

N. 2452-302-1855-A

# CAMERA DEI DEPUTATI

## **RELAZIONE DELLE COMMISSIONI RIUNITE IV E XIII** **(GIUSTIZIA — LAVORO)**

**(RELATORI: FORTUNA E RUSSO SPENA, per la maggioranza**  
**CACCIATORE, di minoranza)**

SUL

### **DISEGNO DI LEGGE**

**PRESENTATO DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**  
**(DELLE FAVE)**

**DI CONCERTO COL MINISTRO DI GRAZIA E GIUSTIZIA**  
**(REALE ORONZO)**

**COL MINISTRO DELL'AGRICOLTURA E DELLE FORESTE**  
**(FERRARI AGGRADI)**

**E COL MINISTRO DELL'INDUSTRIA E COMMERCIO**  
**(LAMI STARNUTI)**

*nella seduta del 15 giugno 1965*

Norme sui licenziamenti individuali

E SULLE

### **PROPOSTE 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

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**

*Presentata alla Presidenza il 10 dicembre 1965*

**RELAZIONE DELLA MAGGIORANZA**

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il codice civile del 1865 non regolava organicamente e completamente il rapporto di lavoro limitandosi a dettare alcune norme molto generiche nel titolo IX del libro III dedicato al contratto di locazione.

L'articolo 1568 stabiliva infatti che il contratto di locazione ha per oggetto le cose e le opere definendo, poi, all'articolo 1570 il contratto di locazione di opere come «...il contratto per cui una delle parti si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede».

Il capo III dello stesso titolo, dopo aver distinto (articolo 1627) le varie locazioni di opere fra le quali vi è quella per cui le persone obbligano la propria opera all'altrui servizio, prevedeva solamente il contratto a tempo determinato, stabilendo all'articolo 1628 che: «Nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo o per una determinata impresa».

La norma, ispirata al clima di liberalismo in cui fu redatto il codice, aveva la funzione di assicurare la più ampia libertà contrattuale e traeva la sua origine dall'analogo articolo 1780 del codice napoleonico e dall'articolo 1802 del codice albertino.

Ripugnava infatti, alla coscienza del legislatore del tempo, il fatto che un lavoratore potesse impegnarsi vita natural durante e senza possibilità di recesso in un rapporto di lavoro, che, per il fatto stesso della sua perpetuità, rimettesse in vigore larvate forme di servitù della gleba contro le quali e contro tutti gli altri istituti di carattere feudale (maggiorascato, fedecomesso, ecc.) il codice aveva radicalmente reagito.

D'altra parte non sembrava del tutto conforme ai principi del liberalismo affermatisi

nel tempo, che un imprenditore fosse costretto, suo malgrado, o malgrado le esigenze dell'impresa, a tenere in perpetuo alle sue dipendenze un lavoratore una volta che l'avesse assunto.

La realtà, però, si incaricò di dimostrare ben presto che il contratto a termine non era la sola forma e neanche la più soddisfacente per regolare i rapporti di lavoro dando, attraverso la continua stipula di contratti senza prefissione di termine, la prova che la norma dell'articolo 1628 era insufficiente a regolare compiutamente la materia.

Di fronte a questa realtà, e al fine di evitare che la drastica tutela della libertà della personalità umana attuata dal codice, si risolvesse in un danno per il lavoratore, la dottrina e la giurisprudenza si ingegnarono di incanalare nell'alveo della legalità anche i contratti a tempo indeterminato, elaborando delle teorie che consentissero alle parti di recedere dal rapporto anche se il termine non era stato prefissato.

La giurisprudenza del tempo, di fronte alla precisa disposizione dell'articolo 1628, sostenne che, quando le parti non avessero indicato inizialmente il termine di durata del rapporto, esse avrebbero potuto procedere ad una integrazione della volontà contrattuale attraverso una manifestazione tacita e progressiva col dare esecuzione al rapporto.

Quando una di esse avesse voluto liberarsi dal vincolo, sarebbe stata sufficiente la sua astensione da una ulteriore esecuzione, poiché in tal modo sarebbe venuto meno l'incontro dei consensi necessario alla continuazione del rapporto.

Non è chi non veda come una simile soluzione fosse labile e artificiosa insieme e la-

sciasse il rapporto di lavoro in piena balia dell'arbitrio delle parti.

Più razionale e consistente sembra l'altra teoria sostenuta soprattutto dall'autorità del professor Santoro Passarelli (*Nozioni del diritto del lavoro*) il quale argomentava: « Se manca un termine esplicito, un termine implicito non può mancare mai... ».

In sostanza, la differenza fra il contratto a termine e il contratto a tempo indeterminato, si faceva consistere nella esplicita o implicita apposizione del termine stesso. Ferma considerando in ambedue i casi, l'esistenza di un termine finale, nel primo i partecipanti al rapporto stabilivano *a priori* il momento in cui questo sarebbe cessato, mentre nel secondo, si riservavano la facoltà di stabilirlo nel corso dell'esecuzione del rapporto stesso.

Si trattava quindi, di un termine meramente potestativo, la cui rigida applicazione veniva temperata dal riferimento all'articolo 1609 dello stesso codice, il quale, sebbene trattasse delle locazioni di immobili, veniva invocato per analogia, sia in virtù del fatto che ambedue gli articoli erano contenuti nel titolo delle locazioni, sia, soprattutto, per il fatto che occorreva in certo qual modo dare un fondamento giuridico alla teoria.

Poiché l'articolo 1609 prevedeva la locazione senza prefissione di termine, stabilendo che nel caso le parti contraenti non potessero dare licenza senza osservare i termini stabiliti dalle consuetudini locali, si desumeva per argomento *a contrariis* che la licenza fosse legittima quando la parte che intendeva recedere quei termini avesse dato all'altra.

Nasceva così nel campo del diritto, sotto la spinta della necessità e contro la tassativa disposizione della legge, il contratto a tempo indeterminato.

L'orientamento della giurisprudenza e della dottrina, consolidatosi col passare del tempo, non poteva sfuggire per molto tempo al legislatore, che tutte le istanze del corpo sociale raccoglie e codifica quando esse divengono mature dando loro la veste della giuridicità.

Con decreto-legge luogotenenziale 9 febbraio 1919, n. 112, sul contratto di impiego privato, il principio venne codificato per la prima volta.

All'articolo 2 il decreto stabiliva: « Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta in un termine congruo, in difetto, senza un'indennità corrispondente ».

Il regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 « Disposizioni relative al contratto di impiego privato » che sostituì il decreto del 1919 — e tutt'ora in vigore — recepi, migliorandole, le norme anteriori sostituendo alla vaga dizione « termine congruo » dei termini ben precisi in relazione all'anzianità del lavoratore, e ribadì il principio secondo il quale non è dovuta disdetta, né indennità, nel caso che una delle due parti dia giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

A tal punto giunte le cose, la spinta della « coscienza sociale » tendente a trovare soluzioni sempre più aderenti alla realtà e a cercare istituti più sensibili alle esigenze della vita, parve esaurirsi.

La meta raggiunta sembrò il compimento di ogni aspirazione in materia, tanto è vero che la relazione al nuovo codice civile dedica all'articolo 2118 solo poche righe, quasi di compiacimento per la norma predisposta. « L'articolo, riferendosi al contratto stipulato per un tempo indeterminato, conferma il principio generale, per cui ciascuna delle parti ha facoltà incondizionata di recesso, salvo un termine di preavviso o un'indennità corrispondente ».

Nacque così l'articolo 2118.

A ben guardare, però, e ad esaminare obiettivamente la questione si deve riconoscere che il principio sancito nell'articolo 2118 oltre ad inquadrarsi perfettamente nell'ambiente in cui venne affermato, era da un punto di vista teorico pienamente accettabile e non solo svolse una funzione storica importantissima, ma costituì un passo avanti rispetto alla precedente legislazione.

Il principio si inquadrava perfettamente nell'ambiente in quanto sanciva in campo economico, come si è prima detto, quei principi di libertà cui si ispirava tutto l'ordinamento giuridico italiano affermando solennemente il pieno riscatto della personalità umana da ogni forma di servitù che la parte più forte potesse imporre alla parte più debole. Svolse una funzione storica in quanto gettò le basi per il successivo sviluppo della legislazione.

Costituì un passo avanti rispetto alla precedente legislazione in quanto codificò un rapporto di lavoro (a tempo indeterminato) infinitamente più favorevole al lavoratore del precedente rapporto (a termine).

E se oggi ci accingiamo a modificarlo, è perché siamo convinti che i tempi sono mutati e che quella « spinta della coscienza sociale » di cui abbiamo prima parlato, ha ri-

preso nuovo vigore indirizzandoci a battere strade nuove alle quali solo cinquant'anni fa era assurdo pensare.

In sostanza, più che venire a cadere i presupposti che avevano determinato l'affermazione del principio, ci troviamo di fronte ad una diversa, anzi opposta, valutazione dei presupposti medesimi, e quegli argomenti che la dottrina di mezzo secolo fa portava a valido sostegno del principio, sono oggi considerati, grazie anche al mutamento della mentalità dei tempi, quali argomenti incontrovertibili per il capovolgimento del principio stesso.

Ai principi di assoluta libertà teorica che postulavano la piena parità delle parti, ma che in effetti consentivano la libertà solo alla parte economicamente forte, si sono sostituiti altri e più validi principi di libertà pratica e di effettiva parità fra le parti che postulano, invece, una maggiore giustizia sociale, che può essere ottenuta non già lasciando pieno arbitrio alle parti, il che porta a lasciare la parte più debole in balia di quella più forte, ma ponendo nell'interesse generale delle limitazioni che assicurino una più effettiva libertà.

Sarebbe, infatti, vano sperare che possa fruire effettivamente della libertà, per quanto ampiamente concessa, chi non ha modo di provvedere alle più elementari esigenze della vita e che possa veramente far valere il diritto ad avere idee proprie, magari in contrasto con quelle del padrone, chi l'esistenza sua e della sua famiglia sa dipendere esclusivamente dall'arbitrio del padrone stesso, mentre la cosiddetta libertà di recesso, che per parte padronale significa effettiva libertà di licenziare e sostituire i suoi dipendenti, per il lavoratore significherebbe, il più delle volte, libertà di restare disoccupato.

Così messe le cose, è troppo evidente che la libertà, è solo apparente e gioca in modo profondamente diverso per il datore di lavoro e per il lavoratore.

L'apparente antinomia si può agevolmente spiegare con la diversa posizione delle due parti, sicché come avviene in ogni situazione, la vera giustizia non si consegue nel trattare tutti allo stesso modo e nell'assicurare a ciascuno in teoria, determinati diritti, senza indagare se tali diritti può di fatto esercitare, ma nel *reddere unicuique suum* nel dare cioè ad ognuno secondo le sue condizioni, la sua posizione e le sue possibilità e soprattutto, nel concedere i mezzi per l'esercizio del diritto ristabilendo in fatto la parità compromessa delle condizioni esterne.

Tutti questi principi di cui la dittatura prima e la guerra dopo, impedirono l'affermazione,

sono riaffiorati con rinnovata energia con la restaurazione delle libertà democratiche, e la norma dell'articolo 2118 venne messa in discussione non solo, ma ad essa furono apportati una serie di correttivi che in pratica, per molti settori, portarono alla abolizione della norma.

E la cosa è stata resa più agevole, oltre per l'affermazione dei principi nuovi di cui prima abbiamo parlato, per il lento evolversi di un principio antico secondo il quale il potere di organizzazione e di direzione dell'impresa non può che appartenere esclusivamente all'imprenditore, il quale è solo arbitro dei criteri da seguire nella produzione.

In questo si inquadra il principio del licenziamento *ad nutum* senza del quale l'imprenditore non poteva esercitare quel potere che possiamo definire dittatoriale, essendo inconcepibile organizzare l'impresa, se gli era inibita la facoltà di disporre a suo piacimento dei fattori della produzione e del loro dosaggio e fra questi dei lavoratori.

Per la lenta evoluzione subita questo principio è stato in parte temperato, pur nella permanenza della sua validità, dall'affermarsi della tendenza ad inserire il lavoratore nella direzione dell'impresa.

Questa nuova tendenza che dà una nuova dignità al lavoro facendo del lavoratore da strumento bruto della produzione un cosciente e responsabile partecipe al ciclo produttivo, ha parzialmente modificato i tradizionali rapporti fra imprenditore e lavoratore.

Il primo dei correttivi di cui si è parlato è stato apportato, sotto la spinta di necessità contingenti, dal blocco dei licenziamenti attuato per i lavoratori dell'industria con decreto legislativo 21 agosto 1945, n. 253, scaduto il quale si pervenne all'accordo interconfederale 27 settembre 1945 e al decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788, che istituiva, fra l'altro, la cassa integrazione guadagni.

Un passo avanti per la regolamentazione della materia, fu fatto con il contratto collettivo (non più in vigore) 7 agosto 1947, fondamentale in proposito, con il quale si autorizzavano le commissioni interne ad intervenire nei licenziamenti, né è da dimenticare il decreto-legge 16 settembre 1947, n. 929, sull'imponibile della manodopera in agricoltura, il quale, attraverso l'obbligo dell'assunzione di lavoratori agricoli, indirettamente limitava il potere di licenziamento.

Questo decreto, dichiarato incostituzionale dalla Corte costituzionale, apportò alla libertà dell'imprenditore una grande limitazione.

Sempre nel campo agricolo, la legge 15 agosto 1949, n. 533, stabilì un termine minimo di due annate agrarie per i contratti dei salariati fissi comminando la nullità di ogni patto contrario, onde l'anticipata risoluzione del contratto era legittima solo se provocata da giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

L'entrata in vigore della nuova Costituzione rappresenta un altro punto fermo nella evoluzione del rapporto di lavoro.

Una serie di affermazioni e di principi hanno dato un volto nuovo a tutta la materia.

Primo fra tutti l'articolo 3 che codifica solennemente il nuovo principio della libertà sostanziale in sostituzione della libertà formale attraverso l'affermazione del dovere della Repubblica di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Questo articolo, insieme con il successivo articolo 4, rappresenta la conclusione logica del processo di trasformazione iniziato dall'articolo 1609 del codice del 1865 che, attraverso le fasi sopradescritte, ha instaurato la vera libertà nei rapporti lavorativi.

Dall'articolo 35 per il quale la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, all'articolo 36 che detta le norme per la tutela del lavoro, all'articolo 39 sull'organizzazione sindacale; dall'articolo 41 che nel rispetto della libertà economica pone i vincoli necessari a tutela dell'utilità sociale e della dignità umana, all'articolo 42 che prevede l'apposizione di limiti alla proprietà privata allo scopo di assicurarne la funzione sociale e di renderla accessibile a tutti, la costruzione edificata dal costituente è tale che non è più possibile tornare indietro.

Non sembra inutile, al fine di meglio comprendere l'importanza della legge, che siamo chiamati ad approvare, dare un'occhiata a quello che avviene fuori d'Italia.

In Austria la legge 28 marzo 1947, n. 97, concernente i consigli di impresa, all'articolo 25 contiene diverse disposizioni che limitano la libertà di licenziamento dell'imprenditore soprattutto quando si tratti di membri o ex membri del consiglio di impresa oppure il licenziamento costituisca una crudeltà sociale (*Soziale Härte*) e non sia motivato dalla situazione dell'impresa.

In Brasile il codice del lavoro (decreto-legge n. 5452 del 1° maggio 1943, che ha unifi-

cato la legislazione in materia) stabilisce all'articolo 492 che un salariato con più di 10 anni di anzianità non può essere licenziato che per colpa grave o in ogni caso di forza maggiore.

In Francia il *Code du travail* contiene alcune clausole di portata generale concernenti la rottura del contratto di lavoro a durata indeterminata ed applicabili al licenziamento dei salariati, impiegati ed operai. In particolare l'articolo 31-G, introdotto dalla legge 11 febbraio 1950, stabilisce che i contratti collettivi devono regolare le condizioni di legittimità dei licenziamenti individuali.

Disposizioni generali sono anche contenute nell'ordinanza 24 maggio 1945 e nel decreto 23 agosto 1945 (*Code du travail*, pag. 470), il quale all'articolo 3 stabilisce che il licenziamento dei lavoratori è sottoposto all'autorizzazione del servizio dipartimentale della manodopera.

Garanzie speciali sono previste per consentire ai lavoratori l'esercizio dei diritti sindacali; le condizioni di licenziamento dei membri dei « Comitati d'impresa » e dei « Delegati del personale » sono oggetto di numerose disposizioni legislative.

Per quanto riguarda la Polonia il decreto 18 gennaio 1956 sulla limitazione di disdetta senza preavviso dei contratti di lavoro e sui provvedimenti atti ad assicurare la continuità del lavoro (*Monitor Polski* n. 2, capitolo 11) contiene norme che limitano notevolmente la possibilità di disdetta per colpa commessa dal lavoratore, circoscrivendola a dei casi esplicitamente specificati; inoltre vengono definiti esattamente gli altri casi che giustificano la disdetta per cause non dipendenti dal lavoratore. Le disposizioni del decreto concernono sia gli impiegati sia gli operai.

