

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2324

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GHEZZI, BASSOLINO, PELLICANI, PALLANTI, TURCO, BORGHINI, FOLENA, FRANCESE, LODI FAUSTINI FUSTINI, LUCENTI, MIGLIASSO, NAPPI, REBECCHI, RECCHIA, SAMÀ, SANFILIPPO, BARGONE, BEVILACQUA, FERRARA, FRACCHIA, GARAVINI, GRILLI, MONTECCHI, MONTESSORO, ORLANDI, PACETTI, PELLEGATTI, PETROCELLI, PICCHETTI, SANNA, STRUMENDO, VIOLANTE, SERRA, PROVANTINI, PEDRAZZI CIPOLLA, FACHIN SCHIAVI

Presentata l'11 febbraio 1988

**Norme sulla tutela dei lavoratori della piccola impresa,
sulla cassa integrazione guadagni e sui licenziamenti**

ONOREVOLI COLLEGGHI! — La tendenza a promuovere e rafforzare il ruolo della piccola impresa come fattore di diversificazione produttiva e come sperimentato veicolo di nuova occupazione non può dissociarsi da una più matura riflessione sulla condizione dei lavoratori che vi sono attivi. È proprio il doveroso impegno a sostenere la crescita dell'imprenditorialità diffusa singola ed associata sui vari piani in cui questo sostegno appare necessario (da quello creditizio a quello previdenziale e pensionistico, dagli oneri fiscali e contributivi alla creazione di servizi od infrastrutture sul territorio, da più accurate garanzie in tema di locazioni a penetranti riforme del sistema distributivo), che induce a riconsiderare

anche l'attuale scissione del mondo del lavoro dipendente in due aree tra loro diverse, connotate, rispettivamente, da pienezza ovvero da carenza di tutela in tema, soprattutto ma non soltanto, di licenziamenti e di presenza di rappresentanza sindacale organizzata. Due aree, per altro, tra loro confinanti, così da indurre, nella pratica, multiformi tentativi di tras migrazione dall'una verso l'altra. Occorre, però, avere una visione complessiva del fenomeno.

Non si tratta, invero, soltanto di una situazione di insicurezza nell'occupazione. È esperienza consolidata quella per cui l'inesistenza di qualsiasi remora al potere di licenziamento comporta una pratica ineffettività di ogni altro diritto sancito

dalla legge o dai contratti collettivi a tutela del prestatore di lavoro, almeno per il tempo di durata del rapporto. Tanto il lavoratore della « grande » quanto quello della « piccola » impresa hanno parimenti diritto a condizioni di lavoro non nocive, ad essere adibiti a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, a percepire la retribuzione stabilita dai contratti collettivi o comunque una retribuzione adeguata al dettato costituzionale, al rispetto di certi limiti di orario ed a maggiorazioni per lo straordinario, ad assentarsi per malattia o per infortunio senza temere di perdere il posto di lavoro (articoli 2087, 2103, 2099, 2108, 2110 codice civile ed articolo 36 Costituzione), e via dicendo: ma, poiché solo il lavoratore che dipende da unità produttive con più di quindici dipendenti può contare, allo stato dell'ordinamento, ove sia arbitrariamente licenziato, sull'ordine di reintegra, e solo quello il cui datore ha più di trentacinque dipendenti può contare, nella medesima ipotesi, almeno sulla tutela risarcitoria (come emerge dagli articoli 18 e 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dagli articoli 8 e 11 della precedente legge 15 luglio 1966, n. 604), solo per lui tutti questi diritti sono materialmente effettivi ed esigibili. Per il lavoratore delle più piccole imprese, invece, restano troppo spesso scritti sulla carta, poiché ogni eventuale suo atteggiamento di rivendicazione rischia di innescare, a breve o media distanza di tempo, la reazione del licenziamento « libero » (articolo 2118 codice civile). Ad analogo rilievo si presta, per parte sua, l'inapplicabilità alla piccola impresa anche del titolo II della legge 20 maggio 1970, n. 300 (i cosiddetti « diritti sindacali »: rappresentanti o delegati sindacali e loro diritto a permessi retribuiti, diritto di assemblea, contributi sindacali ecc.). Una presenza sindacale organizzata in azienda costituirebbe infatti la sola alternativa, in assenza di garanzie contro i licenziamenti ingiustificati, per una concreta rivendicazione di quegli stessi diritti. Talché — come è stato messo in luce, da tempo,

anche da parte della dottrina —, in carenza anche di una tutela collettiva oltre che di quella individuale, la situazione di sottoprotezione appare totale.

