

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3382

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato **PIRO**

Presentata il 14 gennaio 1986

Disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi e norme relative all'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300

ONOREVOLI COLLEGHI! — 1. - La presente proposta di legge contiene una disciplina organica dei licenziamenti individuali e collettivi. In realtà, essa intende innovare, per quello che riguarda i primi, solo con riferimento al campo di applicazione e ad alcune difficoltà tecniche di applicazione emerse in ormai quasi venti anni di vigenza della legge n. 604 del 1966 e della legge n. 300 del 1970. Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi, la proposta di legge introduce una disciplina attuativa della direttiva CEE 75/129 del 17 febbraio 1975, per la cui mancata attuazione il nostro Paese è stato condannato dalla Corte di giustizia europea in data 8 giugno 1982. Per utilità pratica, si è comunque ritenuto opportuno riunire la materia in una legge organica che contenga le innovazioni proposte accanto alle

norme della legge n. 604 del 1966 e a quelle dello statuto dei lavoratori concernenti la materia stessa. Naturalmente, è stato tenuto conto delle modifiche introdotte dalla Corte costituzionale. Il provvedimento regola inoltre le modalità di applicazione del titolo III dello statuto dei lavoratori nelle unità produttive con meno di quindici dipendenti. Le proposte qui formulate sono in larga parte conformi a quelle formulate nelle « osservazioni e proposte » approvate con il solo voto contrario dei rappresentanti delle imprese industriali, nella seduta del 4 giugno 1985, relatore il professor Luigi Mengoni.

2. - Una ragione di intervento è divenuta di sempre maggiore attualità nell'ultimo periodo. La diffusione delle nuove tecnologie ha polarizzato l'esigenza di un

maggior grado di flessibilità nell'impiego del fattore lavoro, e, mentre nelle imprese di maggiori dimensioni si è accentuato il problema di fornire chiare procedure e garanzie nelle purtroppo frequenti e sovente inevitabili riduzioni del personale, una domanda di elasticità, specie per quel che riguarda i licenziamenti individuali, si è fatta più intensa nelle imprese di medie dimensioni, che sono quelle nelle quali, specie nel settore terziario, si vanno creando le maggiori opportunità di occupazione. Ma non va neppure dimenticato che sia pure in un confuso quadro di definizione dei limiti dimensionali dell'impresa, oggi il lavoratore della piccola impresa è completamente privo di ogni tutela: e ciò nella fase in cui si va sempre più estendendo in termini relativi e assoluti l'area degli occupati in tali imprese.

Una risposta è già pervenuta dal legislatore con la legge n. 863 del 1984, dove ha regolato il contratto a tempo parziale e quello di formazione e lavoro. Tuttavia, vi è da ritenere che l'esigenza di flessibilità non possa essere appagata solo con riferimento a tipi particolari di rapporti, anche perché ciò comporta il rischio che venga incentivato artificialmente il ricorso ad essi.

D'altra parte in netta opposizione ad orientamenti ormai scesi in campo aperto e tendenti a postulare l'abolizione delle garanzie che, attraverso lo statuto dei lavoratori, hanno fornito al lavoratore italiano una posizione altamente tutelata dal punto di vista della libertà e dignità del lavoro, va confermata nel modo più netto la permanente validità dei principi che furono alla base della legge proposta dal compianto Giacomo Brodolini.

Una serie di correzioni, dovuta all'esigenza di sciogliere dubbi interpretativi e a quella di adattare le tecniche applicative stesse alle mutate strutture produttive, appare tuttavia opportuna; tanto più ove, in parallelo, e sempre nel rispetto delle esigenze di garanzia del lavoratore congiunte con quelle di flessibilità nell'impiego della forza-lavoro, si

provveda anche ad integrare alcune lacune dello statuto stesso.

3. - Di conseguenza, gli aspetti che vengono presi in considerazione in senso innovativo in questa proposta di legge sono i seguenti:

1) chiara definizione del campo di applicazione in rapporto al numero dei dipendenti;

2) introduzione di garanzie minime, di mera natura conciliativa, per i licenziamenti nelle piccole imprese;

3) estensione ai lavoratori dipendenti da queste ultime di alcune norme, opportunamente adattate, concernenti i diritti sindacali;

4) introduzione, per le imprese di media dimensione, di un regime alternativo alla reintegrazione del lavoratore offrendo però una misura risarcitoria elevata e commisurando l'onere non più sul numero dei dipendenti ma su un indice di capacità economica dell'impresa stessa;

5) per le imprese con più di ottanta dipendenti, introduzione di una sanzione pecuniaria per il datore che non ottemperi all'ordine di reintegrazione disposto peraltro dal giudice di secondo grado, al fine di risolvere un annoso problema applicativo, con criterio equilibrato;

6) istituzione di un procedimento opzionale di risoluzione giudiziale che, per scelta dell'imprenditore che intende muoversi sul piano della certezza giuridica e garantirsi preventivamente da contestazioni, sostituisca il licenziamento unilaterale con impugnazione successiva; affidabilità di tale procedura anche a collegi arbitrali;

7) soluzione unificata, conseguenziale alle innovazioni apportate, del problema della prescrizione dei diritti dei lavoratori;

8) introduzione di una disciplina dei licenziamenti collettivi in attuazione della direttiva CEE;

9) definizione delle modalità di applicazione del titolo III dello statuto sull'attività sindacale nelle piccole imprese.