La disdetta senza preavviso per colpa commessa dal lavoratore è possibile soltanto: a) se il lavoratore ha commesso un reato che rende impossibile il suo impiego al medesimo posto di lavoro; b) se egli ha commesso una grave infrazione ai principali obblighi del lavoratore; c) se, per propria colpa, non è più abilitato a seguire il lavoro assegnatogli.

Il decreto riduce il numero dei casi di disdetta senza preavviso per cause non dipendenti dal lavoratore come la malattia o l'assenza dal luogo del lavoro per altre ragioni.

La disdetta senza preavviso può aver luogo soltanto con il consenso o su parere del Consiglio d'impresa che rappresenta il lavoratore. Il consenso è necessario nei casi in cui la disdetta è conseguenza a una infrazione gra-

ve agli obblighi principali del lavoratore; negli altri casi è necessario il parere.

In virtù del decreto in esame un lavoratore licenziato per cause non previste dalla legge o senza consenso del Consiglio d'impresa (nei casi in cui il consenso è necessario), può ottenere per via giudiziaria l'annullamento della disdetta.

Nel 1957 diverse disposizioni (*Monitor Polski* n. 6, capitolo 37; capitolo 58; capitolo 121; n. 22, capitolo 158 e n. 27, capitolo 184) hanno definito, tra l'altro, i principi e le modalità del licenziamento del personale amministrativo e gli obblighi degli stabilimenti nei confronti dei lavoratori licenziati.

Il licenziamento delle imprese socializzate è regolato dalla decisione del Consiglio dei ministri del 26 febbraio 1958, n. 42 (*Monitor Polski* n. 16, capitolo 100).

Nella Repubblica federale tedesca la procedura del licenziamento dei salariati è regolata principalmente dalla legge 10 agosto 1951 (BGBl I, pagina 449), la quale stabilisce che la disdetta di un contratto di lavoro di un operaio di più di 20 anni, che abbia lavorato per più di 6 mesi senza interruzione nella stessa impresa non ha effetto giuridico se non socialmente giustificata. La legge regola anche la possibilità di ricorso dell'operaio licenziato presso il tribunale del lavoro, il quale può obbligare il datore di lavoro a riassumere l'operaio licenziato o a proporgli un'indennità.

Il datore di lavoro è obbligato, di norma, prima di procedere a qualsiasi licenziamento, a consultare il consiglio di impresa, e ciò in base alla legge 11 ottobre 1952 (BGBl I, numero 681) che regola lo statuto delle imprese (per maggiori particolari, vedere lo studio in materia nella *Revue internationale du travail*, settembre 1959, n. 285).

In Ungheria, infine, il decreto-legge del 1945, n. 9700, concernente, in generale, tutti i rapporti di lavoro fondati su contratti di diritto privato apporta notevoli restrizioni al diritto del datore di lavoro di licenziare i propri dipendenti.

Ci sembra di aver dimostrato attraverso le considerazioni fin qui svolte come l'evoluzione di determinati istituti giuridici segua un suo corso che definiremmo quasi ineluttabile, imponendo soluzioni nuove che, anche se momentaneamente compresse, finiscono sempre per prevalere quando i tempi e le condizioni ambientali sono maturati.

È il caso questo delle limitazioni al diritto di recesso *ad nutum* che hanno continuato, dopo l'entrata in vigore della Costituzione a

farsi sempre più numerose e consistenti fino all'ultimo atto finale rappresentato dall'accordo interconfederale del 29 aprile 1965.

Sempre sensibili al rinnovarsi delle istanze sociali Parlamento e Governo si sono fatti promotori di tre distinte iniziative per arrivare alla conclusione legislativa logica di tutto il problema attraverso la presentazione di due proposte e un disegno di legge interpretando, anche con questo, le istanze contenute in alcune petizioni che si trovano oggi al nostro esame: si tratta delle proposte Spagnoli ed altri (C. n. 1855): Modifica dell'articolo 2120 del codice civile; Sulotto ed altri (C. n. 302): Regolamentazione del licenziamento, e del disegno di legge del Ministro del lavoro e della previdenza sociale (C. n. 2452): Norme sui licenziamenti individuali (1).

È a questo punto che si è posto il primo problema di carattere politico sostenendosi da alcuni che, trattandosi di materia squisitamente sindacale, la relativa regolamentazione dovesse essere lasciata alle organizzazioni di categoria le quali, per la loro stessa composizione, non solo avvertono i problemi del lavoro più immediatamente, ma hanno il diritto, nel quadro della libertà e dell'autonomia loro riconosciute dalla Costituzione, di regolare questioni di stretta pertinenza sindacale.

Per contro si è sostenuto che le associazioni sindacali non sempre rappresentano l'unanimità dei lavoratori per cui l'attività del sindacato rischia di lasciare scoperte alcune categorie non solo, ma determinati rapporti che investono gli interessi fondamentali di una vastissima categoria di cittadini è opportuno siano regolati per legge sia per il fatto che a legiferare sono i diretti rappresentanti del popolo e sia soprattutto perché il Parlamento è la sede più idonea a valutare gli interessi di una categoria in relazione agli interessi più generali della comunità.

A sostegno del loro assunto i primi hanno portato le conquiste raggiunte attraverso la contrattazione collettiva con l'intento di dimostrare che anche senza il ricorso alla legge le associazioni sindacali hanno saputo finora ben proteggere gli interessi dei lavoratori, come dimostrato dall'accordo recentemente concluso tra i sindacati e la Confindustria sulla regolamentazione dei licenziamenti individuali. Tale accordo non soltanto conferma, sul piano generale, la validità e l'efficacia del metodo

(1) Una proposta di legge Di Vittorio presentata nella II Legislatura (C. n. 2726) è rimasta presso la Commissione lavoro della Camera in sede referente.

contrattuale anche per la soluzione dei problemi non strettamente inerenti alla tutela economica del lavoratore, ma contiene sensibili e significativi miglioramenti rispetto alla precedente disciplina, per cui va considerato come strumento altamente positivo di difesa dei lavoratori contro l'arbitrario esercizio del potere di licenziamento, strumento caratteristicamente fondato sul funzionamento di autonome procedure contrattuali, intrasferibili sul piano legislativo, garanzia irrinunciabile della partecipazione del sindacato al progresso integrale di tutela del lavoratore medesimo.

I secondi, invece, hanno opposto la non meno valida considerazione che il risultato di far partecipi tutti i lavoratori di determinati benefici che solo con la legge si possono conseguire, sia da considerarsi preferibile ad ogni altro risultato.

Dovendo operare una scelta si può convenire che, pur non misconoscendo l'essenziale ed insostituibile funzione che il sindacato esercita nel campo dei rapporti di lavoro, anzi riconoscendo che la maturazione del problema è stata determinata in gran parte dall'attività sindacale, sia preferibile la seconda soluzione come la più idonea a garantire in eguale misura a tutti i lavoratori il conseguimento dei benefici previsti dalla legge.

Anzi, è da aggiungere che questa soluzione sembra l'unica possibile ove si tenga conto che la contrattazione collettiva, anche se può derogare a norme non cogenti di legge, non può abrogare le norme stesse, sicché, ove il legislatore non intervenisse, come ha inteso fare col presente disegno di legge, l'articolo 2118 resterebbe sempre valido ed operante, posto come una spada di Damocle sul capo dei lavoratori.

Da qui l'accelerazione dei tempi per pervenire all'approvazione del disegno di legge sul quale, per il fatto di essere stato preso a base della discussione delle Commissioni riunite ci accingiamo a riferire.

Il disegno di legge si basa, nel suo testo originario, sui seguenti principi generali: 1) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto a tempo indeterminato soltanto per giusta causa o per giustificato motivo (articolo 1); 2) obbligatorietà *ad substantiam* della forma scritta (articolo 2); 3) insussistenza del giustificato motivo del licenziamento determinato direttamente o indirettamente da motivi politici, religiosi o sindacali (articolo 4); 4) deferimento delle controversie relative ad arbitri (articolo 8), obbligo alternativo del datore di lavoro di riassumere il lavoratore licenziato senza giusta causa o giu-

stificato motivo o di risarcirlo versando una indennità (articolo 9); 5) corresponsione al lavoratore dell'indennità di anzianità in ogni caso di licenziamento (articolo 10); 6) inapplicabilità della legge alle imprese che occupano fino a 35 dipendenti (articolo 12).

Alcune questioni connesse a questi principi hanno sollevato parecchie perplessità e dubbi in merito alla loro costituzionalità per cui le Commissioni riunite hanno ravvisato l'opportunità di sollecitare in proposito il parere della Commissione affari costituzionali del quale si dirà diffusamente appresso.

Ora, essendo tali questioni pregiudiziali, in quanto investono il disegno di legge nel suo complesso e la sua aderenza alle norme costituzionali, esse vanno risolte preliminarmente in modo da sgombrare il campo al dettagliato esame degli articoli.

Va affrontato come primo un problema di carattere generale connesso alla legittimità costituzionale dell'articolo 2118 onde stabilire se la sua modificazione sia un atto di natura strettamente giuridica o un atto di natura squisitamente politica. Cioè se la modifica debba avvenire in forza del dovere che ha il Parlamento di respingere dall'ordinamento giuridico norme che siano in contrasto con la Costituzione o se essa avvenga per un diverso orientamento politico-sociale del Parlamento.

Non sembra dubbio che ci si trovi, nel caso in esame, di fronte alla seconda delle ipotesi in quanto la Corte costituzionale con sentenza n. 45 del 9 giugno 1958 ha già risolto il problema pronunziandosi per la legittimità costituzionale dell'articolo in parola. L'articolo 4 della Costituzione, ha affermato la Corte, come non garantisce a ciascun cittadino il diritto al conseguimento di un'occupazione, così non garantisce il diritto alla conservazione del lavoro.

Ma nella stessa sentenza la Corte ha svolto alcune importantissime considerazioni.

Se, infatti, è vero — ha affermato la Corte — che l'indirizzo politico di progressiva garanzia del diritto al lavoro, dettato nell'interesse di tutti i cittadini, non comporta l'immediata e già operante stabilità di quelli di essi che siano già occupati, ciò non esclude, ma al contrario esige che il legislatore nel quadro della politica prescritta dalla norma costituzionale adegui, sulla base delle valutazioni di sua competenza, la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al fine ultimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro, e circondi di doverose garanzie — particolarmente per quanto riguarda i principi fondamentali di libertà sindacale, politica e religio-

sa, immediatamente immessi nell'ordinamento giuridico con efficacia *erga omnes*, e dei quali, perciò, i pubblici poteri devono tener conto anche nell'interpretazione ed applicazione del diritto vigente — e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti.

È appunto su questo campo che noi dobbiamo e intendiamo muoverci promuovendo quelle modificazioni che, delineate così autorevolmente dall'organo supremo garante della Costituzione, servono ad adeguare la nostra legislazione ai nuovi postulati di giustizia sociale.

Nel pieno rispetto delle norme costituzionali occorre puntare sull'esigenza primaria di fornire al lavoratore la maggiore possibile protezione e garantirlo dalle dannose conseguenze che può avere su di lui e la sua famiglia il potere incontrastato del datore di lavoro.

Questa premessa abbiamo ritenuto opportuno fare al fine di mettere in rilievo la sensibilità del Governo e del Parlamento i quali, dopo la pronuncia della Corte costituzionale che dichiarava legittimo l'articolo 2118, avrebbero potuto legittimamente considerare chiusa la questione protetta come erano dall'autorità giudiziaria di un tale giudicato.

Per quanto riguarda le questioni di carattere costituzionale sorte nel corso della discussione, il primo punto da prendere in esame è se una volta sancita l'illiceità del licenziamento senza una giusta causa o un giustificato motivo dovesse essere previsto come conseguente sanzione l'obbligo del datore di lavoro di riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato o dovesse porsi a suo carico il pagamento di una indennità o ambedue le sanzioni alternativamente.

Il disegno di legge ha optato per la terza soluzione lasciando cioè all'imprenditore la scelta di riassumere il lavoratore o di corrispondergli l'indennità.

Le Commissioni riunite hanno mantenuto il principio nella ovvia considerazione che nel contrasto fra due interessi contrapposti costituisce sana politica legislativa tentare di arrivare al contemperamento delle due esigenze.

Occorre non dimenticare infatti che se da una parte è da considerare altamente tutelabile l'interesse del lavoratore a mantenere l'occupazione, dall'altra non bisogna mortificare successivamente le esigenze dell'imprenditore tenendo presente che non sempre il licenziamento *ad nutum* rappresenta l'estrinsecazione di un capriccio o di un arbitrio e

l'imprenditore, al quale tuttavia viene imposto un sacrificio economico di rilevante entità, deve poter scegliere quello che fra i due, con valutazione soggettiva, può considerare male minore.

Questa soluzione è perfettamente aderente all'orientamento della Corte Costituzionale che nella sua sentenza n. 7 del 24 gennaio 1958 ha implicitamente ammesso la legittimità del comportamento del datore di lavoro il quale « intenda mantenere fermo il licenziamento sottostando all'obbligo del pagamento di una " penale " vale a dire di una indennità supplementare ».

Il principio sopraesposto sanzionato nell'articolo 9 del disegno governativo non ha dato luogo a dubbi mentre perplessità sono sorte in merito alla sua integrale applicazione in relazione al precedente articolo 4 nel quale si stabiliva testualmente che: « Non costituisce giustificato motivo di licenziamento l'espressione di opinioni politiche o religiose, l'affiliazione ad un sindacato, la partecipazione ad attività sindacali ».

Sorse cioè il quesito se il licenziamento intimato esplicitamente o larvamente per uno dei motivi di cui all'articolo dovesse comportare la sanzione alternativa dell'articolo 9 o non si dovesse disporre più radicalmente la nullità del licenziamento.

La Commissione affari costituzionali ha espresso il parere di sopprimere l'articolo in considerazione del fatto che: « esso sia una norma inutile... in quanto ripete un principio implicito in tutto il nostro ordinamento costituzionale ed espressamente affermato nell'articolo 19 della Costituzione » o di modificarlo nel senso che dalla formula del primo comma risulti chiaramente la illiceità dei licenziamenti per i motivi indicati.

Avendo, però, le Commissioni riunite deciso di mantenere l'articolo il Comitato ristretto aveva proposto la formula « è inammissibile ».

È prevalsa, invece, l'opinione della maggioranza di infliggere a questo licenziamento la sanzione radicale della nullità nella esatta considerazione che un licenziamento di tal fatta è così lontano dal campo dei rapporti economici in cui si muove il rapporto di lavoro e ferisce tanto profondamente i diritti essenziali del cittadino garantiti espressamente dalla Costituzione che non si poteva concedere al datore di lavoro la facoltà dell'alternativa.

Venne così approvata a maggioranza la formula: « È nullo a tutti gli effetti il licen-



ziamento determinato in modo diretto o indiretto, ecc. »...

Questa norma, per quanto sia prevedibile che troverà in pratica raramente applicazione, apporta al principio sancito dall'articolo 9 una sostanziale modifica che i relatori, pur accettando, non possono esimersi dal mettere in rilievo.

Altra questione è sorta sull'articolo 7 che tratta delle procedure da seguire in caso di licenziamento.

Si è avanzato il dubbio se l'aver previsto due diverse procedure a seconda che il lavoratore appartenga o meno ad una categoria per la quale siano in vigore accordi collettivi non violi il principio della parità dei cittadini sanciti dall'articolo 3 della Costituzione favorendo con procedure più economiche e più sollecite i lavoratori non iscritti al sindacato rispetto a quelli iscritti.

La Commissione affari costituzionali ha escluso che in materia possano sorgere questioni costituzionali. Ha tuttavia precisato:

« ...In primo luogo ci si è chiesti se l'arbitrato sia compatibile col carattere di indisponibilità dei diritti dei lavoratori e, in secondo luogo, se gli articoli 7 e 8 del disegno di legge non finiscano col creare una disparità tra lavoratori iscritti alle associazioni sindacali e lavoratori non iscritti accordando a questi ultimi condizioni di miglior favore.

Circa il primo punto si osserva che alla stregua del nostro ordinamento positivo i diritti dei lavoratori sono indisponibili, in quanto irrinunciabili. Tuttavia, lo stesso articolo 2113 del Codice civile sottopone a un termine rigoroso l'azione d'impugnativa delle rinunce e transazioni. È nota anche la giurisprudenza della Corte di cassazione, la quale ha ritenuto che gli accordi raggiunti, dinanzi all'Ufficio regionale o provinciale del lavoro e della massima occupazione, non sono suscettibili di impugnativa.

In sostanza, il carattere di indisponibilità del diritto non deriva dal suo contenuto ma dalla sua inerenza a una situazione giuridica, caratterizzata, nonostante l'eguaglianza formale, dalla soggezione di fatto del lavoratore. Ove gli accordi transattivi sui diritti dei lavoratori vengono raggiunti con garanzie tali che eliminano il sospetto che la determinazione di volontà del lavoratore non sia stata pienamente libera, essi sono validi.