Né può dirsi che una situazione così sperequata abbia trovato, sino ad ora, adeguati correttivi nella contrattazione collettiva. Si registrano, da questo punto di vista, progressi oltremodo limitati. Talora (ad esempio nel settore artigiano) si ammette la possibilità di eleggere un delegato d'impresa nelle unità produttive con almeno otto dipendenti, ma senza riuscire a qualificarlo come rappresentante sindacale aziendale ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300: talché (salvo nel caso di alcuni contratti collettivi regionali) non si riesce a riferirgli le tutele contro licenziamenti e trasferimenti per ritorsione disposte dagli articoli 18, commi 4 e seguenti, e 22 della stessa legge. Per quanto poi attiene alle garanzie contro i licenziamenti, l'accordo interconfederale per l'artigianato del 1983 non è riuscito ad andar oltre la previsione di una procedura conciliativa che, in ogni caso, non può poi metter capo a decisioni vincolanti per il datore di lavoro, dal momento che la commissione di conciliazione che esso prevede, qualora consideri ingiustificato il licenziamento, può solo « proporre » il pagamento di una modesta indennità supplementare al normale trattamento di fine rapporto, restando così affidata l'adesione alla proposta da parte del datore di lavoro alla « capacità di influenza » dell'organizzazione datoriale.

Qualche più recente intervento legislativo, d'altra parte, ha ulteriormente aggravato la situazione, ad esempio escludendo dal calcolo dei dipendenti, ai fini dell'applicabilità della disciplina relativa ai rammentati « diritti sindacali » nonché di quella limitativa dei licenziamenti (e sia della tutela « reale », o reintegratoria, di cui alla citata legge n. 300 del 1970, sia di quella « obbligatoria », o risarcitoria, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604), i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto di apprendistato (articolo 3, comma 10

della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e articolo 21, comma 7 della legge 28 febbraio 1987 n. 56). Questi medesimi lavoratori, ai sensi delle norme appena citate, non vengono dunque computati ai fini del raggiungimento o no delle « soglie » rispettivamente previste nel numero minimo di sedici (qualora si tratti di unità produttive facenti capo ad imprese) oppure di trentasei dipendenti: cosicché si può solo prender atto del fatto che, ormai, quelle medesime soglie di applicabilità si collocano, di fatto, ben oltre i limiti apparentemente vigenti, con punte che riguardano imprese od unità produttive con parecchie decine di lavoratori, nelle quali però, essendovi meno di sedici dipendenti assunti con normale rapporto di lavoro, a nessuno si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti, né si possono praticare i « diritti sindacali ». A queste storture si propone di porre rimedio, del resto, proprio nella norma di apertura della presente proposta, nella quale, per altro, si leggono anche altre misure di razionalizzazione e di semplificazione (ed altre ancora, di maggiore adeguamento alla realtà delle cose nelle stesse piccole imprese in cui il fattore del lavoro dipendente appare soverchiato da fattori di diverso carattere, si leggono nell'articolo 4). Per quel che riguarda codesti articoli 1 e 4 rinviamo comunque, fin d'ora, al relativo breve commento, che seguirà, ad ogni singola disposizione.

Resta soltanto da precisare, sotto questi punti di vista, che la qualifica « artigiana » di un'impresa non rileva, di per sé, ai fini dell'applicabilità delle discipline limitative dei licenziamenti e di quelle sui « diritti sindacali »: se essa ha più di quindici dipendenti (esclusi, sempre, quelli assunti in formazione e lavoro o come apprendisti) — il che è ampiamente consentito in forza dell'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443 —, quelle discipline trovano comunque, già oggi, applicazione. Non vi operano, però, altri importanti istituti di sicurezza sociale, quali l'integrazione salariale ed i prepensionamenti. Cosicché i livelli di oc-

cupazione dell'impresa artigiana restano comunque esposti ai contraccolpi di qualsiasi oscillazione del mercato e, in particolare, del flusso delle commesse provenienti da altre e maggiori imprese. Ne derivano ulteriori ingiustizie, vuoi per l'artigiano, vuoi per i suoi dipendenti, quando, ad esempio si tratta di lavorazioni compiute nell'« indotto » di una grande impresa in crisi, e, mentre questa ed i suoi dipendenti possono fruire della cassa integrazione, non ne possono profittare l'impresa artigiana ed i lavoratori che in essa sono attivi. Un eloquente esempio, quest'ultimo, della possibilità di trovare, in sede di riforme, nuove convergenze ed intese su terreni estremamente concreti tra lavoro dipendente, imprenditoria diffusa e lavoro autonomo.