4. - Per quanto concerne il campo di applicazione dello statuto dei lavoratori vi è da considerare che l'attuale disciplina è frutto della sovrapposizione di due diverse normative: quella della legge n. 604 del 1966, che prevede l'alternativa tra licenziamento e riassunzione, e quella di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, che prevede invece la reintegrazione del lavoratore licenziato senza giustificato motivo o giusta causa. Inoltre, l'impiego della nozione di unità produttive, certamente appoggiata per l'applicazione del titolo III (diritti sindacali), venne esteso al campo di applicazione della normativa sui licenziamenti, a seguito di un emendamento, forse non bene coordinato, nel corso dei lavori parlamentari. Da tali sovrapposizioni sorsero numerosi problemi interpretativi e la tesi secondo la quale la nuova norma avrebbe abrogato la precedente, pur autorevolmente sostenuta, non ebbe alcun seguito.

L'interpretazione dominante, suffragata da tre pronunce della Corte costituzionale (6 marzo 1974, n. 55; 19 giugno 1975, n. 152; 8 luglio 1975, n. 189) si orientò nel senso della coesistenza di tre diversi regimi di licenziamento individuali, connessi alle dimensioni ed alla natura imprenditoriale o meno del datore di lavoro.

Più specificamente, tale orientamento, confermato anche dalle sezioni unite della Cassazione (sentenza novembre 1978, n. 5058) stabilì che:

a) se nell'unità produttiva cui è addetto il lavoratore licenziato ci sono più di quindici dipendenti, si applica la legge n. 604 del 1966 integrata con l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori (e cioè sanzione di reintegrazione);

b) se in quell'unità produttiva non si realizza almeno il numero di sedici dipendenti, ma l'intera impresa ne realizza più di trentacinque, ai sensi dell'articolo 11, si applica la legge n. 604 del 1966, senza l'integrazione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori (con la conseguente alternativa tra riassunzione del lavoratore licenziato e pagamento di una penale);

c) se non si realizza neanche questo secondo limite minimo, è applicabile l'articolo 2118 del codice civile (libertà di licenziamento).

Successivamente, però, la Cassazione, a sezioni unite, ha rovesciato il proprio orientamento (sentenza 17 ottobre 1983, n. 6068) decidendo che:

a) se il datore di lavoro ha meno di trentasei dipendenti, ha piena libertà di licenziamento *ex* articolo 2118 del codice civile a prescindere dal numero dei dipendenti che lavorano nell'unità produttiva;

b) se, invece, il numero totale dei dipendenti è superiore a trentacinque, si applicherà la legge n. 604 del 1966, con o senza l'integrazione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, a seconda che l'unità produttiva cui era addetto il lavoratore licenziato abbia più o meno di quindici dipendenti.

Tale orientamento è stato respinto non soltanto in alcuni giudicati successivi della sezione lavoro (ad esempio, Cassazione 24 maggio 1984, n. 3208), ma anche dalle sezioni unite della Cassazione (sentenza 15 ottobre 1985, n. 5050) che è tornata a quello precedente.

A fronte di tale situazione si è ritenuto, con questa proposta di legge, di proporre la adozione di un criterio unico che si riferisca unicamente al numero dei lavoratori dipendenti dall'azienda, unificando il criterio dell'articolo 11 della legge n. 604 del 1966 con quello relativo all'applicabilità dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970. Fra i trentacinque dipendenti (dell'impresa) e i quindici (dell'unità produttiva) è apparso equilibrato stabilire una misura unificata di venti dipendenti dell'impresa. Ciò non irrigidisce il sistema di tutela perché, come si vedrà subito innanzi, oltre il livello dei venti dipendenti è previsto un meccanismo sanzionatorio molto più elastico di quello oggi in atto.

Si è poi ritenuto di applicare tale criterio anche all'agricoltura, considerando che questo settore, ove non sia a condu-

zione diretta, ha ormai caratteristiche molto più omogenee che in passato rispetto a quelle dell'industria e del commercio.

Infine, viene chiarito che la disciplina si applica anche ai datori di lavoro non imprenditori, con esclusione delle cosiddette imprese di tendenza (cioè delle organizzazioni operanti per fini culturali, religiosi, politici, sindacali).

5. - Per quanto riguarda le imprese con meno di venti dipendenti, si rammenta che in proposito venne proposto nel 1982 un *referendum* abrogativo, teso ad estendere indifferenziatamente a tutti la disciplina in parola. Tale proposta fu dichiarata inammissibile per la sua cattiva formulazione tecnica, derivante dall'erronea impostazione della questione, ma rimane spia di una sensibilità per il problema di una parte significativa della pubblica opinione.