Infatti, i lavoratori possono garantirsi introducendo nella composizione dei collegi rappresentanti delle organizzazioni sindacali assicurandosi così una tutela efficace, non solo dal punto di vista tecnico, ma anche sul piano

della forza negoziale. Inoltre, l'arbitrato è meramente facoltativo e consensuale ed è stato introdotto dalla legge per assicurare una definizione delle controversie quanto più rapida possibile. È noto che la celerità delle procedure giova alla parte debole dei conflittanti.

Il secondo punto, e cioè che l'arbitrato rituale, previsto dal disegno di legge, porrebbe i lavoratori non iscritti su un piano di superiorità rispetto a quello dei lavoratori iscritti alle associazioni sindacali, i quali possono avvalersi solo dell'arbitrato irrituale, ci porta a discutere la questione della legittimità costituzionale, sollevata in relazione all'ultimo comma dell'articolo 12 del disegno di legge.

S'impone, in primo luogo, una osservazione di principio. Il disegno di legge non ferisce ma rende omaggio all'autonomia e alla forza del sindacato. Come si è visto, esso tiene conto, in tutte le sue articolazioni, delle conquiste raggiunte dai sindacati nel settore dei licenziamenti e consacra sul piano dei valori legali tali conquiste. Esso, cioè, conferisce il crisma di valore legale alle conquiste sindacali dei lavoratori. Ciò significa che i sindacati possono andare oltre e che non è possibile tornare indietro.

Nel merito la questione non ha fondamento. In primo luogo, è tutt'altro che pacifico che la tutela assicurata dall'arbitrato rituale sia più completa di quella dell'arbitrato irrituale. È vero che il lodo arbitrale emesso ai sensi degli articoli 806 e seguenti del codice di procedura civile diventa esecutivo col decreto del pretore ed è suscettivo di impugnazione; ma si tratta di una impugnativa per motivi di stretto diritto (*errores in procedendo* ed *errores in iudicando*) e dinanzi al giudice superiore quello che sarebbe stato competente ove non si fosse aditi la procedura arbitrale. La decisione degli arbitri irrituali è invece impugnabile dinanzi al giudice competente per valore e territorio per dolo, violenza e manifesta ingiustizia. A nessuno sfugge come l'ultimo criterio sia di così vasta portata, per cui la tutela giurisdizionale si aggiunge a quella arbitrale.

Si è anche osservato che i contratti collettivi e gli accordi sindacali possono prevedere modalità, procedure e condizioni meno favorevoli ai lavoratori di quelli dell'arbitrato rituale. In astratto una siffatta preoccupazione è fondata, anche se in linea di fatto è tutt'altro che realistica. Tuttavia, sul piano dei principi è difficile stabilire i criteri che servono a distinguere procedure e modalità dal punto

di vista del loro maggior favore verso i lavoratori. I criteri possibili a noi paiono due: quello della celerità e quello della completezza. E questi due criteri, come abbiamo visto, caratterizzano gli accordi sindacali sui licenziamenti, i quali, prevedendo arbitrati irrituali, tendono ad assicurare una tutela rapida e completa dei diritti dei lavoratori.

Quanto alle « condizioni », si è osservato che esse, nel contesto dell'articolo, debbano essere intese in senso processuale e che, ove vengano intese in senso sostanziale, il rispetto dei principi costituzionali dell'autonomia sindacale non ne consiglia la soppressione.

In terzo e ultimo luogo, si rileva che il disegno di legge ha un valore sussidiario. Cioè, rendendo omaggio al prestigio delle organizzazioni sindacali, alla loro forza contrattuale e alle conquiste da esse raggiunte, tende a mettere i lavoratori non iscritti sul medesimo piano dei lavoratori iscritti ».

I relatori dopo aver preliminarmente dichiarato di condividere in pieno il parere espresso dalla Commissione Affari costituzionali, si fanno carico di illustrare le discussioni seguite in seno alle Commissioni riunite.

Per il disegno di legge gli articoli 7 e 8 nel testo originario costituivano (come espressamente reca la relazione introduttiva) una delle parti fondamentali del disegno stesso dato che « esprimevano il positivo convincimento del legislatore... circa la necessità di favorire la soluzione delle controversie attraverso gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato volontario ».

Il Comitato ristretto prima e le Commissioni riunite, poi, con larga maggioranza, hanno, pur modificando in parte l'articolo 7 e sopprimendo l'articolo 8, seguito in linea di massima la indicazione fondamentale del disegno di legge di favorire la soluzione delle controversie nel senso suggerito. Già ora, è non c'è bisogno di ripeterlo, nella legge in esame, le associazioni sindacali fanno largo uso degli istituti della conciliazione e dell'arbitrato usufruendo della maggiore libertà di forma dell'arbitrato irrituale. Analogamente tale possibilità è aperta con le disposizioni dell'articolo 7 a coloro che non sono iscritti ai sindacati e ciò è assicurato con forme che deferiscono all'ufficio del lavoro il tentativo di conciliazione e alla libera volontà delle parti il deferimento agli arbitri *pro bono et aequo* le controversie non definite bonariamente in via conciliativa.

Un'ultima questione di carattere costituzionale è stata dibattuta a proposito del primo comma dell'articolo 12 del progetto il quale

stabilisce che: « le disposizioni della presente legge non si applicano alle imprese che occupano fino a 35 dipendenti ».

L'accusa di incostituzionalità della norma si fonda sulla disparità di trattamento riservata, *ceteris paribus*, ai lavoratori a seconda che facciano parte di una grande o di una piccola impresa violando con ciò l'articolo 3 della Costituzione.

La Commissione affari costituzionali, esaminando l'articolo 12, ha espresso il parere che la norma sia perfettamente aderente alla Costituzione argomentando che diversa è la posizione del lavoratore in una grande o in una piccola impresa tanto è vero che anche i contratti collettivi prevedono il controllo sul licenziamento solo per le imprese con più di 35 dipendenti.

A proposito è da osservare che la Corte costituzionale in un primo momento (sentenze n. 3, 28 e 118 del 1957) aveva sostenuto che l'articolo 3 vieta solo le discriminazioni dei cittadini in relazione al sesso, la razza, la lingua, la religione e le opinioni politiche, ma non vieta al legislatore di dettare norme diverse in relazione a diverse situazioni giuridiche senza che queste norme possano formare oggetto di sindacato costituzionale.

Ora, anche se successivamente la Corte costituzionale (sentenza n. 7 del 1958) ha, per quanto concerne il sindacato costituzionale, parzialmente mutato il proprio orientamento, resta il fatto che le norme che regolano il licenziamento devono atteggiarsi diversamente perché diversa è la posizione del lavoratore di una grande impresa da quella di un lavoratore di una piccola impresa.

« Nelle piccole aziende — come osserva il Ministro nella sua relazione al disegno di legge — ricorre un legame particolarmente stretto di personale stima e fiducia tra le due parti del rapporto ciò che evidentemente accentua il carattere fiduciario dei contratti di lavoro stipulati in tali aziende ».

Nella grande impresa, invece, il lavoro si spersonalizza, i dipendenti, per grandi linee, sono fungibili fra di loro e viene a sparire, o quanto meno, ad attenuarsi, quell'*intuitus personae* che caratterizza i rapporti col proprio dipendente dell'artigiano o del piccolo imprenditore.

Sarebbe stato pertanto iniquo oltreché antigiuridico imporre alle piccole imprese dei vincoli che invece è giusto imporre alle grandi.

Risolte le questioni di ordine costituzionale possiamo passare all'esame dei singoli articoli.

L'articolo 1 del disegno di legge stabiliva che il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, inerente all'esercizio di una impresa, soltanto per giusta causa ovvero per giustificato motivo.

Il Comitato ristretto sorto in seno alle Commissioni riunite per la rielaborazione e l'esame del testo, manteneva la dizione proposta dal disegno di legge salva una lieve modifica di forma. Le Commissioni riunite nella seduta del 1° dicembre 1965 confermavano tale impostazione in base alla quale la disposizione del primo comma dell'articolo 2118 del codice civile è abrogata per quanto non compatibile con la legge in esame.

Con il testo approvato in sede referente viene quindi confermata l'indicazione del disegno di legge in base alla quale resta evidentemente ferma la facoltà per il lavoratore di continuare ad avvalersi dell'istituto del recesso *ad nutum*, il quale, perciò, mentre viene abolito per il licenziamento, viene mantenuto per il caso di dimissioni.

Nell'articolo 2 il disegno di legge stabiliva — a pena di nullità — la forma scritta sia per l'atto di licenziamento sia per la motivazione dello stesso, motivazione che deve essere comunicata a richiesta del lavoratore.

La obbligatorietà della specificazione dei motivi si lega direttamente al divieto del licenziamento *ad nutum* del primo articolo: il lavoratore colpito da licenziamento ha perciò diritto di riscontrare la sussistenza dei fatti integranti le fattispecie consentite e ciò mediante atti certi con l'obbligo della forma scritta per evitare genericità ed evasioni di fatto con aggiramenti della norma abrogativa.

Le Commissioni riunite, aderendo alla impostazione del disegno di legge, hanno approvato l'articolo 2 in un testo suggerito dal Comitato ristretto, anche laddove si è sostituita la nullità, prevista originariamente per il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni prescritte, con la più corretta, in senso tecnico-giuridico, inefficacia.

L'articolo 3 del disegno di legge, collegandosi al principio informatore dell'articolo 1, fissava la nozione di giustificato motivo subordinando il potere di recesso dell'imprenditore all'esistenza di ragioni subietive (inadempimento del prestatore di lavoro) o di ragioni oggettive (connessione al risultato economico della impresa).

Notevole è stato l'impegno delle Commissioni riunite nel valutare a fondo la portata dell'articolo.

Il deputato Cacciatore chiedendo, con apposito emendamento, una definizione anche della giusta causa proponeva per chiarire la portata del « giustificato motivo » che esso esistesse solo se imposto da ragioni inderogabili relative ad esigenze obiettive di ordine strettamente economico dell'impresa. Il deputato Sulotto proponeva che la giusta causa si avesse quando si fosse verificata grave inadempienza alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro tanto da « rivestire gli estremi della colpa grave o del dolo » mentre il giustificato motivo si sarebbe posto allorché si fosse verificata una sospensione definitiva o totale di uffici o servizi dovuta ad una diminuzione non occasionale di lavoro o non suscettibile di trasformazione o di adeguamento a nuove esigenze produttive, e quando non fosse possibile adibire il personale ad altri uffici o servizi. Per il deputato Galdo si avrebbe il giustificato motivo quando il licenziamento fosse determinato da un grave o continuato inadempimento volontario dei doveri del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alle necessità di funzionamento dell'impresa.

Il deputato Cannizzo proponeva infine che il giustificato motivo si dovesse individuare nel comportamento del lavoratore lesivo dell'interesse dell'impresa, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva ed altro.

Nel corso della discussione, anche per suggerimento dei deputati Scalia, Borra, Milia ed altri, si profilava la necessità della soppressione del secondo comma dell'articolo 3 del disegno di legge data l'equivocità della dizione e le preoccupazioni di ogni parte di tutelare le condizioni del lavoratore ammalatosi per cause di servizio: il secondo comma veniva effettivamente soppresso dalla grande maggioranza delle Commissioni riunite e perciò rimane da considerare esclusivamente l'articolo 3 nel suo primo comma.

La maggioranza delle Commissioni non ha ritenuto di dover espressamente distinguere, con precise statuizioni per ogni singolo istituto, la giusta causa dal giustificato motivo, perché la giusta causa è già prevista e collocata nel codice civile e pertanto appariva inutile riprodurre nel testo della legge ciò che è oggetto di altra statuizione. Inoltre non è stato ritenuto opportuno modificare la dizione del codice civile in tale punto data la chiarezza della fattispecie. La maggioranza perciò ha ritenuto opportuno seguire l'indicazione del disegno governativo che ha inteso definire con precisione il « giustificato motivo », essendo questo un istituto nuovo rimandando

implicitamente al codice la nozione della « giusta causa ».

La maggioranza delle Commissioni ha inoltre accettata la suddivisione del « giustificato motivo » nelle due ipotesi soggettiva ed oggettiva già previste dal disegno di legge, approvando il testo lievemente correttivo del Comitato ristretto che ha sostituito la locuzione « sensibile e volontario inadempimento » con « notevole inadempimento » dato che l'aggettivo « sensibile » non pare proprio del linguaggio giuridico e dato inoltre che, nelle obbligazioni contrattuali, l'inadempimento non può non essere volontario. Sempre per ragioni di corretta tecnica giuridica è parso più preciso riferire « l'inadempimento » agli « obblighi » nascenti dal contratto piuttosto che a vaghi ed imprecisi « doveri », vocabolo questo, inoltre, che adombra una globale posizione di soggezione non accettabile nella specie.

Dell'articolo 4 si è già parlato.

L'articolo 5, sostanzialmente accogliendo l'indicazione del disegno di legge, pur con una formulazione tecnicamente più chiara stabilisce che l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro: questa disposizione — come si legge nella relazione governativa — chiarisce un punto basilare ed afferma senza possibilità di dubbio una regola strumentale che conferisce ai lavoratori una maggiore tutela.

L'articolo 6, salvo un lieve ritocco formale, è stato approvato dalle Commissioni nel testo governativo che, allo scopo di semplificare l'iter procedurale, attribuisce al pretore la cognizione delle controversie relative all'applicazione della legge, statuendo inoltre un breve termine di decadenza per l'impugnazione del provvedimento di licenziamento, per evitare il sorgere di controversie a distanza di tempo, il che non agevolerebbe l'accertamento dei vari fatti che ad esse hanno dato luogo.

Gli articoli 7 e 8 sono stati già trattati.

È da aggiungere che il Comitato ristretto prima e le Commissioni riunite poi, hanno ritenuto di non affrontare nella legge in esame il grave problema dell'ammissione del deferimento ad arbitri delle controversie di lavoro in deroga al divieto di cui agli articoli 806 e 808, primo comma, del codice di procedura civile, abrogando inoltre (come pure veniva prospettato) il secondo comma dell'articolo 808 dello stesso codice.

Esistono invero molte sollecitazioni da parte di talune organizzazioni sindacali per una

tale regolamentazione dell'arbitrato in tema di controversie di lavoro e le argomentazioni appaiono pregiate e tali da meritare la più attenta considerazione.

Ma la maggioranza delle Commissioni non ha ritenuto di inserire senza adeguata elaborazione una tale rilevante innovazione del codice di rito civile, innovazione che va pur soppesata in ogni sua implicazione. Infatti solo la generale modificazione del processo civile, per ciò che riguarda le controversie di lavoro, può ricevere una eventuale modifica dall'attuale divieto di compromissione in arbitri delle controversie stesse; e l'occasione non mancherà per dare celere corso a tale autonomo esame alla Camera dato che esistono, già oggi, proposte parlamentari che intendono regolare, *ex professo*, la complessa materia.

Anche dell'articolo 9 abbiamo già trattato.

L'articolo 10, nel testo approvato dalle Commissioni, inserisce nella nostra legislazione del lavoro una norma di eccezionale portata a favore del lavoratore: l'indennità di anzianità d'ora in poi sarà dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro: con ciò si sancisce definitivamente il carattere di salario differito all'indennità e la sua corresponsione anche in caso di licenziamento per giusta causa o di dimissioni proprio per il suo carattere retributivo e non di premio per « fine lavoro ».

È una grande riforma, auspicata dagli operai e dai lavoratori tutti, e che purtuttavia non « costa » nulla né allo Stato né ai datori di lavoro, dato che gli importi corrispondenti già oggi devono essere accantonati progressivamente e che essi comunque non possono essere « confiscati » a parere di alcuno, non essendo lecito lucrare una inammissibile ritenuta o mero giudizio protestativo di una sola delle parti contraenti.

Su tale testo si è raggiunta la quasi unanimità delle Commissioni riunite a dimostrazione dell'estremo favore che ha incontrato la norma proposta.

L'articolo 11 è stato approvato, nel suo primo comma, nel testo proposto dal disegno di legge: l'esclusione dal campo di applicazione della legge dei dirigenti d'azienda si fonda sulla considerazione che il rapporto di lavoro a questi relativo abbia garanzie e caratteristiche tali da renderlo essenzialmente diverso dai normali contratti in materia di lavoro.

D'altro canto, sostiene il Ministro del lavoro nella sua relazione, lo stesso articolo 11, onde evitare la elusione dei principi fonda-

mentali posti dal disegno di legge attraverso il ricorso all'istituto giuridico della prova, chiarisce che le norme di tutela si applicano anche ai lavoratori assunti in prova solo dal momento in cui il rapporto di lavoro diviene definitivo ed in ogni caso — e ciò per impedire l'assunzione di lavoratori con lunghi periodi di prova il che impedirebbe l'applicazione della legge — trascorso il periodo massimo di sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Le Commissioni riunite hanno trasferito l'esame del capoverso dell'articolo 11 originario al nuovo articolo 12 per un miglior coordinamento con le varie esclusioni proposte dal campo di applicazione della legge.