L'attività dell'impresa artigiana, per altro, può oggi indirizzarsi non soltanto, direttamente, al mercato del consumo (come sembrava, fino alla citata legge n. 443 del 1984, alla stessa giurisprudenza: cosicché quell'attività doveva comunque metter capo a prodotti finiti), ma anche alla produzione di beni « semilavorati »: cfr. l'articolo 3 della legge ora richiamata. Ciò significa, a ben guardare, che il legislatore vede oggi l'impresa artigiana anche (pur se non solamente) come una tipica impresa destinataria del decentramento produttivo, o, come si è specificato in dottrina, come un « polmone di elasticità » e spazio di flessibilità delle imprese maggiori decentranti, che su di essa, e sui lavoratori in essa occupati, possono scaricare le oscillazioni degli andamenti gestionali e produttivi, nonché la ricerca di una riduzione dei costi di produzione e, in particolare, dei costi del lavoro. Ma significa anche, allora, che occorre distinguere accuratamente, dal punto di vista della tutela sia dell'artigiano che dei suoi dipendenti, tra un decentramento che è lodevole espressione di specializzazione e di diversificazione produttiva, ed un altro che, invece, si risolve, per l'uno e per gli altri, in una condizione di sottotutela normativa, economica e sindacale.

Bisogna, tuttavia, operare adesso anche altre basilari distinzioni. Vi sono situazioni connotate da caratteri di artificialità e di sostanziale simulazione, in cui cooperano imprese solo formalmente tra loro indipendenti, ma in realtà appartenenti ad una medesima « mano ». Altre in cui, invece, tra i titolari delle singole imprese c'è una effettiva estraneità, risolta però nel senso del predominio di un'impresa (committente) sull'altra (commissionaria). Anche nel primo caso si registra un influsso dominante di un'impresa su un'altra: ma si tratta di un predominio personale ovvero risultante dall'assetto delle relazioni strutturali (proprietarie o azionarie) che si instaurano tra le due; nel secondo caso, invece, l'alterità dell'impresa « dominata » o « servente » è giuridicamente incontestabile, cosicché l'influsso, ancorché prevalente, è meramente gestionale.

Il primo ordine di casi si riferisce, sostanzialmente, al fenomeno della scissione sia giuridica che di fatto in diverse imprese di un'iniziativa economica unitaria riducibile ad un unico *dominus*. Si va dalle ipotesi, più semplici, da tempo viscerate in dottrina, del cosiddetto prestanome (che non è imprenditore, ma lo è chi effettivamente assume responsabilità, oneri e rischi della gestione), alla possibilità di ravvisare una società di fatto tra soggetti diversi, o magari, tra gli stessi, per lo meno una società « apparente », come tale esibita nei rapporti con i terzi, fino alle ipotesi di vero e proprio controllo o (diverso) collegamento azionario (ad esempio l'« arcipelago » di società a responsabilità limitata, tutte dominate da uno stesso quotista di maggioranza, ed ognuna deputata a curare una fase del ciclo di produzione o di commercializzazione del medesimo prodotto). Di fatto, si presentano poi casi di simulazione ancor più grossolana, come quando, ad esempio, un tramezzo divide due reparti di produzione collocati in un medesimo locale, ma costituiti formalmente in imprese artigiane distinte ed intestate ad imprenditori legati tra loro da vincoli di parentela. In altri casi, la direzione od il

potere decisionale che si esercitano nell'impresa appartengono, nella loro sostanza, a diversi e (formalmente) estranei soggetti, che dispongono a vario titolo dei capitali, macchine, attrezzature prevalentemente impiegate (cfr. anche l'articolo 1, comma 3, della legge 23 ottobre 1960, n. 1369). L'esemplificazione potrebbe continuare: ma è già sufficiente per porre in luce come lo scopo di semplice evasione delle norme in tema di licenziamenti e di « diritti sindacali », perseguito attraverso il frazionamento di una medesima iniziativa economica in più imprese tutte al di sotto della faticosa « soglia », possa e debba essere frustrato proprio ricomponendo (sia pure ai soli e limitati scopi che qui interessano) in un'unica impresa societaria le imprese solo formalmente (e, almeno sotto il profilo che qui interessa) fittiziamente distinte, con le ovvie conseguenze in ordine al computo del numero dei dipendenti e quindi al raggiungimento o no della « soglia ».

Ma l'orizzonte va, a tale proposito, ulteriormente chiarito. È la stessa idea di un uso indiretto, in frode alla legge, e quindi di un abuso, della distinta personalità giuridica delle società di capitali (quando queste vengano in rilievo), che deve essere assunta come criterio di giudizio applicabile anche con riguardo ai rapporti di lavoro, così come avviene, del resto e da tempo, in altri campi, ad esempio in quello della concorrenza sleale. Adeguare, insomma, la disciplina del rapporto di lavoro alle elaborazioni già presenti in dottrina ed in parte della stessa giurisprudenza riguardo ad altri settori dell'ordinamento: il che può ben farsi, come suggerisce questa proposta di legge, oltre che evidenziando le ipotesi in cui il potere decisionale altrui si manifesta nelle forme più « materiali » attraverso l'effettiva disponibilità da parte sua di capitali, macchine ed attrezzature, anche con apposita previsione di prestazioni di lavoro effettuate in imprese controllanti e controllate, per tali intendendosi quelle in cui il vincolo che tra loro intercorre è di natura finanziaria, cioè attiene

alla proprietà dal capitale, ovvero trova la sua fonte in diversi rapporti contrattuali.