Di fronte alla difficoltà di risolvere il problema politico attraverso il metodo referendario, che consentiva solo la estensione pura e semplice alle piccole imprese della normativa concepita per le imprese maggiori, in ambienti sindacali venne formulata un'articolata proposta di legge d'iniziativa popolare che mirava ad introdurre una tutela contro i licenziamenti arbitrari per le imprese tra quattro e quindici dipendenti, attenuata sotto il profilo della sanzione e con incentivazione del ricorso a forme conciliative ed arbitrali, alternative al ricorso in giudizio.

Tale proposta è all'esame della Camera dei deputati (atto Camera n. 8).

Anche tale soluzione potrebbe però risultare pregiudizievole alle imprese minori, fondate sul rischio individuale e bisognose di flessibilità; da esse, tra l'altro, oggi si attende molto, specie in termini di occupazione giovanile.

6. - Per definire pertanto un problema, che è comunque rischioso mantenere aperto, la presente proposta di legge propone che, anzitutto, il licenziamento debba avere sempre la forma scritta (prevista per esempio per l'assunzione a termine, o a tempo parziale, non si vede

perché debba essere esclusa per un atto importante come il licenziamento).

Inoltre, è stabilito che debba avere luogo, su richiesta del lavoratore, almeno un incontro conciliativo per esaminare la eventualità di una revoca del licenziamento.

Naturalmente, per rendere effettivo questo sia pur tenue vincolo cui è tenuto il piccolo imprenditore, occorre che sia obbligatoria la sua partecipazione al tentativo di conciliazione; anziché una sanzione afflittiva, si è ritenuto più produttivo stabilire, semplicemente, che in caso di ingiustificata mancata comparizione il licenziamento viene annullato.

7. - Per le imprese artigiane, definite ora dalla legge 8 agosto 1985, n. 443, si è ritenuto di non prevedere nessun vincolo allo scioglimento del rapporto con i giovani fino al ventinovesimo anno, ponendo però alcuni limiti dimensionali omogenei a quelli stabiliti per le piccole imprese e perciò in parte più restrittivi di quelli, a portata generale, previsti dalla legge menzionata. Tutto ciò appare giustificato, non solo dalla esigenza di promuovere l'occupazione nel settore artigianale, per il quale dovrebbe essere sufficiente il trattamento meramente conciliativo previsto per le piccole imprese, ma soprattutto dal fatto che il rapporto tra il giovane e l'artigiano può essere ormai considerato alla stregua di un rapporto atipico di « collaborazione formativa » dato che in esso gli aspetti di assorbimento di esperienze vengono ad equilibrarsi, anche quando non si tratta di apprendistato vero e proprio, con quelli di prestazione lavorativa.

8. - La materia dei diritti sindacali è stata ricalcata, con alcune attenuazioni, sulla sovramenzionata proposta di legge di iniziativa popolare. Il criterio cui si attiene la presente proposta di legge è di consentire ai dipendenti di piccole unità produttive (qui vale pienamente tale criterio) di godere del tempo necessario per un'attività sindacale proporzionata alla dimensione organizzativa e da svolgersi

fuori di essa, per l'evidente impossibilità di prevederne lo svolgimento all'interno.

9. - In ordine ai licenziamenti collettivi, il criterio, come si è rammentato, è quello della attuazione della direttiva comunitaria.

In sostanza, questa comporta una procedura di consultazione con le organizzazioni sindacali, che già è operante in Italia per forza di accordi interconfederali e contratti collettivi.

Ad essi si aggiunge un obbligo di comunicazione alla Commissione regionale per l'impiego che può svolgere un ulteriore tentativo di conciliazione ed ha facoltà di stabilire un periodo di « raffreddamento » fino a trenta giorni. Appare inoltre utile la recezione della definizione del licenziamento collettivo, che potrà eliminare alcune forme di litigiosità.

Viene infine chiarito che il licenziamento collettivo, che non abbia avuto luogo dopo il regolare svolgimento della procedura, non può essere considerato giustificato motivo; mentre viene dato per scontato che ove sia stata seguita tale procedura, l'esigenza organizzativa e produttiva giustifica il licenziamento sempreché vi sia un rapporto di causalità tra tale esigenza e il concreto licenziamento. Viene così rimossa anche qui una complessa ragione di contenzioso.

10. Correlato al problema del campo di applicazione della disciplina prevista per i licenziamenti individuali, si presenta quello della prescrizione dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

Tale collegamento deriva dalla nota evoluzione della giurisprudenza costituzionale in tale materia: la Corte costituzionale, infatti, dopo aver stabilito che la prescrizione resta sospesa fino alla cessazione del rapporto di lavoro, ha poi attenuato tale interpretazione affermando che la decorrenza della prescrizione dalla data di cessazione del rapporto si giustifica solo nella misura in cui non siano assicurate al prestatore di lavoro le garanzie contro il licenziamento derivanti dalla legge n. 604 del 1966 e specialmente dall'articolo 18 della legge n. 300

del 1970. Successivamente, la Corte, con una serie di sentenze (giugno 1979), ha affermato che l'accertamento dell'esistenza dell'adeguata tutela, processuale e sostanziale, contro la minaccia di arbitrario licenziamento è demandato alla valutazione del giudice ordinario.

