

CAMERA DEI DEPUTATI N° 2347

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

VITI, MONFREDI, PUJIA

Presentata il 6 dicembre 1984

Interpretazione autentica dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, relativa alla facoltà per i lavoratori dipendenti di proseguire il rapporto di lavoro sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima

ONOREVOLI COLLEGGHI! — L'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito con modificazioni nella legge 26 febbraio 1982, n. 54, ha previsto, per tutti i lavoratori che avessero raggiunto l'età pensionabile ma non l'anzianità contributiva massima utile, la facoltà di optare per la continuazione del rapporto di lavoro allo scopo di incrementare la propria anzianità contributiva e conseguire, così, il massimo di pensione

Al fine di rendere effettiva quella facoltà era, però, necessario modificare anche il regime legale dei limiti del recesso del datore di lavoro, posto che l'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604 prevede che quei limiti venissero meno non appena il lavoratore maturasse i requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia

(e cioè a 60 anni) ed anche se tale pensione non avesse ancora raggiunto il livello massimo previsto

Di conseguenza, la disposizione del quarto comma dell'articolo 6 della legge n. 54 del 1982 stabiliva il necessario coordinamento tra la facoltà di opzione e il regime fiscale dei licenziamenti, prevedendo espressamente la deroga al citato articolo 11 della legge n. 604 del 1966

Per effetto di tale disciplina, il licenziamento del lavoratore che avesse esercitato il diritto di opzione restava assoggettato al regime legale anche dopo il compimento del 60° anno di età e fin quando non fosse stata maturata l'anzianità contributiva massima utile o raggiunti i 65 anni di età

Che questi fossero i limiti della disciplina legislativa risulta da due elementi di portata decisiva e determinante.

Da un lato, la legge n. 54 del 1982 mentre ha modificato l'articolo 11 della legge n. 604 del 1966 — che, come si è visto, riguarda l'età del lavoratore licenziato — non ha modificato l'articolo 10 della legge n. 604 del 1966, a mente del quale la tutela dal licenziamento — e quindi la facoltà di opzione — è prevista soltanto per gli impiegati e per gli operai, onde ne restano esclusi i dirigenti.

D'altro lato, il legislatore del 1982 consapevolmente volle questi limiti.

Risulta, infatti, dal resoconto stenografico della seduta del Senato del 25 febbraio 1982 che il relatore della legge di conversione assicurò che con il provvedimento all'esame, e in particolare con l'articolo 6, « non si è inteso modificare o interferire nel campo della applicazione della citata legge n. 604 del 1966 ».

In altri termini, la previsione della facoltà di opzione non poteva e non doveva introdurre nuovi limiti al licenziamento rispetto a quelli già previsti dalla legge n. 604 del 1966.

Pertanto, l'esclusione dei dirigenti dalla facoltà di opzione di cui all'articolo 6 della legge n. 54 del 1982 è conseguenza inevitabile della loro esclusione dal campo di applicazione dei limiti legali al licenziamento (prevista dall'articolo 11 della legge n. 604 del 1966 non modificato dall'articolo 6 della legge n. 54 del 1982, né da alcuna altra legge).

Al tempo stesso, va tenuto presente come l'esclusione dei dirigenti equiparati consegue anche alla particolare posizione che questi lavoratori assumono nella struttura organizzativa delle imprese.

Ed è proprio in relazione al rilievo attribuito a tale posizione che tutte le disposizioni di legge che comportano l'esclusione dei dirigenti da tutele proprie degli impiegati e degli operai (orari di lavoro e licenziamenti) sono state più volte ritenute costituzionalmente legittime dalla Corte costituzionale.

Senonché, di recente, un sia pure equivoco orientamento giurisprudenziale e, ancor più recente, il quinto comma dell'articolo 1 della legge 31 maggio 1984 n. 193, hanno determinato un'erronea interpretazione dell'articolo 6 della legge n. 54 del 1982 per la parte in cui definisce il campo di applicazione della facoltà di opzione ivi prevista, estendendolo ai dirigenti.

Una essenziale esigenza di certezza del diritto impone pertanto di contrastare quell'erronea interpretazione e di evitare i dubbi interpretativi, riconducendo la disciplina della materia all'impostazione originaria che deve essere confermata.

Di conseguenza, al fine anche di evitare un costoso e complesso contenzioso giudiziario, che oltretutto turberebbe addirittura i vertici aziendali in un momento così delicato per l'economia italiana, si propone la seguente proposta di legge.

PROPOSTA DI LEGGE
—**ARTICOLO UNICO.**

Il quarto comma dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, si deve intendere nel senso che le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604 e, salva diversa volontà delle parti, i regimi di stabilità contrattuale trovano applicazione, esclusivamente nei confronti dei lavoratori che, nel momento in cui esercitano la facoltà di opzione di cui al predetto articolo 6, rientrano nel campo di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604.