Il secondo ordine di casi si riferisce, invece, ad ipotesi dalle quali è assente un intento di simulazione o di interposizione, ed in cui è presente, al contrario, lo scopo di ottenere un risparmio di costi a proposito della forza lavoro, scaricando a valle, sulla piccola impresa destinataria del decentramento e pur sempre fondamentalmente inserita nel medesimo ciclo produttivo di opere, servizi, beni o semilavorati, condizioni di sottosalarario, insicurezza e sottotutela, anche previdenziale. Sul piccolo imprenditore «terzista», che magari ha già operato costosi investimenti e contratto debiti pesanti in vista dei primi rapporti di fornitura, grava infatti, in questi casi, la minaccia di una acuta concorrenza al ribasso, di un possibile rifiuto o di una disdetta delle successive commesse: ed è allora purtroppo conseguente che la ricerca affannosa di un margine sia pur esiguo di profitto si traduca, spesso, da parte sua, nella compressione dei costi del lavoro e quindi nel deterioramento della condizione dei suoi dipendenti. Siamo, come si vede, nell'ordine di quel secondo tipo di decentramento produttivo poco fa ricordato: non quello qualificato e specializzato, ma — di regola — un mero decentramento della produzione di serie (si pensi, ad esempio, al caso di grandi imprese tessili, che producono ormai al loro interno, di norma, solo o quasi solo il campionario e commettono «all'esterno» tutto il resto, che pure integra lo stesso ciclo produttivo dei beni costituenti l'oggetto della loro attività produttiva).

Anche qui, evidentemente, è giusto intervenire, e ci si propone di farlo, nell'articolo 10 di questa proposta, in duplice senso. Per un verso, assicurando vigore anche a favore dei terzi (i dipendenti dell'imprenditore che riceve le commesse) alle clausole — che comunque si ritengono inserite nei contratti variamente classificabili di cosiddetta «committenza» — di rispetto dei trattamenti economici e normativi dovuti ai sensi dei contratti ed

accordi sindacali o per legge. Per altro verso, privilegiando, nel contesto complessivo dell'eventuale decentramento produttivo operato dall'impresa (o dal gruppo di imprese) committente, e quando il decentramento stesso riguardi almeno una prefissata quota della sua produzione, il profilo più immediatamente rilevante per l'interesse pubblico, cioè quello dell'osservanza delle leggi dettate in materia previdenziale ed assistenziale.

Si prevede, infatti, che, in questo caso, il contratto che ha ad oggetto le relative commesse sia annullabile (fermi restando i diritti dei lavoratori discendenti dai contributi evasi), ove a carico dell'impresa o delle imprese che ricevono le commesse siano accertate violazioni di tali leggi. La disciplina della legittimazione attiva a proporre l'azione di annullamento (riconosciuta in capo alle commissioni regionali per l'impiego su denuncia degli Istituti previdenziali ed assistenziali o dei sindacati) e la previsione di un termine di decadenza fanno salva, comunque, la possibilità di una valutazione politica degli eventuali effetti del provvedimento sul mercato del lavoro.

Ci soffermiamo, infine, su un'altra significativa innovazione proposta dal testo che sottoponiamo all'attenzione degli onorevoli colleghi. Si tratta dell'estensione all'artigianato degli interventi ordinari e, in taluni casi, straordinari di integrazione salariale. Abbiamo già fatto cenno, all'inizio della presente relazione, della particolare ingiustizia che deriva dalla loro assenza nelle aziende del cosiddetto indotto. Ma, in senso più generale, è largamente diffusa l'esigenza di garantire ad imprese artigiane e loro dipendenti una tutela in caso di crisi di mercato.

Fino ad ora, in casi del genere, sono stati utilizzati espedienti eccessivamente costosi sia per le imprese che per i lavoratori, oltretutto, talvolta, di dubbia legittimità. Spesso le imprese artigiane hanno «messo in libertà», come eufemisticamente si dice, con sospensioni consensuali e senza retribuzione, i loro lavoratori: inducendoli, così, ad iscriversi come disoccupati nelle liste del collocamento per ot-

tenere le (attualmente) modestissime prestazioni che in tal caso vengono erogate e, soprattutto, per ricevere l'accredito dei contributi figurativi, utili per il conseguimento del diritto e per la determinazione dell'ammontare delle pensioni. È chiaro il costo economico e sociale di soluzioni di questo genere. Né meno costoso e rischioso appare l'espedito eguale e contrario, di pagare sostanzialmente a « vuoto », anche per i periodi di non lavoro, almeno i prestatori eventualmente appartenenti alle « fasce » più « forti ».