Per mettere fine ad una tale situazione di incertezza ed uniformare la disciplina della prescrizione per i diritti dei lavoratori si ritiene opportuno introdurre una norma che stabilisca il principio della non decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro con l'unico limite che il diritto venga esercitato entro un anno dalla cessazione del rapporto stesso.

Oltre a ragioni di certezza, vengono in considerazione ragioni di opportunità legislativa. Infatti, appare del tutto discutibile l'argomento che deduce una condizione di sicurezza psicologica dall'esistenza di norme di stabilità, e identifica queste con l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 (statuto dei lavoratori). Sul lavoratore pende sempre il rischio del licenziamento per riduzione del personale, che non è regolato da tale legge, o della sospensione con cassa integrazione, o, comunque, di altre azioni discriminatorie, anche difficilmente perseguibili ai sensi dello statuto dei lavoratori, come per esempio la non promozione a qualifica superiore.

D'altra parte, l'orientamento della Corte costituzionale conduce ad un risultato gravemente discriminatorio nei confronti delle piccole imprese non soggette allo statuto dei lavoratori, perché proprio su queste, che sono le meno attrezzate dal punto di vista dell'organizzazione contabile, finisce per gravare l'onere di conservazione della documentazione inerente al rapporto di lavoro per tutto il lunghissimo periodo di decorrenza del tempo per la prescrizione. Con l'unificazione della disciplina non si elimina questo inconveniente, che non appare eliminabile se non retrocedendo rispetto alla giurisprudenza della Corte costituzionale (il che sarebbe possibile ed anche auspicabile solo in caso di un funzionamento realmente efficiente e tempestivo della

giustizia del lavoro), ma se ne riducono gli effetti e si ripristina una condizione di parità delle imprese sotto quel particolare profilo.

* * *

Il titolo I della presente proposta di legge riguarda i licenziamenti individuali.

Gli articoli 1 e 2 contengono disposizioni di carattere generale che prescindono dal numero dei dipendenti: esse sanciscono la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie e di quello non comunicato per iscritto.

L'articolo 3 riprende quanto stabilito dagli articoli 1 e 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, delimitando però l'area della libera recedibilità ai datori di lavoro che occupano più di diciannove dipendenti. Al di sotto di tale limite, è stata introdotta dall'articolo 4 una procedura facoltativa di conciliazione che, una volta attivata, può condurre, in caso di ingiustificata mancata comparizione del datore di lavoro, all'annullamento del licenziamento da parte della commissione adita. Sono esclusi da tale procedura i datori con meno di cinque dipendenti, i lavoratori al di sotto del ventinovesimo anno di età, e le imprese artigiane che non occupino più di diciannove prestatori di lavoro.

La nozione di giustificato motivo di licenziamento è contenuta nell'articolo 5 ed è la stessa stabilita dall'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la sola importante differenza dell'inclusione, tra i motivi che giustificano il recesso, di quelli idonei ad attivare le procedure per i licenziamenti collettivi disciplinate nel titolo II.

Nell'articolo 6 viene integralmente riportato il testo dell'articolo 5 della legge n. 604 del 1966 riguardante l'impugnazione del licenziamento, a cui è stata aggiunta l'espressa previsione del decorso dei termini per l'impugnazione dal momento della ricezione della comunicazione del licenziamento.

Gli effetti del licenziamento illegittimo sono stati disciplinati dagli articoli 8 e 9

che distinguono l'ipotesi del datore di lavoro che occupi da venti a ottanta dipendenti da quella in cui i dipendenti siano più di ottanta. Nel primo caso, in alternativa alla reintegrazione è prevista un'indennità pari a trentasei mensilità a carico del datore di lavoro in misura progressiva a seconda i parametri legati alla capacità economica, nel caso in cui esso sia imprenditore, e al numero dei dipendenti negli altri casi. Per i datori di lavoro con più di ottanta dipendenti la normativa è sostanzialmente analoga a quella contenuta nell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, a cui è stata aggiunta, però, una sanzione a carico del datore qualora non ottemperi all'ordine di reintegrazione disposto con la sentenza di secondo grado.

Gli articoli 10 e 11 predispongono particolari procedure, in aggiunta a quelle già esistenti, destinate a prevenire o dirimere le controversie in materia di licenziamento. La prima prevede la possibilità del datore di lavoro di adire preventivamente il giudice per ottenere la risoluzione del contratto di lavoro. La seconda è arbitrare, attivabile laddove sia prevista dai contratti collettivi.

Il titolo I si chiude con la norma che, eccezion fatta per l'articolo 1, sancisce l'esclusione dal campo di applicazione della legge del lavoro domestico, delle imprese di tendenza, dei dirigenti,* dei lavoratori ultrasessantacinquenni con diritto alla pensione o che, comunque, abbiano maturato tale diritto, dei lavoratori in prova.