L'articolo 12 nel testo proposto dal Comitato ristretto ed approvato dalle Commissioni giustizia e lavoro ripropone l'indicazione del disegno governativo per l'esclusione dalle disposizioni della presente legge per i lavoratori che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età e per le imprese che occupano fino a trentacinque dipendenti.

L'esclusione dei lavoratori che hanno maturato il diritto al godimento della pensione di vecchiaia è mutuata dai principi accettati dalle organizzazioni sindacali nell'accordo interconfederale del 29 aprile 1965.

Delle aziende con meno di trentacinque dipendenti si è già parlato.

In ogni caso è stato stabilito la esclusione dalle disposizioni della legge in esame della materia relativa ai licenziamenti collettivi per riduzione di personale.

Parzialmente modificando e chiarendo le disposizioni dell'ultimo comma dell'articolo 12, le Commissioni hanno accolto il testo proposto dal Comitato ristretto in un arti-

colo 12-bis che fa salve le disposizioni di contratti collettivi ed accordi sindacali che sostengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro, e ciò per mantenere ed esaltare, nella libera attività sindacale, quella insostituibile capacità propulsiva ed incessantemente migliorativa che vi è connaturata.

Per completezza, nel concludere questa relazione, dobbiamo ricordare che nel nuovo testo formulato dalle Commissioni sono stati accolti, in gran parte, i principi esposti nelle seguenti petizioni:

N. 73 — D'Urso Pasquale ed altri di San Giovanni a Teduccio, presentata dai deputati Abenante e Sulotto;

N. 80 — Menon Giovanni ed altri di Padova, presentata dal deputato Busetto;

N. 83 — Morandini Leonetta ed altri di Firenze, presentata dal deputato Mazzoni;

N. 84 — Bagnoli Enrico ed altri di Reggio Emilia, presentata dal deputato Lusoli;

N. 86 — Dell'Ando Wanda ed altri di Correggio, presentata dal deputato Venturoli;

N. 87 — Giacomini Giuseppe ed altri di Portomarghera, presentata dai deputati Cinciari Rodano Maria Lisa, Golinelli e Vianello;

N. 88 — Martinelli Ivano ed altri, presentata dai deputati Malfatti, Paolicchi e Menchinelli.

Queste petizioni sono state portate, per uniformità di materia, all'ordine del giorno delle varie sedute durante le quali si sono trattati il disegno e le proposte di legge.

RUSSO SPENA e FORTUNA, *Relatori per la maggioranza.*

## RELAZIONE DI MINORANZA

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il presente disegno di legge affronta il problema dei licenziamenti individuali.

Più concretamente si tratta di modificare la situazione che deriva dallo stato attuale della nostra legislazione fondata sulla disposizione dell'articolo 2118 del codice civile, che prevede la risoluzione del contratto di lavoro subordinato sul piano della astratta parità dei contraenti.

Ne deriva, per quanto riguarda il licenziamento, un potere indiscriminato ed esercitato con pieno ed assoluto arbitrio da parte del datore del lavoro, di togliere al cittadino lavoratore il posto di lavoro ed il pane, senza che sia possibile alcun controllo.

Si tratta, cioè, di quell'istituto che giuridicamente va sotto il nome di « licenziamento *ad nutum* », che, anche nella terminologia (*ad nutum* = con un cenno del capo), denota un profondo anacronismo e ricorda un costume ed una società che risalgono ad età storicamente remote.

La esigenza di modificare questa situazione è profondamente e largamente sentita.

Il problema si agita nel paese da molti anni e si può dire che è presente nel mondo del lavoro dalla fine dell'ultima guerra, durante la quale le particolari condizioni del paese avevano imposto una soluzione temporanea e contingente che, tuttavia, aveva modificato la situazione giuridica derivante dalle norme del codice.

All'attenzione del Parlamento il problema è stato portato fin dal 19 febbraio 1957 con la presentazione della proposta di legge di un gruppo di deputati, tra i quali si onora di essere compreso lo scrivente, che portava come prima firma quella di un collega che, purtroppo, è da tempo scomparso, lasciando in mezzo ai lavoratori e tra noi tutti tanto rimpianto, l'onorevole Di Vittorio.

Sulle vicende di quella proposta di legge e delle altre, di iniziativa parlamentare, che si sono susseguite, avremo occasione di ritornare tra breve.

Qui basti l'accento alla vetustà del problema ed agli sforzi, che non sono mancati, per avviarlo a soluzione.

Anche sui rapporti tra il problema generale considerato, i modi che il disegno di legge offre per risolverlo e la Costituzione della Repubblica, dovremo ritornare e soffermarci più avanti, nel corso di questa relazione.

Giova ancora prima considerare, sia pure brevemente, come il problema si inquadri anche nella più ampia prospettiva dei nostri rapporti internazionali e di quella che è la situazione attuale in altri paesi a noi più o meno vicini e collegati nell'ambito degli organismi comunitari sopranazionali.

Come è ricordato anche nella relazione che accompagna la presentazione del disegno di legge governativo, al termine di un ampio dibattito la Conferenza generale della Organizzazione internazionale del lavoro, nel giugno 1963, ha adottato una risoluzione, nella forma della raccomandazione, che impegna direttamente lo Stato italiano e contiene precise norme che giova riportare.

Si premette che sfuggono alla tutela soltanto pochi casi ed esattamente quelli dei:

a) lavoratori assunti a tempo determinato o per un compito determinato, quando non sia possibile istituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

b) lavoratori assunti in prova, a condizione che il periodo di prova sia predeterminato e contenuto in termini di tempo ragionevole;

c) lavoratori assunti per brevi periodi a titolo occasionale.

Si stabilisce quindi che « i datori di lavoro dovrebbero consultare i rappresentanti dei lavoratori prima di prendere la decisione definitiva nei casi di riduzione di personale », « nonché nei casi appropriati » per i licenziamenti individuali.

Si afferma poi il principio per cui « nessun licenziamento dovrebbe intervenire senza che esista un motivo valido di licenziamento legato all'attitudine o al comportamento del lavoratore o fondato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dell'azienda, o del servizio ».

Interessante è puntualizzare che si stabilisce il principio della necessità di un « motivo valido » (*motif valable*) per la liceità del

licenziamento, in tutti i rapporti di lavoro subordinato.

Per quanto riguarda più particolarmente gli organismi comunitari europei occorre tener presente che già il trattato che istituiva la Comunità economica del carbone e dell'acciaio (C.E.C.A.) firmato a Parigi il 18 aprile 1951 e ratificato dall'Italia con legge 25 giugno 1952, n. 766, all'articolo 3 stabiliva che « le istituzioni della Comunità, nei limiti delle loro attribuzioni rispettive e nell'interesse comune devono: ...e promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera, permettendone l'*uguagliamento nel progresso* (« leur égalisation dans le progrès ») in ciascuna delle industrie comprese nell'ambito dell'accordo ».

Successivamente nel trattato che istituisce la Comunità economica europea (C.E.E.) firmato a Roma il 25 marzo 1957, ratificato dall'Italia con legge 14 ottobre 1957, n. 1203, si ripeteva all'articolo 117 (primo comma):

« Gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso »; si precisava poi (al secondo comma dello stesso articolo): « gli stati membri ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del Mercato comune, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal presente trattato e dal riavvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ».

Ed ecco perché è necessario vedere — sia pure sommariamente — quali sono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli altri paesi, con speciale riguardo a quelli che fanno parte della C.E.E.

In Francia, per procedere al licenziamento, è necessaria anzitutto una autorizzazione degli uffici amministrativi competenti.

Con ordinanza del 24 maggio 1945, completata da un decreto del 23 agosto 1945, è stato istituito un controllo del mercato del lavoro che si esercita sia sulle assunzioni che sulle risoluzioni dei contratti di lavoro. Per gli stabilimenti industriali e commerciali, anche quando abbiano un carattere artigiano, è prevista una procedura di autorizzazione preventiva. Per le professioni liberali, le società civili e le associazioni è prescritta una semplice dichiarazione: questo settore dell'attività economica è semplicemente sottoposto a sorveglianza. Tuttavia per tutti i rapporti di lavoro subordinato, anche ammettendo la

validità del licenziamento, indipendentemente dalla mancata autorizzazione o comunicazione, la giurisprudenza ha introdotto poi il concetto di « licenziamento abusivo » che rientra nel più vasto istituto, largamente accolto nel diritto francese, di « abuso di diritto ». In tale ipotesi viene riconosciuto un diritto al risarcimento del danno nella caratteristica forma dei « dommages intérêts » attribuiti al prestatore d'opera licenziato per motivo ritenuto non giustificato.

Norme particolari garantiscono la stabilità del posto di lavoro dei membri dei comitati di impresa e delegati del personale, dei capi dei servizi medici e dei servizi sociali del lavoro.

Nella Repubblica Federale Tedesca vi è una disposizione molto precisa. La legge del 10 agosto 1951 stabilisce testualmente: « La denuncia di un rapporto di lavoro nei confronti di un lavoratore il quale è occupato da più di sei mesi senza interruzione nella medesima azienda o impresa ed ha compiuto il ventesimo anno di età è giuridicamente inefficace se è socialmente ingiustificata (« Sozial ungerechtfertigt »). La denuncia è socialmente ingiustificata, se essa non è determinata da ragioni inerenti alla persona o al comportamento del lavoratore ovvero da urgenti esigenze aziendali (« Dringende betriebliche Erfordernisse ») le quali contrastino con la prosecuzione dell'occupazione del lavoratore nell'azienda in questione ». Il datore di lavoro deve dare la prova dei fatti che determinano la denuncia.

Altra separata disposizione (§66 c1 BVG) stabilisce che prima di ogni licenziamento deve essere ascoltato il consiglio aziendale.

I membri dei consigli di azienda non possono essere licenziati se non per motivi molto gravi (« Wichtige Gründe ») corrispondenti, in sostanza, alla nostra « giusta causa » che consente il licenziamento in tronco.

In caso di violazione delle norme sopra indicate il tribunale condanna il datore di lavoro al pagamento di una forte penalità, ma può anche disporre la reintegrazione del rapporto di lavoro, con il pagamento di tutte le retribuzioni maturate dal momento del licenziamento al momento della reintegrazione del rapporto.

Anche in Olanda il licenziamento è considerato manifestamente ingiusto nei seguenti casi:

1) quando il lavoratore è licenziato senza motivo, con un pretesto qualsiasi o per falsi motivi;

2) quando, tenuto conto delle misure adottate a favore dei lavoratori come anche delle possibilità di trovare un lavoro appropriato, le ripercussioni della risoluzione del rapporto di lavoro sono troppo gravi per essi rispetto all'interesse che il datore di lavoro può avere dalla risoluzione del rapporto di lavoro;

3) quando il lavoratore è licenziato perché impedito di svolgere i lavori convenuti a causa di obblighi militari;

4) quando il lavoratore è licenziato in deroga ad un regolamento, applicato nel settore industriale o dall'impresa in virtù di una norma di legge o di una consuetudine relativa al numero degli effettivi o all'anzianità, a meno che il licenziamento sia dovuto a motivi gravi.

L'indennità accordata alla parte lesa in caso di licenziamento manifestamente ingiusto è fissata dal giudice in linea di equità, senza che la parte lesa sia tenuta a fornire la prova del danno subito. Il giudice può, indipendentemente dalla concessione di un risarcimento o di una indennità, condannare la parte che ha rescisso il contratto a *ripristinare il rapporto di lavoro*. Una condanna del genere può essere accompagnata da una *pena detentiva o pecuniaria*. (Legge 17 dicembre 1953. Vedere anche: « La stabilità dell'impiego nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A. » a cura della C.E.C.A., Lussemburgo, 1958, pagg. 307/308.

Abbiamo voluto soffermarci a considerare la legislazione e la prassi giudiziaria nei paesi a noi più vicini, ed in relazione agli impegni assunti dagli accordi citati relativi agli organismi comunitari europei.

Vale la pena di ricordare tuttavia che disposizioni simili — che offrono garanzie al prestatore d'opera di fronte ad un licenziamento ingiustificato ed alla possibilità di una vera e propria reintegrazione del rapporto — esistono in molti altri paesi, che vanno dagli stati che hanno ordinamenti politici e sociali più avanzati (come l'U.R.S.S., la Polonia, l'Ungheria, Cuba, Messico, ecc.) ad altri paesi che sotto molti aspetti non possono considerarsi altrettanto « avanzati » come l'Austria, il Brasile, la R.A.U., la Libia, Costarica, Guatemala, Salvador, Honduras e perfino la Spagna, ove l'articolo 77 della legge sul contratto di lavoro del 1944 modificato nel 1956 (e l'articolo 25 del Codice del lavoro per l'Africa Occidentale spagnola del 1954) stabilisce che il lavoratore licenziato senza ragioni sufficienti (tassativamente indicate) ha diritto a ricevere una indennità o ad essere reinte-

grato; ma la scelta è rimessa non al datore di lavoro (come è stabilito da noi, oggi, dalle norme degli accordi collettivi vigenti) ma al lavoratore! (vedi *Revue Internationale du Travail*, vol. 79, n. 6 e vol. 80 n. 1-6).

In Italia — malgrado la raccomandazione della O.I.L., malgrado gli impegni assunti nei confronti degli altri paesi della C.E.C.A. e della C.E.E. di uniformare la legislazione a quella degli altri paesi anche nella specifica materia che ci interessa, e la legislazione che gli altri paesi hanno adottato e che abbiamo ricordato — una legge, che limiti il potere di licenziamento in generale, non c'è. E perciò si deve farla.

In Italia — più che in ogni altro paese della Comunità economica europea — l'intervento dello strumento legislativo è tanto più necessario in quanto più grave è anche il problema della disoccupazione.

Eppure in Italia vi sono principi costituzionali ben chiari e precisi che limitano il potere di licenziamento: essi scaturiscono dagli articoli 1, 2, 3, 4, 35, 41, 42 e 46.

Nell'accordo raggiunto tra i quattro partiti che hanno dato luogo alla formazione della maggioranza per il governo di centro sinistra nel novembre 1963 è detto testualmente: « I partiti concordano altresì nel proposito di elaborare, sentite le organizzazioni sindacali, uno statuto dei diritti dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro ».

Con le stesse parole si esprimeva l'onorevole Moro nelle sue dichiarazioni programmatiche. Lo stesso impegno veniva ripreso nell'accordo del 18 luglio 1964 tra i quattro partiti di governo.

È ormai noto a tutti che il cardine di uno statuto dei lavoratori, che garantisca dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro, non può essere altro se non una legge che elimini l'attuale potere che ha il datore di lavoro di licenziare chi vuole, quando vuole, senza un motivo valido, senza una possibilità di controllo.

\* \* \*

Da alcuni si sostiene che tutta la materia della disciplina dei rapporti di lavoro subordinato dovrebbe essere « riservata » alla contrattazione collettiva tra le contrapposte organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Sul piano giuridico-costituzionale il problema è stato risolto dall'organo competente, cioè dalla Corte costituzionale, la quale, con la



decisione 11 dicembre 1962, n. 106, ha testualmente affermato che « una tesi siffatta... contrasterebbe con le norme contenute, ad esempio nell'articolo 3, secondo comma, nell'articolo 35, primo, secondo e terzo comma, negli articoli 36 e 37 della Costituzione, le quali al fine di tutelare la dignità personale del lavoratore ed il lavoro in qualsiasi forma e da chiunque prestato e di garantire al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa, non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme, che direttamente o mediatamente, incidano nel campo dei rapporti di lavoro: tanto più facilmente quanto più ampia è la nozione che la società contemporanea si è costruita dei rapporti di lavoro e che la Costituzione e la legislazione hanno accolta ».

Non vi è quindi motivo di attardarsi sulla confutazione di tesi che ovviamente, a nostro avviso, sono totalmente prive di fondamento oltre che essere smentite da una realtà che assume proporzioni macroscopiche.

Il diritto del lavoro costituisce un campo in cui la legislazione è vastissima e continue sono le esigenze che si pongono per nuovi interventi del legislatore.

Gli sviluppi della economia e il progresso della tecnica, con le implicazioni che ne derivano per la intera società, determinano la necessità di sempre più frequenti, più rapidi, più complessi adeguamenti in quello che è l'ordinamento giuridico, attraverso la emanazione di nuove leggi.

In ogni modo si dimentica che — attualmente, in Italia, — la norma di legge vi è ed è costituita dall'articolo 2118 del codice civile; ed una norma di legge non può essere modificata che con legge.

Non si tratta quindi di indebolire o rafforzare il potere del sindacato, quando si sostiene che, per conformare l'istituto del licenziamento ai dettami della Costituzione, è necessario ed urgente l'intervento di natura legislativa; si tratta di trarre le logiche, necessarie conseguenze da quella che è la realtà presente.