È quindi equo ed opportuno estendere anche all'artigianato uno strumento come quello dell'integrazione salariale, fino ad ora riservato quasi esclusivamente all'industria ed all'edilizia (per l'agricoltura, come è noto, è prevista soltanto una speciale integrazione salariale ordinaria), e che, peraltro, ha già lambito, nel passato, il settore artigiano, ma limitatamente all'intervento ordinario, solo nell'edilizia e nel comparto dei lapidei. Va sottolineato, inoltre, che la concessione dell'integrazione salariale nell'artigianato sarà spesso sostitutiva — lo si è osservato poco fa — della tutela ordinaria contro la disoccupazione, di cui pertanto saranno diminuiti, corrispondentemente, gli oneri finanziari.

Senza voler ripercorrere tutto l'articolo, che ci auguriamo sia di per sé chiaro, vogliamo ora richiamare i punti che ci sembrano più qualificanti di questa proposta di legge.

L'articolo 1 prevede, innanzi tutto, una razionalizzazione ed uno snellimento della disciplina oggi disposta, in tema di licenziamenti, dagli articoli 18 e 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, eliminando il riferimento all'unità produttiva — fonte, come è noto, di oscillazioni interpretative e di innumerevoli controversie —, e riportando l'ambito di applicazione della tutela « reale » (cioè in via di reintegrazione) all'impresa in sé per sé considerata. Nella stessa ottica di semplificazione, si propone la sua estensione ai datori di lavoro non imprenditori, quando, ben si intende, raggiungano i limiti occupazionali ivi indicati. Quanto a codesti limiti,

poi, si prevede che, per il loro raggiungimento, si computino, tra gli altri, anche i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e, con certe limitazioni, gli apprendisti, nonché altri soggetti, tra i quali gli agenti che, oltre a configurarsi come « monomandatari », prestano la loro attività in condizioni oggi pacificamente riconosciute di « parasubordinazione ».

Storicamente, infatti, può ormai considerarsi accertata la derivazione di codesti ausiliari dalle file dei lavoratori subordinati, di cui molto spesso, sotto larvate forme, esplicano le funzioni nel quadro di programmi organizzativi che tendono ad eliminare talune spese fisse (le retribuzioni) ed a scaricare su altri almeno una parte del rischio d'impresa.

L'articolo 2 estende alle imprese che occupino da cinque a quindici dipendenti il sistema della tutela « obbligatoria » (cioè risarcitoria) contro i licenziamenti, sostanzialmente riferendosi alla disciplina dettata dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 (e quindi anche alla nozione di licenziamento per giustificato motivo, secondo quanto sancito dal suo articolo 3), e riprendendo, con talune modifiche non di struttura, il suo articolo 8. L'esperienza, anche giudiziaria, mostra peraltro che è opportuno stabilire che, se il datore di lavoro, anziché risarcire il danno, preferisce riassumere, sia dovuto al prestatore di lavoro l'importo delle retribuzioni che sono maturate dal giorno non del licenziamento, per non ingenerare equivoci con la tutela « reale », ma della domanda in giudizio: si pensi, ad esempio, ai casi di lunga e magari eccessiva durata del processo (e si tratta ormai, in una crisi purtroppo progrediente del processo del lavoro, di casi molto frequenti). Naturalmente, per non scoraggiare la riassunzione stessa, è allora da prevedersi, parallelamente, anche un più adeguato ammontare dell'indennità altrimenti dovuta a titolo di risarcimento.

L'articolo 3 innesta, nell'iter processuale che, in caso di contestazione, deve condurre ad accertare l'esistenza o no d'una giusta causa o d'un giustificato motivo di licenziamento di un lavoratore dipendente da una impresa con meno di

sedici e più di cinque dipendenti, una fase di conciliazione ed eventualmente di arbitrato. La richiesta di conciliazione è condizione di procedibilità dell'azione, e non già (ciò che non sarebbe legittimo) di sua ammissibilità. Il collegio di conciliazione (e di eventuale arbitrato) è stabilmente costituito sulla falsariga delle commissioni di conciliazione di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile, con talune precisazioni destinate a consentire la presenza nel suo seno dei rappresentanti designati, ad esempio, dalle organizzazioni artigiane.

Un precedente del sistema proposto da questa norma è facilmente rinvenibile nella disciplina delle controversie sull'equo canone, di cui agli articoli 43 e seguenti della legge 27 luglio 1978, n. 392.