Il titolo II della proposta di legge concerne la disciplina dei licenziamenti collettivi, la quale però non trova applicazione alle imprese con meno di sedici dipendenti (articolo 13), ai licenziamenti effettuati per scadenza del termine, a quelli per fine lavoro nel settore edile e nelle attività stagionali o saltuarie, al personale navigante delle imprese di navigazione, e nei confronti dei lavoratori addetti ad attività sospesa in forza di provvedimento giudiziale o amministrativo (articolo 18).

Gli articoli 13 e 14 prevedono le procedure da osservare qualora l'impresa intenda procedere a licenziamenti collettivi. Fatte salve le diverse procedure disciplinate dai contratti collettivi, nella prima fase, dopo la comunicazione da parte del datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali, alle organizzazioni sindacali territoriali, nonché all'ufficio regionale del lavoro e alla commissione regionale per l'impiego, è prevista la consultazione tra le parti il cui esito deve essere portato a conoscenza da parte del datore di lavoro alla commissione regionale per l'impiego (articolo 13). In caso di mancato accordo, quest'ultima comunicazione è finalizzata allo svolgimento della successiva fase conciliativa in sede amministrativa esperita innanzi alla commissione regionale dell'impiego (articolo 14).

Lo stesso articolo prevede che i licenziamenti non possono essere intimati prima che siano trascorsi trenta giorni dalla predetta comunicazione, prorogabili per altri trenta dalla commissione.

Nell'articolo 15 vengono fissati, recepiti dall'accordo interconfederale del 5 maggio 1965, i criteri che l'impresa dovrà osservare nella scelta dei lavoratori da licenziare.

L'articolo 16 prevede che nel caso di licenziamento riguardante unità produttive dislocate in due o più regioni, le comunicazioni previste dall'articolo 13 siano effettuate direttamente al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e alla Commissione centrale per l'impiego.

L'articolo 17 riformula l'obbligo, già attualmente esistente in capo alle imprese, di riassumere con precedenza i lavoratori licenziati nel caso in cui esse procedano a nuove assunzioni, nelle mansioni o specialità proprie dei lavoratori licenziati, entro un anno dal loro licenziamento.

L'articolo 19, infine, sancisce l'invalidità dei licenziamenti collettivi intimati senza l'osservanza delle procedure previste dalla legge.

Il titolo III disciplina l'attività sindacale nelle unità produttive che occupino da quattro a quindici dipendenti.

Gli articoli 20 e 21 introducono e disciplinano la figura del delegato sindacale interaziendale o interzonale (articolo 20), stabilendo che esso ha diritto di usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del proprio mandato (articolo 21).

L'articolo 22, nel prevedere il diritto alle ore retribuite per la partecipazione alle assemblee, dispone che esse debbano svolgersi fuori dei luoghi di lavoro.

L'articolo 23 prevede il diritto di proselitismo sindacale e l'obbligo da parte del datore di lavoro di effettuare, dietro richiesta dei lavoratori, le trattenute sindacali.

Il campo di applicazione del titolo III è fissato dall'articolo 24 e dall'articolo 25. Quest'ultimo, inoltre, novellando l'articolo 35 dello statuto dei lavoratori, elimina il riferimento ivi contenuto all'articolo 18 ed esclude l'applicazione del titolo III dello statuto alle imprese di tendenza ed al lavoro domestico.

Il titolo IV, contenente disposizioni varie e generali, si apre con l'articolo 26 che concerne la prescrizione e dispone che i diritti del lavoratore subordinato si prescrivono in un anno dalla data di cessazione del rapporto.

L'articolo 27 determina i criteri mediante i quali stabilire il numero dei dipendenti al fine dell'applicazione delle norme contenute nella presente proposta di legge: nel calcolo vengono inclusi tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi quelli a tempo parziale i quali, però, vanno commutati in proporzione dell'orario svolto.

L'articolo 28, infine, sancisce l'abrogazione della legge n. 604 del 1966, dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, delle norme relative alla prescrizione dei diritti di credito dei lavoratori, e di ogni altra disposizione incompatibile e contraria alla presente proposta di legge.

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

TITOLO I

NORME
SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

ART. 1.

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

ART. 2.

Il licenziamento, a pena di nullità, deve essere comunicato per iscritto al prestatore di lavoro.

ART. 3.

Il licenziamento del prestatore di lavoro con contratto a tempo indeterminato da parte di un datore di lavoro che occupi più di diciannove dipendenti non può avvenire che per giusta causa, ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile o, con preavviso, per giustificato motivo, ai sensi dell'articolo 5 della presente legge.

Il prestatore di lavoro può chiedere anche oralmente, entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, i motivi che hanno determinato il licenziamento; in tal caso il datore di lavoro deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

È nullo il licenziamento intimato senza l'osservanza della disposizione di cui al precedente comma.

ART. 4.

Il lavoratore licenziato dal datore di lavoro che occupa da cinque a diciannove

dipendenti può promuovere un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile diretto alla revoca del licenziamento.

Il datore di lavoro ha facoltà di farsi rappresentare da persona che sia munita di mandato a revocare il licenziamento e sia a conoscenza dei fatti che costituiscono oggetto della controversia.

