

# CAMERA DEI DEPUTATI <sup>N. 1090</sup>

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GORLA, CALAMIDA, TAMINO, RONCHI, POLLICE,  
CAPANNA, RUSSO FRANCO**

*Presentata il 22 dicembre 1983*

**Abrogazione dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966,  
n. 604, in materia di licenziamenti individuali e collettivi**

COLLEGHI DEPUTATI! — La recente sentenza n. 6068 del 17 ottobre 1983, con cui le sezioni unite della Corte di cassazione hanno fornito una interpretazione « liberistica » del coordinamento tra le leggi 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e 15 luglio 1966, n. 604 — interpretazione che ha di fatto dimezzato lo Statuto dilatando l'area della libera licenziabilità da parte del datore di lavoro fino al limite dei trentacinque dipendenti previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 — ci offre l'opportunità di riprendere il filo di quella iniziativa politica che abbiamo promosso con la campagna referendaria per l'estensione dello Statuto dei lavoratori alle aziende con meno di sedici dipendenti.

La nostra proposta si traduce in una iniziativa legislativa idonea ad eliminare ogni possibilità di equivoco derivante dal disordine legislativo esistente in materia: si tratta di una proposta molto semplice ma allo stesso tempo molto incisiva per le conseguenze che, sul piano giuridico, se ne potranno trarre.

Proponiamo l'abrogazione dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604 che, nella sua globalità, esclude l'applicabilità della stessa legge, nel primo comma, ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e ai lavoratori in età pensionabile, e, nel secondo comma, alle ipotesi di licenziamenti collettivi per riduzione di personale: in tutti questi casi il datore di lavoro può licenziare,

come si suol dire, con significativa espressione latina, *ad nutum*, cioè con un semplice cenno, senza forma scritta e senza motivazione.

Sono evidenti le conseguenze derivanti a favore dei lavoratori dalla esclusione dal nostro ordinamento di una simile norma, così come sono altrettante chiare le esigenze di certezza interpretativa che si verrebbero in tal modo a conseguire.

La certezza normativa non sembra, infatti, essere sufficientemente salvaguardata nella situazione legislativa attuale, se la Corte di cassazione, con la menzionata decisione, fornisce — secondo l'opinione dello stesso Giugni — « una interpretazione più letterale della legge del 1966, pur facendo un passo indietro rispetto allo Statuto ».

Per la verità, a noi consta che, in questa occasione, le sezioni unite della Corte abbiano fatto un passo (e che passo!) indietro anche rispetto alla loro stessa giurisprudenza, se è vero, come è vero, che il Supremo Collegio, sotto la presidenza del primo presidente dottor Giuseppe Mirabelli pochi mesi prima aveva affermato che « la consolidata giurisprudenza di questa Suprema Corte ha ormai definitivamente chiarito che l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il quale prevede la reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore ingiustamente licenziato, è applicabile, ai sensi dell'articolo 35 della stessa legge... anche nella ipotesi di impresa industriale o commerciale che occupa almeno sedici dipendenti nel suo unico stabilimento o nella sua unica sede » (v. Cassazione sezioni unite 9 marzo 1983, n. 1756).

Né d'altra parte può preoccupare oltremodo l'obiezione che togliendo il limite dei trentacinque dipendenti e residuando la soglia prevista dall'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori soltanto per le imprese industriali e commerciali, si determini la generale estensione del regime vincolistico anche ai datori di lavoro non imprenditori che occupano meno di sedici dipendenti: una filosofia del diritto del lavoro la quale voglia dirsi moderna ed appropriata alle attuali esigenze dei

lavoratori in un paese industrializzato (tendente però ad un accelerato processo di decentramento produttivo e di terziarizzazione), non può non preoccuparsi dei circa otto milioni di occupati presso datori di lavoro con meno di sedici dipendenti. Si tratta di addetti a piccole imprese artigiane e commerciali, studi professionali di avvocati, commercialisti, medici, architetti, ecc.

Con la nostra proposta, verrebbe esteso a siffatte situazioni un regime, quello appunto della legge 15 luglio 1966, n. 604, che, come noto, commina a carico del datore di lavoro responsabile di aver licenziato senza giusta causa o giustificato motivo la sanzione alternativa o di « riassumere » il lavoratore (attraverso cioè la instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro) o di versargli una indennità (articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604).

