulazione dell'articolo 2120 del Codice civile, appare di assoluta evidenza per il caso di dimissioni volontarie, non lo è certo di meno per l'ipotesi di recesso per colpa del lavoratore.

In questo ultimo caso, con la vigente disciplina, per una mancanza che in genere è valutata unilateralmente e soggettivamente dal datore di lavoro (salvo il ricorso all'Autorità giudiziaria di cui tuttavia sono note le interpretazioni assai estensive del concetto di « giusta causa ») il lavoratore incorre non solo nella perdita immediata del posto di lavoro, senza che gli venga accordata con il preavviso o la relativa indennità sostitutiva la possibilità di superare o attenuare i disagi del conseguente stato di disoccupazione — ma addirittura viene ad essere privato del corrispettivo già maturato di prestazioni già effettuate e della funzione previdenziale per cui era stato accantonato: e tutto ciò venendosi a determinare non solo un danno patrimoniale ingiusto per il prestatore d'opera — e che può ascendere ad entità notevoli — ma anche un vantaggio patrimoniale altrettanto ingiusto per il datore di

lavoro, con stimolo quindi, per questo, a valutazioni non obiettive del comportamento del prestatore d'opera.

L'ingiustizia della disciplina appare ancor più evidente se poi si pone mente al fatto che analoga « pena » non vige per il datore di lavoro il cui comportamento abbia dato luogo a dimissioni per giusta causa.

Occorre perciò portare urgentemente rimedio ad una disciplina legislativa che, risentendo di superate impostazioni e di ispirazioni oggi inaccettabili, mantiene a danno del lavoratore una situazione ingiusta e dannosa: unificando nel contempo in una norma generale le modifiche parzialmente o settorialmente apportate a tale disciplina di leggi speciali e norme contrattuali.

La presente proposta tende perciò in primo luogo a sanare questa situazione e a dare all'istituto dell'indennità di anzianità una disciplina coerente alla sua natura giuridica di retribuzione differita, fondata sul riconoscimento del diritto al prestatore d'opera di conseguire tale emolumento in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalle cause, ragioni, modalità concrete con le quali la cessazione abbia a verificarsi, e perciò sia in caso di licenziamento che di dimissioni, sia in caso di recesso *ad nutum* che per giusta causa, sia in caso di risoluzione consensuale, che per forza maggiore, per fallimento dell'imprenditore, per limiti di età, ecc.

Da identiche premesse, ed in particolare dal presupposto della considerazione della natura retributiva e delle finalità previdenziali di tale emolumento, discende che l'indennità di anzianità debba essere corrisposta — a differenza di quanto stabilito dal vigente articolo 2120 del codice civile — non solo per il contratto di lavoro a tempo indeterminato ma anche per il contratto di lavoro a termine: principio che d'altra parte ha trovato accoglimento nell'articolo 5 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

La differenza di disciplina contenuta nell'attuale formulazione dell'articolo 2120, ha la sua ragione — come già detto — nella valutazione dell'indennità di licenziamento come correttivo del recesso *ad nutum* da parte dell'imprenditore — istituto previsto solo per i contratti a tempo indeterminato.

Superata alla radice tale concezione, non solo non vi è motivo per mantenere una tale distinzione di disciplina, ma anzi questa si risolve in situazioni di ingiustizia, d'altra parte già positivamente superate dalla nuova regolamentazione dei contratti a termine;

onde la piena validità dell'unificazione del trattamento dell'indennità di anzianità per tutti i contratti di lavoro, indipendente dalla previsione di un termine di durata.

Le modifiche così illustrate portano alla sostituzione del primo e secondo comma dell'articolo 2120, con altra formulazione nella quale alla dizione « in caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato » venga sostituita con la dizione « in ogni caso di cessazione del contratto di lavoro » abolendosi conseguentemente l'ultima parte della attuale formulazione del primo comma ed il secondo comma.

Altra modifica si appalesa ancora opportuna all'attuale testo dell'articolo 2120 del codice civile, al fine di superare le incertezze e le interpretazioni ristrettive che a tale norma vengono date in sede di computo dell'indennità di anzianità, allorché per effetto di norme collettive vengono previste misure proporzionalmente diverse in relazioni a diversi periodi di anzianità.

È noto infatti che in base a talune regolamentazioni contrattuali, può accadere che l'indennità di anzianità per un dipendente che abbia diversi anni di servizio prestato, debba essere corrisposta in base ad un certo numero di giorni all'anno per i primi — ad esempio, 5 anni di servizio, ed un maggior numero di giorni all'anno per i 5 successivi, e così di seguito.

Una tale regolamentazione non appare giusta, soprattutto perché ne sono danneggiati i lavoratori con maggiore carico di anni di servizio, per i primi dei quali il trattamento è in generale inferiore.

Essa è inoltre contrastante con il principio, di natura imperativa, di proporzionalità agli anni di servizio sul quale si fonda l'istituto dell'indennità di anzianità, per il quale principio l'ammontare, determinato sulla base dell'ultima retribuzione, non può essere di-

verso per un anno di servizio rispetto all'altro.

Ora l'incertezza del testo dell'articolo 2120 del codice civile ha impedito che la giurisprudenza adeguasse imperativamente la regolamentazione collettiva ad un principio di rigida proporzionalità fondata sul computo dell'indennità di anzianità in misura uguale per ogni anno di servizio e sulla base del criterio più favorevole al lavoratore.

A tale difetto ha rimediato per il rapporto di lavoro di impiego privato la legge 18 dicembre 1960, n. 1561; occorre ora estendere lo stesso rimedio a tutti i soggetti di contratto di lavoro con una modificazione dell'articolo 2120 del codice civile che a tale soluzione dia valore generale.

Per questo si ritiene di formulare due commi, nel primo del quale si riafferma il principio per il quale l'ammontare dell'indennità è determinata sulla base dell'ultima retribuzione ed in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro e nella misura proporzionale prevista dalla legge, dei contratti collettivi, degli usi o secondo equità; e nel secondo si precisi che la misura proporzionale di cui al primo comma deve essere la più favorevole al lavoratore e la medesima per tutti gli anni di servizio: il che significa che ove vi fosse una diversa regolamentazione collettiva a seconda dei periodi di servizio, tale regolamentazione dovrà essere unificata, applicando a tutti gli anni di servizio la disciplina più favorevole al lavoratore.

La presente proposta pertanto ha la sua giustificazione nella larga aspirazione di adeguare alle reali esigenze di giustizia e di socialità del mondo del lavoro, ed a principi di coerenza giuridica, un importante istituto del contratto di lavoro, rimuovendo incertezze, parzialità e concrete ingiustizie determinate dal suo attuale ordinamento e dai superati indirizzi che l'hanno ispirato.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ARTICOLO UNICO.

L'articolo 2120 del Codice civile è sostituito dal seguente:

« In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al prestatore di lavoro una indennità proporzionale agli anni di servizio.

L'ammontare dell'indennità è determinata sulla base dell'ultima retribuzione e in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro e nella misura proporzionale stabilita dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità.

In ogni caso la misura proporzionale di cui al comma precedente deve essere quella più favorevole al lavoratore e la medesima per tutti gli anni di servizio.

Sono salve le norme che stabiliscono forme equivalenti di previdenza ».