L'articolo 4 estende il sistema della tutela « reale » a tutti gli imprenditori che, quale che sia il numero dei lavoratori occupati alle loro dipendenze, manifestino una certa potenzialità economica (emergente dal volume di affari) e si valgano (si tratta dunque di due criteri da richiedersi congiuntamente) d'un adeguato capitale investito, la cui composizione emerge, ad esempio, dal registro dei beni ammortizzabili. Si tratta, pertanto, di ipotesi nelle quali, data la prevalenza dell'elemento patrimoniale su quello personale, e dati il livello tecnologico e la capacità di reddito e produttiva che le connota, l'elemento fiduciario del rapporto di lavoro perde significato e rilievo.

Del resto, anche sotto i diversi profili del diritto commerciale, è noto che non è piccolo imprenditore chi, pur prestando nell'impresa la propria attività lavorativa, e pur non ricorrendo, o ricorrendo in misura assai limitata, al lavoro di dipendenti, utilizzi nel processo produttivo macchine molto costose o, comunque, effettui ingenti investimenti di capitale: articolo 2083 codice civile (e confrontare anche l'articolo 1 regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, o « legge fallimentare »: l'imprenditore cessa sempre, sotto quel profilo, di essere « piccolo », quando, in-

dipendentemente dal numero dei dipendenti, abbia effettuato un investimento di predeterminata entità).

L'articolo 5 perfeziona la disciplina giuridica del licenziamento nullo perché determinato da ragioni discriminatorie, chiarendo che la tutela cui esso dà luogo è, in ogni caso, quella « reale » (o reintegratoria); ed equiparando, ai fini della sanzionabilità in sede penale, l'inottemperanza all'ordine di reintegra emesso per tale causale a quella al provvedimento che dichiara l'antisindacalità.

L'articolo 6 è dedicato alla disciplina relativa alla rappresentanza sindacale dei lavoratori delle imprese minori (da cinque a quindici dipendenti). Si tratta di una normativa in parte suppletiva, perché prevede, come normale, la creazione di delegati sindacali interaziendali, lasciando però aperta, alla contrattazione collettiva, la possibilità di optare per veri e propri delegati d'impresa (ultimo comma); quel che veramente interessa, in sede legislativa, è fondamentalmente l'estensione, a tutti questi soggetti dei diritti e dei compiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e soprattutto della speciale tutela contro i licenziamenti contenuta nella seconda parte del suo articolo 18. Si tratta, inoltre, di una disciplina sufficientemente elastica e volutamente non esaustiva, apparendo logico e coerente, su molti punti, il rinvio alle determinazioni ed alle modalità stabilite dai contratti collettivi.

L'articolo 7 si propone (tra l'altro) di attribuire giuridica rilevanza, anche sul piano « lavoristico », come già in altri rami dell'ordinamento, alla nozione di « imprese di gruppo » o almeno a quella del collegamento tra imprese, in varie guise individuato: e ciò, ai fini delle differenziate tutele in tema di licenziamento di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge, quale che sia, nelle singole imprese che vengono prese in considerazione, il livello occupazionale, a condizione che il livello richiesto da quelle due norme sussista nell'insieme delle imprese considerate. Cade così, tra l'altro, sia pure soltanto a specifici scopi, anche lo stesso

velo mistificatorio della distinta personalità giuridica, almeno quante volte esso è addotto *in fraudem legis*. È una soluzione, del resto, spesso già attinta da una parte della stessa giurisprudenza, soprattutto di merito, quando essa ha inteso affermare, anche agli scopi che qui ci si propone di raggiungere, la rilevanza giuridica del collegamento tra le imprese. Analoga osservazione vale per la previsione dell'«interposta persona». Si utilizza, poi, la nozione di una influenza anche materialmente esercitata mediante la disponibilità effettiva di capitali, macchine ed attrezzature. A preoccupazioni in qualche modo non dissimili risponde la disciplina proposta nell'articolo 8, relativo a comandi e distacchi, per i quali si prevede, comunque, una responsabilità solidale dell'imprenditore che ha effettivamente fruito delle prestazioni di lavoro. Del resto, il successivo articolo 9 prevede che anche l'appaltatore di opere o di servizi che ne subappalti l'esecuzione è responsabile nei confronti del dipendente del subappaltatore « per la corresponsione di un trattamento retributivo e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi del settore e della zona cui appartiene l'impresa subappaltatrice », ed anche, fra l'altro, « per l'approntamento delle misure di sicurezza e delle cautele antinfortunistiche »: garanzia, quest'ultima, resa particolarmente necessaria e significativa dal noto incalzarsi, anche in tempi recenti, di gravi sciagure sul lavoro derivate proprio (ed anche) dallo stato di insicurezza in cui si svolgono molte lavorazioni date in appalto e quindi subappaltate: basta pensare alla strage di Ravenna del marzo 1987.