Ove il datore di lavoro, regolarmente convocato dinanzi alla commissione di conciliazione di cui al primo comma, non si presenti senza giustificato motivo o per lui non si presenti la persona di cui al comma precedente, il licenziamento può essere annullato ai sensi e con gli effetti dell'articolo 8, primo e secondo comma, della presente legge. A tal fine costituisce titolo il verbale in cui il presidente della commissione dà atto della mancata comparizione del datore di lavoro e dell'assenza di valide giustificazioni di essa.

Il presente articolo non si applica, con riferimento ai dipendenti che non abbiano compiuto il ventinovesimo anno, alle imprese artigiane, definite tali a norma dell'articolo 4, lettere *a)*, *b)* e *c)* della legge 8 agosto 1985, n. 443, che abbiano un numero di dipendenti non superiore a diciannove, inclusi gli apprendisti, nonché a quelle di cui alle lettere *d)* ed *e)* dello stesso articolo 4. Restano ferme le esclusioni dal calcolo previste dal secondo comma dello stesso articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

ART. 5.

Il licenziamento per giustificato motivo ai sensi dell'articolo 3 è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, ivi compresi i licenziamenti di cui al titolo II della presente legge.

ART. 6.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato mo-

tivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

ART. 7.

Il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, diretta ad impugnare il licenziamento stesso.

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

ART. 8.

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara nullo il licenziamento e, per i datori di lavoro che occupano più di ottanta dipendenti, con la sentenza con cui annulla il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, ordina di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e di pagargli le retribuzioni dovute a decorrere dalla data del licenziamento, detratti gli eventuali redditi di lavoro percepiti altrove nello stesso periodo di tempo dal lavoratore. In ogni caso la misura delle somme dovute al lavoratore non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinate secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile.

Il datore di lavoro che non ottempera all'ordine di reintegrazione di cui al comma precedente, fatta salva l'ipotesi prevista dall'articolo seguente, è tenuto a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'in-

vito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto. L'esecutività dell'ordine di reintegrazione nonché di quello di corrispondere le retribuzioni di cui al presente comma viene meno in caso di riforma della sentenza di primo grado che l'abbia disposto.

Il datore di lavoro che non ottempera all'ordine di reintegrazione, disposto o confermato con la sentenza di secondo grado, è tenuto, inoltre, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore della gestione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale per l'assicurazione contro la disoccupazione di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Al prestatore di lavoro è data facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro di cui ai commi precedenti, e previa risoluzione del rapporto di lavoro, una indennità pari a trentasei mensilità di retribuzione, determinate secondo i criteri dell'articolo 2121 del codice civile.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, commi terzo, quarto, quinto e sesto del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

ART. 9.

Nell'ipotesi di licenziamento annullato in quanto privo di giusta causa o giustifi-

cato motivo, il datore di lavoro, che occupi più di diciannove e non oltre ottanta dipendenti, in alternativa alla reintegrazione del lavoratore disposta dalla sentenza di cui all'articolo precedente può corrispondergli una indennità pari a 36 mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri dell'articolo 2121 del codice civile.

Tale indennità è corrisposta dal datore di lavoro imprenditore in una misura percentuale scaglionata secondo le capacità economiche dell'impresa calcolate in base al volume di affari degli ultimi tre anni determinato secondo la legislazione vigente in materia di imposta sul valore aggiunto. La progressione delle quote a carico del datore di lavoro ed il loro scaglionamento vengono determinati annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

La differenza tra l'indennità spettante al lavoratore e la quota corrisposta dal datore di lavoro è corrisposta dalla gestione dell'INPS per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione.

Ove il datore di lavoro non sia un imprenditore, la quota a carico di questi è determinata come segue:

- a) da 20 a 30 dipendenti, 25 per cento;
- b) da 21 a 40 dipendenti, 50 per cento;
- c) da 41 a 60 dipendenti, 75 per cento;
- d) da 61 a 80 dipendenti, 100 per cento.

ART. 10.

Al datore di lavoro che intenda risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa o per giustificato motivo è data facoltà di chiedere al giudice la dichiarazione della risoluzione del contratto di lavoro, con gli stessi effetti del licenziamento.

In tale ipotesi, il datore di lavoro può sospendere in via provvisoria il lavoratore

dallo svolgimento della prestazione di lavoro e dalla retribuzione. Se la domanda non è accolta, la sospensione viene meno con effetto immediato, ma può essere rinnovata con ordinanza del giudice dell'impugnazione, ove sussistano motivi di urgente necessità.

Il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, su domanda del lavoratore che versi in stato di bisogno, in quanto privo di altre fonti di reddito, può ordinare al datore di lavoro di corrispondergli una quota parte della retribuzione. Se il giudizio pende innanzi alla Corte di cassazione questo provvedimento può essere reso dal giudice che ha emesso la sentenza impugnata.

A seguito del passaggio in giudicato della sentenza che respinge la domanda del datore di lavoro, questi è tenuto a corrispondere al lavoratore le retribuzioni non corrisposte a causa della intervenuta sospensione.