Viene così superata anche l'obiezione secondo la quale, nelle piccole realtà, il rapporto di lavoro è particolarmente improntato a criteri fiduciosi e all'*intuitus personae*, che non si concilierebbe con la imposizione della garanzia della cosiddetta « stabilità reale », implicante — in caso di licenziamento illegittimo — l'obbligo della reintegrazione: è chiaro, infatti, che caduto il limite numerico previsto dall'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, rimane quello previsto dall'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori che richiama l'articolo 18 dello stesso Statuto (il quale appunto prevede l'obbligo della reintegrazione) limitatamente alle imprese industriali e commerciali con più di quindici dipendenti.

Negli altri casi, quindi, i datori di lavoro con meno di quindici dipendenti e che non abbiano natura di impresa industriale o commerciale, rimangono arbitri di decidere se esistano i presupposti psicologici per ripristinare o meno il rapporto di lavoro, con l'unico onere, in questo secondo caso, di versare una penale al lavoratore immotivatamente licenziato. Un regime analogo è del resto previsto per i dipendenti delle grandi aziende con qualifica di « dirigente » e non si vede per quale motivo proprio ai lavora-

tori più deboli e meno efficacemente tutelabili dalla contrattazione sindacale non debba venire esteso un minimo di garanzia.

Considerazioni di altro tipo, ma certamente altrettanto valide, stanno alla base della nostra proposta di espungere dall'ordinamento anche il secondo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che sottrae la materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale al regime della giusta causa o del giustificato motivo.

A parte il fatto che il nostro paese è l'unico tra quelli dell'occidente industrializzato a non prevedere una regolamentazione legislativa di tale materia, così da essersi meritato una risoluzione di disapprovazione da parte degli organismi della CEE, può ben dirsi che siamo in presenza di una norma « obsoleta »: è noto, infatti, che dottrina e giurisprudenza, proprio al fine di colmare la lacuna, sono via via venute elaborando una serie di criteri secondo i quali sottoporre al sindacato giurisdizionale non tanto le scelte imprenditoriali di ridimensionare o ristrutturare le aziende, quanto la sussistenza di un nesso di causalità tra tali scelte e la riduzione del personale da attuare attraverso la forma del licenziamento collettivo: ciò è stato reso necessario dall'intento di ovviare alla prassi sempre più frequente del ricorso da parte datoriale a siffatti provvedimenti per espellere, con il pretesto di esigenze di ristrutturazione aziendale, il personale ritenuto scomodo (ad esempio attivisti sindacali) o meno produttivo (donne, malati).

Ormai può ritenersi consolidato l'orientamento che richiede la sussistenza del

giustificato motivo anche nei casi di licenziamenti collettivi, anche per evitare che la ristrutturazione finisca per coincidere con la riduzione del personale e con l'intensificazione dei ritmi lavorativi di quello rimasto.

Non vi è quindi alcun motivo per continuare a sottrarre la materia alla disciplina dettata dalla legge in tema di licenziamenti, mentre il permanere di una simile norma nell'ordinamento può consentire in sede di interpretazione delle sortite del genere di quella stigmatizzata all'inizio.

Né è realistico pensare che, in tempi caratterizzati dal sempre più frequente ricorso a massicce espulsioni dei lavoratori dal ciclo produttivo, sia attraverso la cassa integrazione sia mediante licenziamenti collettivi, il legislatore debba continuare a disinteressarsi di un simile fenomeno sociale.

La *ratio* dell'esclusione prevista dal secondo comma dell'articolo 11, che proponiamo di abrogare, poteva essere valida nel 1965 (anno a cui risale l'accordo interconfederale sui licenziamenti collettivi) cioè in un'epoca di sostanziale espansione produttiva. Non è più valida oggi, in un momento di recessione economica che vede nella riduzione di personale un'ipotesi di soluzione dei problemi della crisi, in via di generalizzazione.

Si tratta quindi di una proposta per nulla massimalistica che, oltre a fare chiarezza in un certo disordine legislativo, ha anche il pregio di rendere più uniforme, e quindi più giusto, il trattamento previsto per i lavoratori occupati in realtà aziendali diverse solo per le loro dimensioni numeriche.

PROPOSTA DI LEGGE

---

ARTICOLO UNICO.

L'articolo 11 della legge 15 luglio 1966,  
n. 604, è abrogato.