A sua volta, l'articolo 10 è dedicato al tema del decentramento produttivo, e prevede, innanzitutto, l'inserimento di diritto, nei contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o di servizi o la produzione di beni o semilavorati « costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente », di clausole di rispetto (da parte dell'imprenditore che riceve le commesse) di trattamenti non inferiori a quelli dovuti

per legge o risultanti dai contratti collettivi. Si tratta di una prassi già accettata e prevista, da tempo, dai contratti di categoria, ad esempio dei tessili: la si riprende, qui, e la si rafforza mediante il ricorso al noto principio di cui all'articolo 1339 del codice civile, attribuendo poi alle clausole in parola l'efficacia a favore di terzi (articolo 1411 codice civile).

Quando, poi, il decentramento complessivo (anche se attuato in forma di vendita o di somministrazione) supera il venti per cento della produzione totale dell'impresa (o del gruppo di imprese) committente, l'impresa o le imprese destinatarie delle commesse debbono dichiarare, nel contratto con cui le accettano, l'osservanza degli obblighi imposti dalle leggi previdenziali e assistenziali.

In caso di violazione, il contratto stesso sarà annullabile, ad iniziativa dell'organo cui competono, oggi, le più importanti valutazioni di merito in tema di mercato del lavoro (cioè della commissione regionale per l'impiego), entro un certo termine di decadenza (un anno) e su denuncia vuoi degli istituti che sono stati lesi, vuoi (ed ecco una nuova possibilità di previa valutazione sostanziale) delle stesse organizzazioni sindacali. L'azione di annullamento è, con tutta evidenza, esemplata — cambiato ed aggiornato quel che non può più mantenersi, e con un'ispirazione di fondo assai più « politica » che « burocratica » — sul modello fornito dall'azione del pubblico ministero prevista dall'articolo 2098 del codice civile in caso di violazione delle leggi in tema di collocamento.

L'articolo 11 intende sanzionare una prassi estremamente scorretta, che purtroppo si è andata estendendo negli ultimi tempi: quella della consegna al lavoratore di buste paga formalmente corrette, ma, in realtà, contenenti un compenso inferiore a quello indicato nel prospetto, e per le quali si chiede al lavoratore stesso, magari sotto minaccia di licenziamento, di rilasciare quietanza per l'intero. Si lucrano, in tal modo, anche i benefici connessi alle ripetute fiscalizza-

zioni contributive, si versano regolarmente i contributi in tal modo ridotti, ma ci si rivale poi (magari ampiamente) sulla retribuzione. Si è quindi « in regola », ma, evidentemente, solo in apparenza. Ferma restando ogni altra eventuale sanzione penale o amministrativa, si propone pertanto, in questi casi, quale che sia il numero dei dipendenti del datore di lavoro che viene in considerazione, l'adozione di adeguate sanzioni civili « punitive » (come tali conosciute, ad esempio, nell'esperienza nordamericana), nella misura del quintuplo della differenza non corrisposta.

Infine, gli articoli 12 e 13 provvedono ad estendere anche alle imprese artigiane — fatte salve, per taluni aspetti anche di rilievo sindacale, le loro peculiarità — l'istituto delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Si noti che si coglie qui l'occasione per anticipare alcuni profili, largamente condivisi (come appare dalle note proposte già sul tappeto di riforma della Cassa integrazione), di una più generale rivisitazione dell'istituto in parola. Così dicasi, ad esempio, per la estensione della integrazione ordinaria agli impiegati; per il richiamo ad un minimo di anzianità di lavoro; per l'estensione del « tetto » dell'integrazione anche a quella ordinaria; per l'estensione anche a quella straordinaria del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1975, n. 164; per la previsione della possibilità di pagamento diretto anche in caso di intervento ordinario, pur se sol-

tanto di fronte a casi di comprovata carenza di liquidità.

Ma si noti, ancora, la possibilità, aperta dai commi 1, 4 e 5 dell'articolo 12, di ottenere il trattamento di integrazione salariale straordinaria a favore delle imprese artigiane operanti nel cosiddetto « indotto » dell'impresa committente, quante volte le contrazioni o sospensioni della loro attività siano determinate da analoghe vicende che giustificano l'intervento della cassa integrazione riguardo alla seconda. La nozione di « indotto », la cui rilevanza giuridica è, a tutt'oggi, soltanto indiretta (potendosi desumerla, in modo variabile, dall'esistenza di rapporti di committenza variamente qualificati: dai contratti d'opera all'appalto, dalla compravendita alla somministrazione, fino a contratti atipici), viene precisata, a questo scopo, facendosi riferimento ad un indicatore di agevole individuazione, consistente nell'esistenza di una « influenza gestionale dominante » di un'impresa sull'altra: indicatore che si assume comprovato quando il flusso del fatturato emesso dall'imprenditore destinatario delle commesse verso il committente abbia superato nell'ultimo anno il cinquanta per cento del suo fatturato complessivo (ciò che può facilmente evincersi da dichiarazioni dello stesso destinatario delle commesse la cui veracità è sanzionata per legge, vale a dire dall'elenco dei clienti e fornitori che deve essere allegato, per diritto vigente, alla dichiarazione annuale dell'IVA).