Eccetto il caso previsto dal sesto comma dell'articolo 415 del codice di procedura civile, tra la data del deposito del ricorso presentato ai sensi del primo comma del presente articolo e la data in cui il giudice pronuncia la sentenza di primo grado non debbono intercorrere più di centoventi giorni, decorsi i quali il processo si estingue e il datore di lavoro può risolvere il rapporto a norma dell'articolo 3 della presente legge.

ART. 11.

Le controversie in materia di licenziamento, anche nell'ipotesi di cui all'articolo 10, possono essere decise mediante arbitrato interinale ove ciò sia previsto nei contratti e accordi collettivi di lavoro, senza pregiudizio delle facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria.

Le relative clausole contrattuali debbono prevedere, a pena di nullità:

a) che il presidente del collegio arbitrale sia nominato sull'accordo degli arbitri nominati dalle parti o, in mancanza, dal pretore o dal direttore dell'ufficio del

lavoro competenti per il luogo ove ha sede l'azienda;

b) che il lodo sia pronunciato entro un periodo prefissato, e, comunque, non superiore a tre mesi dalla proposizione del ricorso;

c) che le spese e gli onorari per gli arbitri nominati dalle parti non gravino sul lavoratore.

Le spese relative al presidente del collegio arbitrale sono a carico dello stato di previsione delle spese del Ministero di grazia e giustizia, e vengono liquidate dal cancelliere capo del tribunale territorialmente competente secondo un tariffario emanato dal ministero stesso.

Il lodo arbitrale può essere impugnato solo per i motivi di cui all'articolo 829 del codice di procedura civile, nonché per violazione e falsa applicazione dei contratti ed accordi collettivi.

ART. 12.

Le disposizioni della presente legge, ad eccezione dell'articolo 1, non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339, nonché nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgano esclusivamente attività di natura politica, religiosa, sindacale o culturale.

Esse non si applicano parimenti nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di dirigente, dei prestatori di lavoro che abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età ed abbiano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, e dei prestatori di lavoro che godano della predetta pensione.

Per i lavoratori assunti in prova tali norme, a eccezione dell'articolo 1, si applicano solo dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando siano decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

TITOLO II
NORME
SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

ART. 13.

L'impresa che occupi più di quindici lavoratori, nel caso in cui intenda procedere a licenziamenti collettivi determinati da ragioni economiche o tecnico-organizzative o produttive è tenuta a darne comunicazione preventiva, per iscritto, alle rappresentanze sindacali aziendali nonché, per il tramite dell'associazione territoriale di categoria, in quanto vi aderisca o le conferisca mandato, alle rispettive associazioni territoriali di categoria. Copia della predetta comunicazione deve essere contestualmente trasmessa all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione nonché alla commissione regionale per l'impiego.

La comunicazione di cui al comma precedente deve contenere indicazione dei motivi del licenziamento, del numero dei lavoratori ritenuti in eccedenza e della loro distribuzione per qualifiche, del numero dei lavoratori occupati, del periodo nel corso del quale si effettuerebbero i licenziamenti.

A richiesta delle rappresentanze sindacali o delle rispettive associazioni si procede ad una consultazione tra le parti al fine di esaminare le possibilità di evitare i licenziamenti o ridurne il numero, nonché di attenuarne le conseguenze. Sono fatte salve le procedure previste dai contratti collettivi di lavoro.

Al termine delle procedure previste dai contratti collettivi di lavoro, ovvero di quelle stabilite dalla presente legge da esaurirsi entro trenta giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al precedente primo comma da parte delle rappresentanze sindacali e delle rispettive associazioni territoriali di categoria, l'impresa, qualora sia stato raggiunto l'accordo ovvero non sia disponibile ad un'ulteriore prosecuzione della consultazione in sede sindacale, dà alla commis-

sione regionale per l'impiego comunicazione scritta sull'esito della consultazione e dei motivi del suo eventuale esito negativo; copia della predetta comunicazione va contestualmente trasmessa alle controparti sindacali.

ART. 14.

La commissione regionale per l'impiego, ricevuta la comunicazione di cui all'articolo precedente, quarto comma, qualora non sia stato raggiunto l'accordo, convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di manodopera, delle eventuali possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedentario nell'ambito della stessa impresa, nonché per cercare soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi progettati.

L'impresa è tenuta a fornire tempestivamente alla commissione regionale per l'impiego, su richiesta di questa ultima, ogni informazione utile ai fini dell'esame di cui al comma precedente.

Nel caso in cui non sia stato raggiunto l'accordo, l'impresa può procedere alla intimazione dei licenziamenti quando siano trascorsi trenta giorni dalla data del ricevimento, da parte della commissione regionale per l'impiego, della comunicazione di cui all'articolo 13, quarto comma.

Quando vi sia ragione di ritenere che i problemi posti dai licenziamenti collettivi progettati non possano essere risolti nel termine di cui al comma precedente, la commissione regionale per l'impiego può prorogare il predetto termine per un periodo non superiore a trenta giorni, dandone comunicazione all'impresa prima della sua scadenza.

ART. 15.