Si dimentica infine che l'istituto del licenziamento, riferito al rapporto di lavoro subordinato, copre un'area molto più vasta di quella in cui i sindacati oggi possono operare. Ciò posto, diciamo subito che una delle ragioni di fondo per le quali ci opponiamo al disegno di legge in discussione, sul quale dovremo ritornare e soffermarci più avanti, è proprio quella che fin dal suo primo articolo limita la portata del provvedimento al « contratto di lavoro a tempo indeterminato *in-*

*rente all'esercizio di un'impresa* », per poi aggiungere, agli altri limiti, l'ulteriore e più grave limite contemplato dall'articolo 12.

In questo modo è proprio il disegno di legge nel testo da noi avvertato che si sovrappone alle organizzazioni sindacali.

Ma per noi il problema era e rimane un altro: estendere, ad alcune grandi imprese industriali non associate alla Confederazione generale dell'industria o alla Intersind o alla A.S.A.P. ed ai settori non industriali, in cui operano grandi imprese, gli effetti degli accordi collettivi già stipulati dalle contrapposte organizzazioni può essere o non essere opportuno; ma se anche noi siamo per la prima delle due alternative, riteniamo che in questa sede, quando si pone il problema della abrogazione dell'anacronistico istituto del « licenziamento ad *nutum* » è completamente diverso il terreno sul quale deve essere affrontata e risolta la discussione.

Si pone allora — a maggior ragione — il problema della riforma di un istituto che ha le sue radici e la sua attuale collocazione nell'ambito del codice civile. Vi è una esigenza di vaste riforme del codice civile, particolarmente urgenti per quanto attiene al campo del diritto del lavoro, dove si viene affermando anche la opportunità di procedere alla formazione di un apposito distinto codice ed, in particolare, ad una strutturazione più moderna e più conforme al regime del rapporto di lavoro instaurato con la Costituzione della Repubblica.

La esigenza improrogabile di modificare la situazione attuale è certamente derivata dalla constatazione di un largo abuso di quello che è oggi il potere (e non a caso sostituiamo questo termine a quello di « diritto ») di licenziamento.

Non vi è dubbio che ciò si manifesta più clamorosamente nell'ambito della grande impresa. Nei più forti complessi industriali maggiore è la concentrazione dei lavoratori, più vivace la presenza dei sindacati, più duro lo scontro tra lavoratori e imprenditore.

Il potere illimitato di licenziamento fornisce lo strumento più valido nelle mani del datore di lavoro per eliminare, ostacolare e prevenire il libero esercizio dei più elementari diritti di libertà sindacale; fornisce il più agevole strumento di rappresaglia, costituisce col solo fatto di esistere, anche quando non viene esercitato, un mezzo permanente per trasformare la « subordinazione » del prestatore d'opera in asservimento, aumentare le possibilità di sfruttamento, e via dicendo.

Sono cose risapute, già largamente illustrate nella relazione del 1957, che accompagnava la prima proposta di legge presentata alla Camera, che portava la firma dell'onorevole Di Vittorio, insieme con altri deputati appartenenti al partito comunista ed al partito socialista, nonché nella relazione da me svolta in sede referente: non è il caso di ripetere qui tutto quanto veniva detto allora, che mantiene però, anche oggi, tutto il suo valore.

Vi è infine anche un altro aspetto che va considerato e che non è meno importante: la regolamentazione generale del potere di licenziamento è imposta dalla considerazione del rispetto della personalità umana.

La parità — nella previsione e nella regolamentazione dello scioglimento del contratto di lavoro subordinato, per le due parti tra le quali il contratto è costituito, postulata dall'articolo 2118 del codice civile — non è più concepibile; ed occorre quindi che il legislatore affronti, nella sua intierezza, il problema.

Il professor Santoro Passarelli, maestro insigne nel campo del diritto del lavoro, che politicamente e ideologicamente non appartiene alla nostra parte, a noi tutti può essere di ammonimento, quando insegna che « il contratto di lavoro... riguarda ancora *l'avere* per l'imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce *l'essere*, il bene che è condizione dell'avere e di qualsiasi altro bene » (« Lo spirito del diritto del lavoro » in *Saggi*, Ed. Jovine 1961, pag. 1071).

Così anche il Mortati, altro insigne giurista, che, sia per il posto che occupa in un autorevolissimo organo del nostro ordinamento costituzionale, sia perché anch'egli di formazione cattolica e di provenienza politica del partito che in questo consesso ha una forte maggioranza, non può non essere preso in seria considerazione, rileva, nell'ambito di una vasta e interessantissima relazione svolta al Congresso nazionale di diritto del lavoro di Taormina (1954) sul tema « *Il lavoro nella Costituzione* » quanto segue:

« Non sembra dubbio che l'articolo 4 abbia svolto e costituzionalizzato un principio che si era fatto strada nella prassi e nella più recente legislazione... principio il quale tende a sottrarre il rapporto di lavoro dalla categoria dei diritti di credito e a farlo rientrare invece in quella dei rapporti personali, conferendo ad esso una tutela speciale, giustificata dal rilievo che il rapporto stesso ha sugli interessi della persona, considerati nella loro totalità, e giungendo quindi alla conseguenza di vincolare il comportamento

del datore di lavoro al rispetto degli interessi stessi ».

Continua il Mortati, nello sviluppo della sua analisi: « Il dovere dell'autorità di procurare lavoro non sarebbe interamente adempiuto se non si facesse valere anche nel senso di garantire il mantenimento del posto di lavoro in atto, fino a quando una causa di interesse generale, obiettivamente apprezzabile, non renda impossibile siffatto mantenimento. Analogamente la funzione sociale, cui è vincolato il godimento dei beni di produzione, non sarebbe adempiuta se il proprietario dei beni stessi potesse rompere il contratto in atto in modo del tutto arbitrario ».

Siamo venuti così ad una considerazione più vasta e da quella che può dirsi la esigenza primordiale della salvaguardia della personalità umana, cioè dalla concezione della protezione del posto di lavoro come difesa della libertà nella sua più ampia accezione, a quello che costituisce il nocciolo del problema.

Noi siamo chiamati ad adempiere il dovere di formare una legge che attui principi contenuti nella Costituzione.

È la Costituzione che impone all'articolo 3: « È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. *Tutti i lavoratori*: non solo quelli che prestano la loro opera subordinata nell'ambito di una impresa, tanto meno i soli lavoratori dipendenti dalle maggiori e non anche dalle minori imprese.

Voi sapete che una parte della dottrina sostiene che con la emanazione della Costituzione deve considerarsi già abrogata, per incompatibilità, la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile che sancisce la piena libertà di risolvere il contratto di lavoro subordinato da parte del datore di lavoro, indipendentemente da qualsiasi motivazione; norma che è stata interpretata dalla giurisprudenza nel senso di non consentire neppure la ricerca del motivo che fosse anche illecito.

La Corte costituzionale, mentre già in passato e ancora di recente ha tenuto ad affermare che « il potere illimitato del datore di lavoro di recedere dal rapporto a tempo indeterminato non costituisce più un principio generale del nostro ordinamento » (sentenza n. 7 del 24 gennaio 1958; sentenza n. 45 del

9 giugno 1965), ha ritenuto di escludere che l'articolo 2118 del codice civile possa considerarsi abrogato in quanto in contrasto con l'articolo 4 della Costituzione. Vi è tuttavia da considerare che il giudizio della Corte costituzionale è circoscritto esplicitamente all'esame della questione dell'eventuale effetto abrogativo del solo articolo 4 in quanto la Corte ha ritenuto che in questi termini doveva ritenersi circoscritto il suo compito in base al caso sottoposto al suo esame dal pretore di Scalea.

Rimane quindi sempre aperta in sede teorica la questione della eventuale illegittimità costituzionale dell'articolo 2118 del codice civile in base al raffronto con altre disposizioni contenute nella Costituzione, tra le altre, quelle contenute ad esempio, agli articoli 3, 42 e soprattutto — a nostro avviso — all'articolo 41, comma secondo.

Ai di là di ogni polemica sulla circostanza che la Corte costituzionale dovesse o potesse ampliare il suo esame (che resta una questione dibattuta nel campo della dottrina giuridica e costituzionalista) e restando quindi impregiudicata la questione della illegittimità costituzionale dell'articolo 2118 del codice civile sotto altri profili, quello che invece direttamente ci riguarda, come organo legislativo, è l'incitamento che, con una indicazione precisa, viene a noi della pronuncia dell'Alto Consesso.

Nel corso della motivazione della decisione sopra richiamata del 9 giugno 1965, la Corte costituzionale testualmente afferma: « ...Non si vuol dire che la disciplina dei licenziamenti si muova su un piano del tutto diverso da quello proprio dell'articolo 4 della Costituzione.

« Se, infatti, è vero che l'indirizzo politico di progressiva garanzia del diritto al lavoro, dettato nell'interesse di tutti i cittadini, non comporta la immediata e già operante stabilità di quelli di essi che siano già occupati, ciò non esclude, ma anzi al contrario *esige che il legislatore* nel quadro della politica prescritta dalla norma costituzionale *adeguata*, sulla base della valutazione di sua competenza, *la disciplina dei rapporti di lavoro indeterminato al fine ultimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro* e circonda di doverose garanzie e particolarmente per quanto riguarda i principi fondamentali di libertà sindacale, politica e religiosa, immediatamente immessi nell'ordinamento giuridico con efficacia *erga omnes* e dei quali, perciò, i pubblici poteri devono tener conto anche nell'interpretazione ed applicazione del diritto vigente, e di opportuni temperamenti i casi in

cui si renda necessario far luogo a licenziamenti ».

L'ammonimento è solenne: la indicazione al Parlamento di quello che la Costituzione *esige* (si badi, non suggerisce o consiglia, ma *esige*) è chiara: non si tratta di aggiungere ai provvedimenti legislativi, già emanati, un altro provvedimento legislativo settoriale, limitato, elusivo.

Il legislatore, cioè noi, onorevoli colleghi, abbiamo il dovere di circondare di doverose garanzie e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti. La legge dovrà quindi stabilire e rendere effettivo ed operante il principio che il licenziamento è legittimo solo in quanto sia *necessario*. E ciò dovrà essere stabilito « al fine di assicurare a *tutti* la continuità di lavoro »; non quindi soltanto per i dipendenti di « imprese » e tanto meno di queste o quelle imprese a seconda della loro dimensione.

Il problema riguarda un diritto del cittadino proclamato dalla Costituzione e si riflette sulla configurazione di tutti i rapporti di lavoro subordinato. Circoscrivendo il campo di applicazione della legge, ancora una volta non adempiremmo al nostro dovere che la Costituzione stessa inderogabilmente ci impone, così come anche la Corte costituzionale nel passo sopracitato ci ha ricordato.

\* \* \*

Un falso problema che frequentemente e insistentemente viene proposto, quando si discute della limitazione al potere di licenziamento, è quello della « incoercibilità ».

Si dice — e si pretende — che il rapporto di lavoro sia incoercibile per entrambe le parti tra le quali si svolge il rapporto che dal contratto di lavoro subordinato normalmente (se anche non necessariamente, almeno secondo una fondata opinione) deriva. E la proposizione non manca di un certo effetto suggestivo.

Si tratta tuttavia — ripetiamo — di un falso problema.

Nel contratto di lavoro e anche nel più vasto concetto del rapporto di lavoro, è solo il prestatore di opera che ha l'obbligo di fare o meglio di prestare la sua attività. La obbligazione principale ed essenziale del datore di lavoro è quella di « dare » ossia di pagare la remunerazione intesa in senso lato e cioè pagare il salario o lo stipendio e le varie indennità accessorie.

Vi è anche — indubbiamente — un interesse del lavoratore a prestare la sua opera; ma in quale misura si tratti di un interesse giu-

ridicamente protetto costituisce un problema a sé stante, che va considerato a parte.

Generalmente questo interesse viene riconosciuto come interesse giuridicamente protetto solo in pochi casi determinati: nel contratto di lavoro artistico, ad esempio, ed in qualche altro caso, più o meno discusso.

D'altra parte, in vari casi particolari, il divieto di licenziamento è già entrato nella legislazione italiana, come è noto, e come pure sarà esaminato in prosieguo e il problema della incoercibilità in tali casi non è stato mai sollevato.

Così nel campo del diritto comparato, se in Francia la limitazione al diritto indiscriminato di licenziamento ha avuto modo di svilupparsi in base al principio dell'abuso di diritto, che dà luogo necessariamente ad un istituto che si avvicina al concetto italiano del risarcimento dei danni, nella Germania Federale, dove si è preferito ricorrere allo strumento legislativo, è stato stabilito che il licenziamento « socialmente ingiustificato » è senz'altro « giuridicamente inefficace » (Kündigungsschutzgesetz, 10 agosto 1951, già citato) con tutte le relative conseguenze.

Senza parlare di tutti i casi, in cui, nel campo del pubblico impiego, come in generale per i lavoratori addetti ai pubblici trasporti, anche in Italia per principio acquisito, indiscusso, e ormai, per così dire, tradizionale, è stato accolto l'istituto della stabilità dell'impiego.

Non vi è quindi alcuna difficoltà, e tanto meno impossibilità — di natura, per così dire, « tecnica » — alla introduzione del principio di una relativa stabilità anche nei rapporti di impiego privato e più in generale nel rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il principio che il licenziamento sia illegittimo, in determinati casi e circostanze, è comunque — come si è visto e come è risaputo — un principio acquisito nel nostro sistema giuridico.

Non è chi non veda che solo determinati e ben individuati interessi hanno ingigantito il problema, presentando un provvedimento che rientra nei dettami della Costituzione come un principio rivoluzionario o tendente a sconvolgere il nostro assetto sociale e i principi del nostro diritto.

I criteri che noi vorremmo introdurre nel testo della legge in esame non costituiscono in realtà un principio nuovo, ma tendono ad estendere e generalizzare un principio in realtà già acquisito.

Nella varia terminologia che ci è offerta dal vocabolario, e anche dal nostro sistema legislativo, si parla di licenziamento « vietato », di licenziamento « inoperante », di licenziamento « inefficace », di licenziamento « nullo ».

Pur riconoscendo che non vi è differenza di vera sostanza, ci sembra tuttavia preferibile che il licenziamento attuato in violazione dei limiti che la legge pone debba essere dichiarato dalla stessa legge « nullo ». Con questo termine si esprime un concetto che è il più assoluto e il più chiaro e si adotta la espressione che appare giuridicamente più esatta e pertinente.

Parlare di divieto lascia infatti aperto ed insoluto il problema della relativa sanzione; mentre « inoperante » è termine meno tecnico e quindi più incerto. Da ultimo il termine « inefficace » che pure è stato adottato, ad esempio, nella legge 26 agosto 1950, n. 860, quando si è sancito il divieto di licenziamento della donna durante il periodo di gravidanza e puerperio, sembra più propriamente debba essere riservato a tutti quei casi in cui l'effetto del licenziamento rimane sospeso in quanto si tratta di esclusione del diritto di licenziamento puramente temporaneo, che va tenuto ben distinto da quei licenziamenti in cui la illegittimità sussiste con effetti permanenti, e sono quindi da considerarsi come se non fossero avvenuti: *tamquam non essent*.

Non vogliamo ignorare, a questo proposito, che il problema è stato risolto in termini diversi e con portata più limitata dagli accordi che in epoca recentissima sono stati raggiunti tra la Confederazione generale dell'industria, unitamente all'associazione sindacale Intersind e all'associazione sindacale per le aziende petrolchimiche, collegate a partecipazione statale, da una parte, e le tre principali organizzazioni nazionali dei lavoratori (C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.) dall'altra (Accordo interconfederale 29 aprile 1965 per i licenziamenti individuali e Accordo interconfederale 5 maggio 1965 per i licenziamenti per riduzione di personale).

Non sembra a noi tuttavia che questo possa modificare gli aspetti sostanziali del problema quale si pone, con ben diversa prospettiva, al Parlamento, quando si accinge a dare al paese e quindi a tutti i cittadini, norme di carattere legislativo.

Gli accordi sindacali tendono a regolare gli interessi delle contrapposte categorie esclusivamente entro l'ambito occupato dai sindacati contraenti, nelle forme che i contratti collettivi permettono, nella misura che

i rapporti di forza, variabili e contingenti, di volta in volta consentono.

Si è assistito, così, nel campo dei licenziamenti limitati necessariamente ai rapporti di lavoro inerenti all'esercizio di impresa e per ragioni di forza organizzativa sindacale al settore della sola industria, ad accordi diversi che successivamente nel tempo, hanno variamente risolto lo stesso problema.

Così nel 1947, l'accordo del 7 agosto per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne stipulato tra la Confederazione generale dell'industria italiana e la Confederazione generale italiana del lavoro — allora unitaria ed unica organizzazione sindacale dei lavoratori — stabiliva all'articolo 3 paragrafo B-1: « Nel caso che la direzione si proponga di licenziare un lavoratore per motivi disciplinari, per scarso rendimento o per altri motivi, ne informerà la commissione interna ».

Quando mancava il consenso della commissione interna veniva demandato l'esame ad un collegio arbitrale (articolo 3, paragrafo B-5); il successivo articolo 7 stabiliva, quindi, testualmente: « Qualora il Collegio dovesse ritenere raggiunta la prova che il licenziamento sia assolutamente ingiustificato, il rapporto di lavoro sarà mantenuto ».

E l'articolo 8 aggiungeva quindi: « Negli altri casi il Collegio, anche se dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, non potrà disporre la continuazione del rapporto di lavoro, ma potrà solo attribuire al lavoratore licenziato, oltre alla competente liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 6 mesi di retribuzione globale ».

Quindi era previsto per il licenziamento non giustificato in alcuni casi l'obbligo del ripristino — anzi del mantenimento del rapporto di lavoro — in altri una penalità consistente nell'obbligo del pagamento di una indennità speciale.

Tale accordo ebbe vigore fino a che, in diverse condizioni e rapporti di forze, venne stipulato l'accordo interconfederale sui licenziamenti individuali 18 ottobre 1950.

Con questo accordo la classe padronale riconquistava il potere di licenziamento e, nonostante permanesse il meccanismo del collegio arbitrale, veniva però sancito il diritto di scelta del datore di lavoro tra il « ripristino » del rapporto di lavoro e il pagamento della penalità, lievemente maggiorata nell'ammontare (articolo 1 e articolo 6).

Veniva tuttavia fatta salva la facoltà anche per il lavoratore di non accettare la penale, nel qual caso rimaneva aperta la questione, sul piano della lotta sindacale (articolo 1, penultimo comma).

Con successivo Accordo interconfederale 8 maggio 1953 veniva regolamentato, in particolare, il licenziamento dei membri delle commissioni interne. Per questi ultimi si prevedeva all'articolo 14, paragrafo 5: « Il Collegio (arbitrale), indipendentemente dai motivi adottati dal datore di lavoro, accerterà se il licenziamento o il trasferimento dipende dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle commissioni interne o ai delegati d'impresa, nel quale caso il Collegio dichiarerà *inoperante* il licenziamento o il trasferimento ».

Rimaneva, negli altri casi, anche per i membri di commissione interna, per i licenziamenti ritenuti dal collegio arbitrale ingiustificati, la facoltà di scelta per l'imprenditore tra il ripristino del rapporto e il pagamento della penale.

Per i membri di commissione interna tale accordo che prevede, sia pure in casi limitati, il mantenimento del rapporto di lavoro, è tuttora in vigore.

Per gli altri dipendenti, si è invece, pervenuti, come è noto, al recentissimo accordo interconfederale per i licenziamenti individuali del 29 aprile 1965, che ha portato nuovi aumenti nell'ammontare della penale ed ha introdotto, insieme con alcune modificazioni a favore dei datori di lavoro, discutibili miglioramenti per i lavoratori nella forma e nella procedura, mantenendo tuttavia il sistema della alternativa tra il ripristino del rapporto e il pagamento della penale.

Parallelamente venivano a succedersi nel tempo stesso altri separati accordi per i licenziamenti collettivi, nel caso di riduzione del personale, sui quali non è il caso di soffermarci.

Ciò che importa rilevare è il fatto della varietà dei criteri adottati e dei risultati raggiunti, nel volgere del tempo e nel mutare del rapporto di forze, tra le contrapposte organizzazioni.

Va notato anche che nell'ultimo accordo interconfederale sopraindicato, scompariva, in linea di principio, la esclusione delle aziende con meno di 35 dipendenti, stabilito dall'accordo precedente, in quanto all'articolo 13 con una formulazione assai contorta si stabiliva tuttavia che per quelle aziende « le norme di cui al presente accordo si intendono sospese ».

Nel campo legislativo una prima serie di provvedimenti si ricollega al fenomeno contingente e limitato nel tempo del periodo post-bellico che va sotto il nome di « blocco dei licenziamenti »: si riferiva alle imprese industriali e venne introdotto come « divieto di licenziare i lavoratori dipendenti », con determinate e limitate eccezioni, dal decreto legislativo luogotenenziale 21 agosto 1945, n. 523, e successivamente prorogato con decreto legislativo luogotenenziale 8 febbraio 1946, n. 50 e decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 23 agosto 1946, n. 152, ebbe come ultima scadenza la data del 30 settembre 1946.

Al blocco legislativo dei licenziamenti ed alla sua scadenza si ricollega, in certo modo, l'accordo interconfederale 7 agosto 1947 di cui si è parlato poc'anzi.

Altri casi in cui il licenziamento viene considerato valido ed operante, ma i suoi effetti sono protratti oltre un certo periodo di tempo, sono previsti con carattere permanente, nel codice civile ed in alcune leggi speciali.

Così, per l'articolo 2110 del codice civile « In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio... l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative (ora sostituite dai contratti collettivi) dagli usi o secondo equità ».

La stessa norma è estesa dall'articolo 2111 del codice civile, comma secondo, al caso di richiamo alle armi.

Il decreto del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, ha stabilito inoltre che « la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ».

Per i lavoratori tubercolotici la legge 28 febbraio 1953, n. 86, ha stabilito, all'articolo 10, che « Le amministrazioni statali anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici e tutti i privati datori di lavoro hanno l'obbligo di conservare il posto ai dipendenti affetti da tubercolosi e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria per la tubercolosi, ovvero dello Stato, delle province o dei comuni, ovvero a proprie spese ».

« La conservazione del posto — salvo che disposizioni più favorevoli regolino il rapporto di lavoro — non comporta riconoscimento di anzianità e spetta fino a 18 mesi dalla data di

sospensione del lavoro a causa di malattia tubercolare. Nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data predetta, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa ».

Di più ampia portata è il limite alla facoltà di licenziamento previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

L'articolo 3 — come è noto — dispone testualmente che « le lavoratrici di cui all'articolo 1 (gestanti e puerpere che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, comprese le lavoratrici dell'agricoltura — salariate, braccianti e compartecipanti — nonché quelle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle regioni, delle province, dei comuni e degli altri enti pubblici e società cooperativistiche) non possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 5, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino ».

Le eccezioni, previste al secondo comma dello stesso articolo, sono tassative e limitate a tre casi:

a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda a cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Da ultimo, quasi a corollario del divieto sopra considerato, per evitare gli abusi che la legge precedente provocava, ulteriori limitazioni di licenziamento nei riguardi delle donne lavoratrici, sono stati apportati in relazione al matrimonio.

Dopo aver dichiarato nulle le clausole così dette di nubilitato, contenute in alcuni contratti collettivi, l'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, ha stabilito, testualmente al comma 2 e 3: « Del pari sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio ».

« Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio ».

Il divieto di licenziamento (con la sanzione espressa della *nullità* conseguente al licenziamento effettuato in contrasto al divieto) agisce quindi con riferimento apparente ad uno specifico motivo (il matrimonio), ma in sostanza porta ad una generale limitazione al potere di licenziamento sia pure circoscritto nel tempo, nei limiti sopra ricordati.

Infatti dispone poi il quinto comma dello stesso articolo 1 che « al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al terzo comma, è stato effettuato non a causa del matrimonio » solo se ed in quanto possa essere provato che si rientra in uno di quegli stessi tre casi previsti come eccezioni al divieto del licenziamento della donna durante la gravidanza e il puerperio che sopra abbiamo riportato.

In tutti i casi ora visti si tratta sostanzialmente di limitazioni al potere di licenziamento che tuttavia hanno effetto limitato nel tempo, partendo da particolari condizioni in cui si viene a trovare temporaneamente il prestatore d'opera. Limitazioni al potere di licenziamento con effetti perduranti, e tuttavia ristretti in un ambito quantitativo di proporzione rispetto agli altri licenziamenti, sono stati introdotti dal decreto legislativo luogotenenziale 30 maggio 1946, n. 499, nei riguardi di una particolare categoria di lavoratori ai quali si è voluto dare una più accentuata protezione.

Vale la pena di ricordare la norma per cui, in virtù dell'articolo 1 del decreto legislativo sopra richiamato « nei licenziamenti di personale non di ruolo che le pubbliche amministrazioni e le imprese private riterranno di dover disporre per esuberanza di personale i prestatori d'opera, previsti dall'articolo 1 del decreto legislativo luogotenenziale 4 agosto 1945, n. 453 (reduci di guerra) non possono esservi compresi in misura superiore al 50 per cento del numero complessivo dei dipendenti licenziandi ».

È altresì noto che la stabilità dell'impiego è acquisita in Italia per tutti i dipendenti dello Stato che siano entrati « in ruolo » e più in generale, con lo stesso criterio, per i dipendenti di tutti gli enti pubblici.

Vi è poi la categoria, assai vasta, dei dipendenti da imprese, anche private, che gestiscono pubblici trasporti.

Per questi lavoratori una vera e propria stabilità è garantita dal regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, le cui norme sono state estese recentemente agli auto-servizi di linea

in concessione con legge 22 settembre 1960, n. 1054.

Nell'ambito delle imprese industriali è già operante una generale limitazione al potere di licenziamento per effetto del decreto del Presidente della Repubblica 14 luglio 1960, n. 1011, con il quale è stato reso valido *erga omnes* l'accordo interconfederale sui licenziamenti individuali del 18 ottobre 1950, del quale già si è parlato.

Su questo decreto tuttavia pende una specie di spada di Damocle, essendo stato rimesso alla Corte costituzionale il giudizio sulla legittimità costituzione dell'intero provvedimento con ordinanza della Corte d'appello di Napoli in data 5 maggio 1964 e con altra ordinanza del pretore di Milano del 24 novembre 1964. La Corte costituzionale non si è ancora pronunciata ed è fuori luogo qualsiasi previsione in proposito.

\* \* \*

Rimane il problema di carattere generale di stabilire i limiti al potere di licenziamento.

Alla risoluzione di questo problema, sul quale già ampiamente ci siamo intrattenuti, mirava la proposta di legge n. 2726 presentata alla Camera dei deputati il 19 febbraio 1957 dai deputati Di Vittorio, Lizzadri, Pessi, Santi, Brodolini, Cacciatore, Gatti Caporaso Elena, Di Prisco, Foa, Grilli, Maglietta, Montagnana, Novella, Venegoni.

L'esame di tale proposta tuttavia non veniva neppure iniziato e la proposta stessa decadeva con lo spirare della seconda legislatura.

Altra proposta, di contenuto sostanzialmente uguale, anche se in più punti rimaneggiata, veniva presentata in data 22 aprile 1961, dai deputati Sulotto, Bettoli, Cinciari Rodano Maria Lisa, Armaroli, Franco Raffaele, Gatto Vincenzo, Mazzoni, Magnani, Maglietta, Pezzino, Albizzati, Scarpa, Savoldi, Venegoni (n. 2986).

Anche questa proposta veniva travolta dalla fine della III Legislatura, senza che se ne iniziasse l'esame.

La stessa sorte subiva la proposta di legge presentata anch'essa nel corso della III Legislatura, col n. 2852 e che aveva per titolo: « Limitazioni al potere di recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro » dai deputati Colombo Vittorino, Bianchi Fortunato, Buttè, Repossi, Alba, Isgrò, Gerbino, Frunzio, Bersani, Cibotto, Amatucci, Rampa, Buzzi.

Anche questa proposta di legge ed ancora più la relazione che la accompagnava presen-

tano, quanto meno sul piano storico, notevole interesse.

Parlando dell'accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali nel settore dell'industria e del provvedimento legislativo che ne aveva assunto il contenuto con quella che con terminologia impropria, ma ormai di uso corrente, si designa come estensione *erga omnes*, dopo aver citato alcuni dati statistici relativi alla applicazione dell'accordo, la relazione rilevava: « Da ciò si evince che l'applicazione dell'accordo, nella maggior parte dei casi, non significa altro che l'imposizione ai datori di lavoro dell'obbligo di erogare una nuova indennità ai lavoratori licenziati. Se, come è lecito supporre, questa situazione si verificherà anche nell'applicazione del provvedimento legislativo delegato che recepisce l'accordo interconfederale 18 ottobre 1950, deve ammettersi che la soluzione offerta con tale provvedimento al problema della stabilità dell'impiego non è che parziale. Una disciplina dei licenziamenti, che renda addirittura possibile al datore di lavoro evitare di sottomettersi al procedimento arbitrario nel quale dovrebbe essere accertata la sussistenza dei veri motivi dai quali dipende la liceità del licenziamento, non offre che garanzie limitate per il rispetto della personalità umana.

« Il vantaggio economico del lavoratore per l'indennità che gli viene data, quasi a condizione che nemmeno si ponga in discussione la liceità del licenziamento, non può essere considerato che come un risultato di scarsa importanza rispetto alla stabilità del posto ed al valore morale, prima ancora che economico, di tale rivendicazione ».

La proposta di legge, che aveva il pregio della concisione, conteneva la formulazione di cinque soli articoli.

Coerentemente con la posizione esposta nelle premesse, l'articolo 1 stabiliva: « Il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 2118 del codice civile, non può essere dato che con atto scritto ed è annullabile ove non sia giustificato da uno dei motivi di cui all'articolo seguente.

« Tali motivi devono essere comunicati al lavoratore all'atto del licenziamento ».

All'articolo 2, peraltro, con una terminologia non del tutto felice che non esprimeva forse neppure la esalta volontà dei proponenti, si precisava che « i motivi che possono giustificare il recesso sono quelli attinenti alla persona (espressione per noi inaccettabile!) o

al comportamento del lavoratore, ovvero quelli relativi ad esigenze di organizzazione del lavoro ».

Si stabiliva poi il diritto di ricorso del lavoratore al pretore, entro il termine di 30 giorni (ammettendo la devoluzione ad un collegio arbitrale, e richiedendo il preventivo tentativo di conciliazione) (articolo 3); si dichiarava che « il pretore, ove il datore di lavoro non abbia provato la sussistenza di motivi atti a giustificare il licenziamento ai sensi dell'articolo 2, *annulla* il licenziamento » (articolo 4); ma poi, in assoluto contrasto con le enunciazioni e le argomentazioni della relazione e le regole stabilite nelle norme precedentemente riportate, si ammetteva il diritto del datore di lavoro di evitare il ripristino del rapporto di lavoro, versando una penale stabilita nella misura fissa di 18 mensilità, raddoppiata nel caso di licenziamento derivato dall'esercizio dei diritti religiosi, civili, politici e sindacali.

Va notato tuttavia, a parte la incoerenza sul terreno dei principi, il tentativo serio di costituire una remora effettiva al licenziamento arbitrario con la penalità elevata non solo nel massimo (come fa il disegno di legge attualmente sottoposto alla nostra approvazione) ma nel minimo.

Da ultimo, un altro compromesso veniva proposto tuttavia ad un livello molto superiore a quello che ci viene presentato oggi dal disegno di legge in esame, quando, all'articolo 5, si escludevano dall'applicazione della legge le imprese con un numero di dipendenti non superiore a 10, anche senza considerare gli apprendisti.

La proposta di legge Colombo Vittorino ed altri, sulla quale ci siamo brevemente soffermati, non veniva tuttavia ripresentata nella attuale legislatura.

\* \* \*

All'inizio della presente legislatura veniva invece ripresentata alla Camera dei deputati col n. 302, in data 26 aprile 1963, la proposta di legge intitolata « Regolamentazione del licenziamento » che porta, insieme con quella di altri colleghi e alla mia, la firma dell'onorevole Sulotto.

Di questa proposta iniziavano finalmente l'esame le Commissioni riunite Giustizia e Lavoro, in sede referente, il 5 marzo 1964.

Senonché un ulteriore tentativo di insabbiamento si concretava nella proposta iniziale del Relatore per la XIII Commissione onorevole Russo Spina di abbinare l'esame della proposta a quello sulla riforma dei codici.



La discussione tuttavia continuava in quella seduta e in quelle successive del 9 aprile, 23 aprile, 21 maggio: siamo sempre nel 1964.

Alla fine della riunione del 21 maggio 1964, dopoché l'onorevole Ruffini aveva parlato delle misure più ampie da comprendersi in un unico provvedimento globale tendente a stabilire lo « statuto dei lavoratori » per la tutela della dignità del lavoratore, della tutela della sua libertà nella fabbrica, della sicurezza del suo rapporto di lavoro, ad una specifica domanda dell'onorevole Lama, il Presidente della XIII Commissione onorevole Zanibelli « ricorda i contatti avuti personalmente con il Ministro Bosco e quelli intrattenuti dal Presidente della IV Commissione Zappa con il Vice Presidente Nenni e fa presente che, molto probabilmente, i rappresentanti del Governo parteciperanno alla seduta delle due Commissioni nella prima quindicina del mese di giugno » (vedi *Bollettino delle Commissioni Parlamentari*, Camera dei Deputati n. 114, pag. 2).

L'onorevole Nenni per contro non interviene e l'esame della proposta di legge Sulotto non viene ripreso nei tempi previsti.

Passa così un altro anno di silenzio.