L'impresa, nella identificazione dei lavoratori da licenziare, dovrà tener conto dei seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e produttive, anzianità, carichi di famiglia.

ART. 16.

Nel caso in cui il progetto di licenziamento collettivo riguardi unità produttive dislocate in province di differenti regioni le comunicazioni di cui all'articolo 13, commi primo e quarto, vanno fatte rispettivamente al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e alla Commissione centrale per l'impiego.

ART. 17.

Ove l'impresa proceda, entro un anno dalla data di attuazione dei licenziamenti, a nuove assunzioni nelle mansioni o specialità proprie dei lavoratori già licenziati, questi avranno diritto ad essere riassunti; la riassunzione avverrà con i criteri obiettivi di precedenza in ordine inverso a quello in base al quale furono esperiti i licenziamenti.

ART. 18.

Il presente titolo non si applica:

a) ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine, nonché a quelli per fine lavoro nelle costruzioni edili e nelle attività stagionali o saltuarie;

b) alle imprese di navigazione per il personale navigante;

c) ai licenziamenti dei lavoratori addetti alle attività che cessino per effetto di decisione dell'autorità giudiziaria ovvero di provvedimento dell'autorità amministrativa.

ART. 19.

Il licenziamento intimato per le ragioni di cui al primo comma dell'articolo 13 in violazione della procedura prevista nel presente titolo è considerato privo di giustificato motivo.

TITOLO III
DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

ART. 20.

Delegati sindacali interaziendali, per zona o altri ambiti territoriali definiti nei contratti collettivi o accordi sindacali, possono essere nominati ad iniziativa dei lavoratori interessati, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni non affiliate alle predette confederazioni che siano firmatarie dei contratti collettivi nazionali e provinciali applicati all'impresa.

I predetti delegati possono essere nominati direttamente anche dalle associazioni di cui al precedente comma.

Modalità per le elezioni dei delegati sindacali interaziendali possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

ART. 21.

Per l'espletamento del proprio mandato, il delegato sindacale interaziendale ha diritto a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, tali permessi non possono essere inferiori a tre ore all'anno per ciascun dipendente dell'impresa o del gruppo di imprese per le quali si procede alla nomina del delegato interaziendale, e non possono superare il limite di duecento ore annue.

Gli oneri derivanti dai permessi per il delegato interaziendale sono ripartiti tra le imprese interessate in proporzione del numero dei dipendenti di ciascuna impresa.

Ulteriori modalità per l'espletamento del mandato da parte del delegato sindacale interaziendale possono essere stabilite dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali.

Ai fini del calcolo dei permessi retribuiti di cui ai precedenti commi si computano anche i lavoratori a domicilio, ai sensi della legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla legge 16 dicembre 1980, n. 858.

Gli stessi lavoratori a domicilio possono partecipare alla nomina del delegato sindacale interaziendale e alle riunioni di cui al seguente articolo 22, con i diritti da questo definiti.

ART. 22.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali sarà corrisposta la retribuzione determinata secondo i criteri dell'articolo 2121 del codice civile. Tali riunioni si svolgeranno fuori dei luoghi di lavoro, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Le riunioni sono indette dal delegato sindacale interaziendale, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 23.

L'imprenditore ha l'obbligo di provvedere alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno la richiesta, con modalità che assicurino la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Il lavoratore ha diritto di svolgere opera di proselitismo per la propria associazione sindacale senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

ART. 24.

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle unità produttive di cui ai commi primo e secondo dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come

modificato dall'articolo 25 della presente legge, che occupino più di tre e fino a quindici dipendenti e che appartengano ad imprese non artigiane.

ART. 25.

Il primo e il secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

« Le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 della presente legge, si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio e reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, ai datori di lavoro che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Le norme previste dal primo comma del presente articolo non si applicano a datori di lavoro non imprenditori che svolgono esclusivamente attività di natura politica, religiosa, sindacale o culturale, nonché ai rapporti di lavoro contemplati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339 ».

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

ART. 26.

All'articolo 2941 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente numero:

« 9) tra prestatore e datore di lavoro, in costanza di uno dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile ».

Dopo l'articolo 2948 del codice civile è aggiunto il seguente:

« ART. 2948-bis. — (*Prescrizione in materia di lavoro subordinato*). — I diritti del

prestatore di lavoro subordinato si estinguono per prescrizione in un anno dalla data di cessazione del rapporto ».

ART. 27.

Le norme della presente legge contenenti la individuazione del numero dei lavoratori dipendenti fanno riferimento ai prestatori di lavoro occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato al momento dell'intimazione del licenziamento.

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei lavoratori di cui al precedente comma in proporzione dell'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento all'unità delle frazioni di orario superiori alla metà di quello normale.

ART. 28.

Sono abrogati la legge 15 luglio 1966, n. 604, l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il numero 5) dell'articolo 2948 del codice civile, il numero 2) dell'articolo 2955 del codice civile, il numero 1) dell'articolo 2956 del codice civile, nonché ogni altra disposizione contraria o incompatibile con quelle della presente legge.