Il 5 maggio 1965 la proposta Sulotto viene posta in discussione in Assemblea plenaria; ma, prima che abbia inizio la discussione generale, il Ministro del lavoro Delle Fave chiede di parlare per « segnalare a questa Camera l'opportunità di soprassedere alla discussione della proposta di legge Sulotto ed altri, per dare al ministro del lavoro la possibilità di esaminare i nuovi aspetti del problema, e di identificare le soluzioni più idonee a risolverlo definitivamente » (*Atti parlamentari*, Camera dei deputati, IV Legislatura, stenografico Aula, seduta del 5 maggio 1965, pag. 14905).

Ma prima di giungere alla formulazione di tale proposta di rinvio, il Ministro aveva riferito sull'opera svolta dal Governo nel campo delle « consultazioni » con le organizzazioni sindacali interessate, per la elaborazione di uno statuto dei diritti dei lavoratori, al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro. Non menzionava però il fatto che, proprio in sede di risposta al questionario proposto dal Governo, almeno una delle organizzazioni sindacali che non viene dopo alcuna altra per il numero di iscritti ed influenza sia tra i lavoratori, sia nella vita sociale e politica del paese — parlo della Confederazione generale italiana del lavoro — aveva espressamente insistito sulla necessità e la urgenza di un provvedimento legislativo che espressamente regolamentasse il licenziamen-

to in aderenza ai dettami costituzionali e venisse così a colmare una grossa lacuna della nostra legislazione.

Viene invece annunciato che il Ministro « si è accinto tempestivamente ad esaminare le soluzioni proposte allo scopo di elaborare un disegno di legge di iniziativa governativa che modificasse e coordinasse le norme vigenti in materia » (*Idem*, pag. 14904).

Sulla proposta di rinvio del governo si accende una approfondita discussione che termina nella seduta del 6 maggio con l'intesa che la proposta Sulotto sarebbe stata ripresa in esame il 15 giugno.

Inizia quindi la discussione della proposta Sulotto nella seduta del 15 giugno e prosegue nella successiva seduta del 16.

Senonché nel corso di quest'ultima seduta, su proposta dell'onorevole Zanibelli, contro il parere e il voto espressi dal nostro gruppo e dal gruppo del Partito comunista, la Camera decide di sospendere la discussione della proposta Sulotto per riportarla in sede di Commissione perché vi sia esaminata congiuntamente al disegno di legge che il Governo aveva presentato alla Camera nella seduta precedente.

In questa sede, il 23 giugno 1965 avviene il capovolgimento ed al progetto Sulotto viene sostituito, come base di discussione, il disegno di legge governativo (Camera, n. 2452, « Norme sui licenziamenti individuali »).

Il disegno di legge presentato dal Governo, passato al vaglio delle Commissioni riunite Giustizia e Lavoro e per taluni aspetti anche della Commissione Affari Costituzionali, si presenta al nostro esame attualmente in un testo che ha subito profonde modificazioni.

Non possiamo non prendere atto, che il progetto di legge, così come si presenta oggi al nostro esame, contiene alcuni elementi positivi.

Mentre è stata eliminata la introduzione dell'arbitrato vero e proprio nella materia del lavoro, che dava luogo ad una serie di grossi problemi e destava non poche perplessità, alcuni punti importanti sono stati acquisiti.

La attuale formulazione della legge, per quanto riguarda i licenziamenti dovuti a motivi sindacali, senza le limitazioni che sono rimaste per gli altri casi di licenziamento, può considerarsi soddisfacente, anche se non ci nascondiamo che si tratta più che altro di una affermazione — importante — di principio che non elimina le difficoltà che per-

sistono per la applicazione concreta della norma stessa.

È stato sanzionato anche legislativamente il principio (che in questa sede soprattutto potrà produrre tutti i suoi benefici effetti) che l'onere della prova del giustificato motivo del licenziamento incombe al datore di lavoro.

Non solo, ma — sia pure con tutte le limitazioni che abbiamo denunciato — con il disegno di legge in discussione viene acquisito il principio — fondamentale — che il licenziamento deve essere giustificato; pertanto viene sottoposto al controllo della magistratura un atto che fino ad ora era lasciato all'arbitrio più completo ed assoluto dell'imprenditore.

Un altro innegabile elemento di progresso è costituito dalla affermazione (contenuta all'articolo 10) che la indennità di anzianità è dovuta nella stessa misura in tutte le ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro: risoluzione consensuale, dimissioni del lavoratore, licenziamento, sia esso anche determinato da giustificato motivo o da giusta causa (licenziamento in tronco); restando così definitivamente chiarito il principio già sostenuto da una larga parte della dottrina (ma fortemente contrastato in sede contenziosa) che la indennità di anzianità, anche se ha una funzione previdenziale, ha sostanziale natura di retribuzione differita.

Tuttavia il problema di fondo della modificazione radicale dei rapporti tra prestatore d'opera e datore di lavoro, permane.

Troppe sono le limitazioni introdotte al principio fondamentale della limitazione al potere indiscriminato di risolvere il rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro.

Nel progetto di legge sottoposto al nostro esame il problema di fondo di una mancata difesa del lavoratore, nella sua personalità, il problema dei licenziamenti discriminati, il problema dei licenziamenti per rappresaglia, rimangono aperti.

Ed è per questo che riteniamo di sottoporre alla vostra attenzione la necessità di un profondo ripensamento che ci auguriamo possa portare ad una seria, profonda modificazione della attuale struttura del rapporto di lavoro, alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte.

\* \* \*

Nelle proposte di emendamenti che intendiamo sottoporvi, teniamo conto di tutti gli studi e proposte, scaturite nel corso dei vecchi e dei più recenti dibattiti, svoltisi nel paese e nel Parlamento.

Teniamo conto anche dei risultati conseguiti nell'ambito sindacale, dai recentissimi accordi interconfederali.

Non possiamo accettare tuttavia quella che costituisce la premessa del disegno di legge governativo, espressa dall'onorevole Delle Fave, nel suo intervento del 5 maggio 1965 con la affermazione che « la presenza di questo accordo così importante, che registra la volontà delle parti interessate alla soluzione del problema, ripropone su nuove basi l'esigenza di modificare e coordinare la disciplina vigente ». (*Atti Parlamentari - Camera dei Deputati - IV Legislatura - Stenografico Aula*, pag. 14905).

La premessa sbagliata non può che portare a conseguenze sbagliate.

La teoria dell'incontro delle volontà come definizione del contratto è stata ripudiata dalla più moderna dottrina giuridica, anche nel campo del diritto privato.

Un accordo sindacale poi *non registra mai* la volontà delle parti interessate; esso rappresenta soltanto il punto di equilibrio che deriva in un determinato momento da quello che è il rapporto delle forze in contrasto.

Su questo e sulle varie considerazioni che fanno divergere le esigenze e gli stessi compiti istituzionali delle organizzazioni sindacali da quelli del legislatore, già ci siamo diffusi in precedenza.

La prima questione che si presenta è quella relativa alla limitazione dell'ambito in cui la legge, nel testo che viene proposto dalla maggioranza, è destinata ad operare.

Proprio dove già è stato raggiunto un certo risultato con l'accordo sindacale (a parte ogni discussione sul tipo e sul valore di quel risultato) meno urgente è l'esigenza di un provvedimento legislativo volto al fine di limitare il potere indiscriminato del datore di lavoro di attuare i licenziamenti dei lavoratori dipendenti. Riteniamo sia quindi da respingere la limitazione iniziale del disegno di legge alla disciplina del licenziamento nel contratto di lavoro a tempo indeterminato « inerente all'esercizio dell'impresa » che poi viene ulteriormente aggravata dalla disposizione dell'articolo 12 là dove vengono escluse le imprese che occupano fino a 35 dipendenti.

Il principio del rispetto della personalità del lavoratore trova ovviamente campo di applicazione anche in tutti gli altri rapporti di lavoro subordinato, dove si ritrovano vaste categorie di lavoratori che già sono state designate con la espressione di categorie « non protette » proprio per la mancanza assoluta

di ogni regolamentazione collettiva: lavoratori dipendenti da singoli privati o da enti della più varia natura, che raggiungono oggi in Italia un numero considerevolissimo.

Una legge che è costata tanta fatica, che viene alla luce dopo un travaglio di oltre quindici anni, polemiche, discussioni, agitazioni, solenni promesse, annunci che avevano aperto il cuore di tutti i lavoratori a legittime speranze, a che cosa si riduce?

Nelle imprese industriali che hanno più di 35 dipendenti, il problema è già risolto negli stessi termini della proposta di legge dall'accordo interconfederale. In termini analoghi, anche se non identici, è già risolto nel campo delle ditte non iscritte ad alcuna delle organizzazioni padronali, per effetto del decreto del Presidente della Repubblica, 14 luglio 1960, n. 1011.

Nel settore dei pubblici trasporti il problema è già regolato e assai meglio risolto dalla vecchia legge 8 gennaio 1931, n. 148 e dalla recente legge 22 settembre 1960, n. 1054, già ricordata.

Nel settore del gas la facoltà di licenziare i dipendenti è già stata fortemente limitata dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 18 dicembre 1954 (articoli 39 e 37).

Nel settore del commercio e dei pubblici esercizi il numero delle imprese delle dimensioni volute e molto limitato, cioè numerosissime sono quelle con un numero di dipendenti inferiore a 35.

\* \* \*

Passiamo ora all'esame dettagliato delle norme contenute nel disegno di legge sottoposto alla nostra approvazione, con la esposizione dei motivi che ci fanno ritenere preferibili alle norme stesse le proposte alternative che vi sottoponiamo.

Per quanto riguarda l'articolo 1 già abbiamo rilevato le ragioni di fondo per le quali riteniamo molto grave la limitazione che, fin dall'inizio, viene posta all'ambito di tutto il provvedimento legislativo.

A parte quelle considerazioni, viene ivi enunciato il principio della ammissibilità del licenziamento solo entro i limiti delle due ipotesi di giusta causa e giustificato motivo.

La previsione delle due ipotesi e la loro identificazione deriva dalla proposta di legge Sulotto ed è senz'altro da accogliersi.

Senonché nella proposta di legge Sulotto si passava poi alla definizione di entrambi gli istituti.

Il disegno di legge fa invece riferimento, per quanto si riferisce alla giusta causa, all'articolo 2119 del codice civile.

Non vi è dubbio che la attuale formulazione del codice civile ha dato luogo, in sede di interpretazione, a concezioni aberranti, che non sono concepibili nella struttura del rapporto di lavoro, quale si configura per lo più nella realtà dei rapporti di produzione della attuale società.

Tuttavia sia per le difficoltà che derivano dal sovrapporre al vecchio un nuovo istituto designato con la stessa espressione, sia perché una lunga applicazione della legge ha stabilito una serie di principi che costituiscono un patrimonio che può essere utilizzato, possiamo aderire, con tutte le riserve già espresse su questo punto, al concetto del disegno di legge.

Riteniamo tuttavia opportuno aggiungere all'ultimo comma di questo primo articolo, la affermazione di principio chiara e perentoria, che quando manchi sia la giusta causa, sia il giustificato motivo il licenziamento è *nullo*.

Non ci sembra invece che possa essere mantenuta la proposizione contenuta nel disegno di legge in discussione, sempre all'articolo 1, che dichiara: « La disposizione del primo comma dell'articolo 2188 codice civile è abrogata per quanto non compatibile con la presente legge ».

L'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale stabilisce infatti il seguente principio: « Le leggi non sono abrogate che da leggi posteriori per dichiarazione espressa del legislatore o per incompatibilità tra le nuove disposizioni e le precedenti o perché la nuova legge regola l'intera materia già regolata dalla legge anteriore ».

Bisogna essere, in sede di emendamenti, molto chiari in proposito, altrimenti resta in piedi l'intero articolo 2118.

In ogni modo le modificazioni che risultano dalla incompatibilità con le nuove disposizioni (abrogazione parziale ed implicita) risultano dalle norme del disegno di legge in esame molto modeste.

Con le nostre proposte — che mirano alla abolizione effettiva del licenziamento *ad nutum* che costituisce solo una implicita derivazione dell'articolo 2118 del codice civile — la modificazione di quella norma risulta assai più rilevante; ma tuttavia anche nelle nostre proposte non è contenuta una proclamazione di abrogazione, che non corrisponde alla realtà, mentre pensiamo che per quanto riguarda la incompatibilità tra le

nuove e le vecchie disposizioni il risultato che ne deriva, proprio per quanto stabilito dall'articolo 15 delle preleggi, è implicito ed automatico.

Per quanto riguarda l'articolo 2 al primo comma del disegno di legge governativo le Commissioni hanno sostituito un primo e un secondo comma che riproducono tuttavia sostanzialmente, con lievissime modificazioni di forma, il contenuto della norma precedente.

Si tratta della introduzione dell'obbligo della forma scritta e della motivazione espressa del licenziamento, che si trasforma così da negozio astratto (sia pure con quella considerazione che la dottrina giuridica ha voluto aggiungere in proposito, sulle quali non è il caso di soffermarci) a negozio causale.

Il principio, già contenuto nella proposta di legge Sulotto e anche nelle precedenti proposte di legge Di Vittorio e Colombo Vittorino ed accolto anche nei recenti accordi interconfederali per il licenziamento nel settore dell'industria, è pienamente rispondente alle esigenze della riforma propugnata; potremmo dire che si tratta di una conseguenza logica e necessaria del principio affermato all'articolo 1.

Vi è però un punto sul quale non possiamo essere d'accordo. Il disegno di legge nella formulazione governativa e anche in quella approvata dalla maggioranza della Commissione, ricalcata su quella dell'accordo interconfederale, introduce al principio dell'obbligo della motivazione espressa una gravissima limitazione, in quanto stabilisce che la comunicazione dei motivi può essere successiva ed obbligatoria solo se ed in quanto il prestatore di lavoro ne faccia richiesta, entro otto giorni dalla comunicazione del licenziamento.

Già lo scindere la enunciazione dei motivi dalla comunicazione del licenziamento costituisce una contraddizione col principio che si vuole instaurare e cioè che il licenziamento deve essere giustificato; ma la successione nel tempo permette anche di modificare quelli che erano i motivi effettivi all'atto del licenziamento e ricercare nuove giustificazioni: il che va contro i principi della immediatezza e della immutabilità che sono già acquisiti dalla giurisprudenza nel caso del licenziamento per giusta causa, e che a noi sembra giusto introdurre nel testo della legge sia per i licenziamenti per giusta causa, sia per i licenziamenti per giustificato motivo.

Più grave ancora risulta l'onere della richiesta dei motivi da parte del prestatore di lavoro.

Vi è stato chi ha richiamato l'attenzione sul fatto che in qualche caso può essere anche il lavoratore a non desiderare che i motivi del licenziamento siano dichiarati e scritti. Anzitutto occorre notare che enunciare i motivi nell'atto scritto in cui si concreta il licenziamento non significa propagarli, trattandosi di una comunicazione che ha carattere strettamente personale.

Ma ciò che più conta è il fatto che da pochi casi eccezionali non si può far derivare una norma generale, estremamente dannosa.

Non si può infatti prescindere dalla considerazione che molti prestatori di lavoro — purtroppo — in Italia, ancora oggi, non sanno scrivere o sanno scrivere poco ed il termine di otto giorni è troppo breve per permettere di ricorrere alla assistenza dei sindacati o di altri.

Molti prestatori d'opera rimarranno in pratica all'oscuro di questa facoltà ed il termine scatterà quindi troppo frequentemente a favore del datore di lavoro come termine preclusivo per l'esame della motivazione del licenziamento e di tutto il congegno predisposto a favore del prestatore di lavoro.

Chi, come lo scrivente, ma non solo lo scrivente, ha una certa pratica di quello che accade nella realtà in questa materia, può assicurare che con la introduzione di quella che può apparire una pura formalità, introdotta magari anche nell'interesse del prestatore di lavoro, si verrebbe a determinare una limitazione, di grande portata, all'applicazione della legge.

All'ultimo comma dell'articolo 2 poi le Commissioni hanno introdotto una modificazione peggiorativa al testo del disegno di legge governativo sostituendo il termine « inefficace » a quello più drastico ed efficiente di « nullo » per il caso che il licenziamento non risponda ai requisiti precedentemente richiesti.

Noi proponiamo di ritornare al testo governativo, corrispondente anche al testo dell'emendamento presentato in Commissione dai deputati Fortuna, Armaroli e Guerrini.

All'articolo 3 si affronta il grosso problema della definizione giuridica del nuovo istituto costituito dal « giustificato motivo ».

Qui le formulazioni contenute sia nelle precedenti proposte di legge sia nelle proposte di emendamenti al disegno di legge in discussione sono molteplici e molto differenziate.

Dal « sensibile e volontario inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro » del disegno di legge governativo si è passati nel testo

approvato in sede di commissione (restando immutate le altre previsioni) al « notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ».

Mentre riteniamo esatto riferirsi al concetto di « inadempimento degli obblighi contrattuali », è sembrato che per la giustificazione di un licenziamento, che è il massimo dei provvedimenti disciplinari, foriero di così gravi conseguenze per il prestatore di lavoro e i suoi familiari, debba essere richiesto ovviamente non un qualsiasi inadempimento, né soltanto un « sensibile e volontario inadempimento » e neppure un « notevole inadempimento ». Riteniamo cioè che sia doveroso restringere ulteriormente l'ipotesi a quella dell'inadempimento *grave*; ciò che corrisponde d'altra parte al termine adottato per il caso della esclusione dalla proroga dei contratti agrari di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione e quelli di affitto stipulati da agricoltori coltivatori diretti (decreto legislativo luogotenenziale 5 aprile 1945, n. 157, articolo 4 e decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 1° aprile 1947, n. 273, articolo 1).

Risulta quindi la nostra proposta, più di ogni altra, rispondente alle esigenze di armonia nel sistema dell'assetto giuridico dei rapporti di lavoro, intesi in senso lato, così come già in una visione unitaria sono considerati dal codice civile vigente.

Più tormentata ancora è la formulazione di quell'altro aspetto del giustificato motivo che fa riferimento all'elemento non più soggettivo, ma in certo qual modo obiettivo in quanto si ricollega alla situazione dell'impresa o in campo più vasto dell'organismo nel quale la prestazione del lavoro si inserisce ed alla funzionalità dell'organismo stesso.

Intendendosi, come noi intendiamo, il problema del licenziamento aperto ad un campo più vasto che non sia quello della impresa abbiamo ritenuto nelle nostre proposte che si possa parlare di « regolare funzionamento dell'attività produttiva » intesa questa nella sua più ampia accezione di risultato di quella attività che l'organismo si propone di svolgere, ma riteniamo assolutamente necessario eliminare la espressione « ragioni inerenti alla attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esso » che la proposta di legge contiene; con il che manifestamente si lascia la porta aperta, per non dire spalancata, al più ampio arbitrio padronale.

È sembrato poi più rispondente alla armonia del sistema trattare in questa sede del problema particolare dei licenziamenti dei vec-

chi lavoratori. Al qual proposito si commenta da sé la esigenza di fare riferimento, piuttosto che al compimento di una determinata età, al conseguimento effettivo del diritto alla pensione di vecchiaia.

Appare pure rispondente ad esigenze di natura umana e sociale, tenendo conto dell'attuale basso livello delle pensioni, la nostra proposta di stabilire in questa particolare ipotesi, un aumento, sia pure contenuto in termini modesti, nel pagamento a carico del datore di lavoro della ordinaria indennità di anzianità.

L'articolo 5 del disegno di legge stabilisce che l'onere della prova sia della giusta causa sia del giustificato motivo del licenziamento incombe al datore di lavoro.

Si tratta di un principio già acquisito anche in sede sindacale dall'ultimo accordo interconfederale, che ha la sua importanza, agli effetti pratici, ed è una logica conseguenza della instaurazione dell'obbligo di esprimere la motivazione del licenziamento, in conformità ai principi generali vigenti sull'onere della prova (*onus probandi incumbit ei qui dicit*).

L'articolo 6 del disegno di legge, stabilisce il termine per l'impugnativa eventuale del licenziamento da parte del prestatore di lavoro, e la relativa decadenza e determina in sede giurisdizionale la competenza per materia del pretore.

Siamo d'accordo su entrambi i principi.

Il termine per la impugnazione, già portato dall'ultimo accordo interconfederale da 10 a 20 giorni, viene ulteriormente prolungato dal disegno di legge a 40 giorni, termine che appare congruo.

L'articolo 7 stabilisce la sospensione del termine nella ipotesi che il licenziamento sia fatto oggetto di esame dinanzi all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione; a questo noi aggiungiamo anche la ipotesi di esame in sede sindacale.

In entrambi i casi infatti si presenta la stessa esigenza; in quanto la decadenza potrebbe verificarsi in contrasto con una volontà tuttavia chiaramente espressa dal lavoratore colpito dal licenziamento.

La sospensione ha invece lo scopo di favorire siffatte procedure di natura conciliativa e lasciare ad esse la possibilità di svolgersi con la necessaria completezza, senza la preoccupazione di doversi esaurire in termine brevissimo.

Sotto forma di articolo aggiuntivo proponiamo altre disposizioni relative al procedimento giudiziario che trovano la loro giusti-

ficazione nella opportunità di richiamare alcune norme già in vigore nelle controversie di lavoro ed aggiungerne altre che sono suggerite dalla natura specifica e particolare della controversia di cui si tratta.

Per quanto riguarda le norme contenute nell'articolo 9 del disegno di legge presentato dal Governo e lasciate inalterate nel testo approvato dalle Commissioni noi siamo decisamente contrari, per le questioni di principio già esposte nella prima parte della relazione.

Una volta ammesso che il licenziamento mancante di giustificazione (giusta causa o giustificato motivo) è nullo, così come viene dichiarato all'articolo 1, le conseguenze ne derivano automaticamente.

Il rapporto di lavoro rimane in vita, a tutti gli effetti: rimangono per il datore di lavoro gli obblighi di corrispondere la retribuzione comprensiva dello stipendio o salario propriamente detto ed indennità accessorie varie che derivano dalla legge o dal contratto, nonché il cosiddetto salario indiretto corrispondente al pagamento di tutti i contributi dovuti agli istituti previdenziali ed assistenziali; e ciò fino al momento in cui il rapporto non si risolve validamente, o per dimissioni del prestatore d'opera o per risoluzione consensuale o per un licenziamento nuovo che abbia sempre la sua giustificazione.

Pienamente consenzienti ci trova invece la proposta formulata nel nuovo testo dell'articolo 10. Si è voluto infatti riconsiderare quale sia — oggi — la natura della indennità in questione.

In origine essa veniva concepita come un premio di fedeltà al prestatore di lavoro. Questo concetto affiora ancora in talune decisioni giudiziarie, ove tuttavia si può notare una tendenza, che può dirsi ormai prevalente, nell'attribuire all'indennità di licenziamento la natura e la caratteristica di retribuzione differita.

Anche in dottrina, se pure con qualche contrasto, tale è l'opinione prevalente.

Qui, per noi, quello che più interessa è la linea che già si è nettamente manifestata.

Il pagamento di una indennità equivalente a quella stabilita dal codice per il caso di licenziamento, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato è stato esteso dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 (articolo 5), al momento della cessazione anche per il contratto a termine, cioè per quel contratto di lavoro che si risolve non per volontà dell'una o dell'altra parte, ma appunto per la scadenza del termine.

Inoltre in tutti quei rapporti che non sono regolati dai contratti collettivi, ma da leggi speciali, il pagamento della indennità di anzianità è stato reso obbligatorio senza alcuna differenziazione sia nel caso di cessazione per dimissioni sia nel caso di licenziamento: così per il rapporto di portierato con l'articolo 5 della legge 4 febbraio 1958, n. 23, così per il rapporto di servizio domestico con l'articolo 17 della legge 2 aprile 1958, n. 359.

Per quanto riguarda i contratti collettivi, una linea costante di miglioramento, nel dopoguerra, si è manifestata nel progressivo avvicinamento del trattamento in caso di dimissioni a quello del licenziamento, fino ad arrivare alla equiparazione dopo un certo periodo di tempo variamente stabilito nei diversi settori. Il principio che la indennità di anzianità non possa essere trattenuta dal datore di lavoro anche nel caso del licenziamento per colpa del prestatore di lavoro, perché ne costituirebbe un arricchimento indebito — proprio perché la indennità stessa viene concepita come retribuzione differita — è stato accolto nell'ultimo accordo interconfederale sui licenziamenti.

In questa sede, con quella tipica forma transazionale e gradualistica che è caratteristica della contrattazione collettiva (come del resto di tutta la contrattualistica), è stata inserita all'articolo 16 una norma particolare che pure nella sua forma contorta e nel suo risultato limitato, e con l'espedito del ricorso all'ente assistenziale, sta a dimostrare che uno strappo già c'è stato.

Né poteva ammettersi quella formulazione del primitivo disegno di legge che andava contro la più elementare logica con l'affermare, al primo comma, un diritto a cui non corrispondeva poi, al secondo comma, il conseguimento dell'oggetto del diritto affermato.

Già il codice civile, d'altra parte, all'articolo 2120, nel regolare l'istituto della indennità di anzianità, attribuisce al prestatore d'opera il relativo diritto « in caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie ».

Il presente disegno di legge, quindi, giustamente non fa che riconfermare il principio generale, eliminando però quelle eccezioni che il codice prevede ma che risultano ormai anacronistiche.

Per quanto riguarda gli articoli 11 e 12 del disegno di legge sono ivi contemplate limitazioni che vanno respinte per ragioni che sono già state illustrate in precedenza.

Nel progetto di legge, all'articolo 11 si vorrebbe apportare un'altra limitazione alla applicazione della legge con riferimento ai « prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato o di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile ».

La esclusione della categoria dei dirigenti è in contrasto con quella modifica più generale della struttura del rapporto di lavoro subordinato che noi auspichiamo.

Ma soprattutto vorremmo richiamare la vostra attenzione sugli inconvenienti pratici a cui darebbe luogo l'applicazione della legge — così formulata — di fronte a quelle altre categorie di prestatori di lavoro che ormai negli anni successivi alla emanazione del codice civile sono venute a prendere una propria e distinta fisionomia. Pensiamo a quelli che sono i « funzionari » che hanno specifico o distinto trattamento, ad esempio, nel settore bancario; ma soprattutto a quelle che sono variamente designate come categorie o qualifiche « speciali » o degli « equiparati » o più frequentemente « intermedi » che hanno assunto una posizione a sé stante ed hanno una propria regolamentazione in moltissimi rami dell'industria.

Per quanto riguarda in particolare i prestatori d'opera in età di pensionamento, già se ne è parlato nel corso di questa relazione; e la nostra proposta è contenuta nell'emendamento dell'articolo 3 all'ultimo comma.

Non vi è bisogno di ulteriore approfondimento della nostra opposizione alla limitazione che riguarda le dimensioni dell'azienda, avendone già trattato in precedenza.

Il problema dei rapporti tra la legge e i contratti collettivi è particolarmente serio.

Determinare una ipotesi di improcedibilità — come faceva il disegno di legge governativo — che riguarderebbe solo alcuni lavora-

tori e altri no, costituisce una violazione del diritto di uguaglianza costituzionalmente garantito. Condividiamo pertanto la soluzione adottata dalle Commissioni, che ha eliminato il pericolo che potessero essere ritenute valide pattuizioni sostanziali meno favorevoli ai lavoratori rispetto alle norme della legge.

Proponiamo infine, che la legge entri in vigore nel giorno della sua pubblicazione: ciò per evitare abusi nel periodo della *vacatio legis*.

Onorevoli Colleghi! La legge sottoposta al nostro esame viene incontro ad una esigenza fondamentale che si ricollega all'attuazione della Costituzione.

Noi vi proponiamo di non eludere ancora una volta una attesa che nel mondo del lavoro, in tutto il paese, si è fatta di anno in anno più viva e pressante, affrontando coraggiosamente i problemi che debbono trovare una risoluzione che noi vorremmo definitiva.

Il Parlamento della Repubblica, regolamentando l'istituto del licenziamento, armonizzandolo con le norme della Costituzione, e adeguandosi agli impegni assunti anche in campo internazionale, renderà — come già scriveva il compianto onorevole Di Vittorio fino dal 1957 — un grande servizio al Paese, in quanto eliminerà una causa di acuti contrasti e di pericolosi squilibri sociali, ma anche renderà giustizia a vaste categorie di cittadini, ed un passo avanti sarà fatto nella eliminazione di quegli ostacoli che « limitando di fatto la libertà e la eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese ».

CACCIATORE, *Relatore di minoranza.*

## DISEGNO DI LEGGE DEL MINISTERO

### ART. 1.

Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato inerente all'esercizio di una impresa soltanto per giusta causa, ai sensi dell'articolo 2119 codice civile, ovvero per giustificato motivo con preavviso ai sensi dell'articolo 2118 codice civile.

La disposizione del primo comma dell'articolo 2118 codice civile è abrogata per quanto non compatibile con la presente legge.

### ART. 2.

Il licenziamento, nei due casi previsti dall'articolo 1, deve essere comunicato al prestatore di lavoro per iscritto e, quando questi lo richieda entro otto giorni dalla comunicazione, con l'indicazione, entro cinque dalla richiesta, dei motivi da cui esso è stato determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui al precedente comma è nullo.

### ART. 3.

Si ha giustificato motivo quando il licenziamento sia determinato da un sensibile e volontario inadempimento dei doveri del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

La valutazione dell'idoneità fisica o della capacità professionale del prestatore di lavoro, quando essa sia addotta come giustificato motivo di licenziamento, deve essere fatta in relazione a quanto disposto dal comma precedente.

### ART. 4.

Non costituisce giustificato motivo di licenziamento l'espressione di opinioni politiche o religiose, l'affiliazione ad un sindacato o la partecipazione ad attività sindacali.

Particolari forme di protezione del prestatore di lavoro per l'attività svolta nell'esercizio di funzioni inerenti a cariche sindacali saranno stabilite nella legge relativa alla tutela della libertà sindacale nell'azienda.

## TESTO DELLA COMMISSIONE

### ART. 1.

Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato inerente all'esercizio di una impresa soltanto per giusta causa, ai sensi dell'articolo 2119 codice civile, ovvero per giustificato motivo con il preavviso di cui all'articolo 2118 codice civile.

*Identico.*

### ART. 2.

L'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso l'imprenditore deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

### ART. 3.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

**Soppresso.**

### ART. 4.

È nullo a tutti gli effetti il licenziamento determinato in modo diretto o indiretto da motivi di credo politico o fede religiosa, dalla appartenenza ad un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali.

*Identico.*



## ART. 5.

Nei due casi previsti dall'articolo 1 l'onere della prova della sussistenza del motivo addotto per il licenziamento spetta al datore di lavoro.

## ART. 6.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il Pretore.

Il licenziamento deve essere impugnato dal prestatore di lavoro, a pena di decadenza, entro 40 giorni.

Il termine di cui al terzo comma decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

## ART. 7.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione acquista forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore, che ne accerta la regolarità formale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma, il Direttore dell'Ufficio del lavoro e della massima occupazione propone alle parti di deferire consensualmente la controversia ad un collegio arbitrale, il quale decide ai sensi degli articoli 806 e seguenti del codice di procedura civile.

## ART. 5.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

## ART. 6.

Il licenziamento deve essere impugnato dal prestatore di lavoro, a pena di decadenza, entro 40 giorni.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il Pretore.

## ART. 7.

*Identico.*

*Identico.*

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

ART. 8.

È ammesso il deferimento ad arbitri delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge, in deroga al divieto di cui agli articoli 806 e 808, primo comma, del codice di procedura civile, e fatto salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 12 della presente legge.

È abrogato il secondo comma dell'articolo 808 del codice di procedura civile.

ART. 9.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versando una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

La misura massima della predetta indennità è ridotta a otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per le imprese che occupano fino a sessanta dipendenti.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base della determinazione dell'indennità di anzianità.

ART. 10.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di licenziamento.

Quando il licenziamento sia avvenuto per giusta causa la metà di detta indennità è devoluta all'Ente nazionale per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani.

ART. 11.

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

**Soppresso.**

ART. 8.

*Identico.*

ART. 9.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

**Soppresso.**

ART. 10.

*Identico.*

Le norme della presente legge non si applicano nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il sessantacinquesimo anno di età.

ART. 12.

Le disposizioni della presente legge non si applicano alle imprese che occupano fino a trentacinque dipendenti.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Per la materia disciplinata dalla presente legge sono fatte salve le condizioni, le modalità e le procedure previste dai contratti collettivi e dagli accordi sindacali.

**Soppresso.**

ART. 11.

Le disposizioni della presente legge non si applicano alle imprese che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9.

*Identico.*

**Soppresso.**

ART. 12.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

## PROPOSTE DI LEGGE

### N. 302

#### 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*.

## N. 1855

### 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 ».

## PETIZIONI

- N. 73 — D'URSO Pasquale ed altri di San Giovanni Teduccio, presentata dai deputati Abenante e Sulotto.
- N. 80 — MENOS Giovanni ed altri di Padova, presentata dal deputato Busetto.
- N. 83 — MORANDINI Leonetta ed altri di Firenze, presentata dal deputato Mazzoni.
- N. 84 — BAGNOLI Enrico ed altri di Reggio Emilia, presentata dal deputato Lusoli.
- N. 86 — DELL'ANNO Wanda ed altri di Correggio, presentata dal deputato Venturoli.
- N. 87 — GIACOMINI Giuseppe ed altri di Portomarghera, presentata dai deputati Cinciari Rodano Maria Lisa, Golinelli e Vianello.
- N. 88 — MARTINELLI Ivano ed altri, presentata dai deputati Malfatti, Paolicchi e Menchinelli.