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Reintegrazione nel posto di lavoro).

1. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applicano nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupino alle loro dipendenze più di quindici prestatori di lavoro, e dei datori di lavoro imprenditori agricoli che occupino più di cinque prestatori di lavoro.

2. Ai fini del computo del limite occupazionale di cui al comma 1, si tiene conto, oltre che dei lavoratori subordinati assunti con un contratto a tempo indeterminato, anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, o con contratto di lavoro a termine di durata superiore a sei mesi, degli apprendisti quando siano decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di apprendistato, dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo, nonché degli agenti che svolgono personalmente, e senza lavoratori alle proprie dipendenze, la loro attività esclusivamente per l'impresa preponente.

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

4. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le parole: « dell'articolo 18 e », sono soppresse.

5. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi e accordi sindacali che contengano previsioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

ART. 2.

(Riassunzione o risarcimento del danno).

1. I datori di lavoro, imprenditori non agricoli e non imprenditori, che occupino alle loro dipendenze almeno cinque e meno di sedici lavoratori computati con

il criterio di cui al comma 2 dell'articolo 1, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604.

2. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

« ART. 8 — 1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o 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 versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di cinque e un massimo di quindici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo all'anzianità del prestatore di lavoro e al comportamento delle parti.

2. La misura massima di tale indennità è ridotta a dieci mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a diciotto mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a venti anni.

3. Ove il datore di lavoro, nel termine di cui sopra, proceda alla riassunzione, è dovuto al lavoratore l'importo delle retribuzioni effettivamente perdute dal giorno della domanda ».

3. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi e accordi sindacali che contengano previsioni più favorevoli ai lavoratori.

ART. 3.

(Tentativo obbligatorio di conciliazione).

1. La domanda in giudizio richiamata dall'articolo 2 non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata di fronte al collegio di conciliazione e arbitrato di cui al comma 2. L'improcedibilità è rilevabile, anche d'ufficio, in ogni stato e grado di giudizio.

2. Il collegio di conciliazione e arbitrato di cui al comma 1 è stabilmente istituito, ad iniziativa della commissione regionale per l'impiego, presso le commissioni circoscrizionali per l'impiego, ed è

composto dal responsabile della relativa sezione o da un suo delegato in qualità di presidente, nonché da un rappresentante effettivo e da uno supplente dei datori di lavoro e da un rappresentante effettivo e da uno supplente dei lavoratori, designati dai sindacati locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, cui le parti siano iscritte o conferiscano mandato. Collegi territoriali del medesimo tipo possono essere istituiti con le stesse modalità, previo parere della commissione circoscrizionale per l'impiego e con la medesima composizione, anche presso i recapiti periodici di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

3. Il collegio di conciliazione e arbitrato, ricevuta la richiesta di conciliazione, convoca le parti per una prima riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della stessa. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione, in qualsiasi modo avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita dalla medesima norma.

4. Se le parti si conciliano, viene redatto un processo verbale secondo le modalità e con gli effetti previsti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 411 del codice di procedura civile e trova applicazione il quarto comma dell'articolo 2113 del codice civile.

5. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale deferito al medesimo collegio. Ove ciò non avvenga, ovvero quando il tentativo di conciliazione non sia stato iniziato per carenza di iscrizione o di mandato ai sindacati di cui al comma 2, o comunque siano decorsi trenta giorni dalla sua richiesta senza che questa sia stata esaminata, le parti possono adire l'autorità giudiziaria ordinaria. Il lavoratore può parimenti adire l'autorità giudiziaria ordinaria, quando il datore di lavoro non si presenti

al collegio per la procedura di conciliazione nel termine di cui al comma 3, o dichiararsi di non accettarla. Se il datore di lavoro non si presenta o non accetta la procedura di conciliazione, l'efficacia del licenziamento resta sospesa fino alla sentenza di primo grado del giudizio davanti l'autorità giudiziaria.

6. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda ai sensi del comma 1, sospende il giudizio e fissa alle parti un termine per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni che decorre dalla cessazione della causa della sospensione.

ART. 4.

*(Potenzialità economica
e capitale investito).*

1. I datori di lavoro imprenditori il cui volume di affari degli ultimi tre anni determinato secondo la legislazione vigente in materia di imposta sul valore aggiunto abbia complessivamente raggiunto, nel triennio, i cinque miliardi di lire, e che, al momento del licenziamento, risultino titolari di beni ammortizzabili, in base alle risultanze del registro dei beni ammortizzabili di cui all'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, per un importo non inferiore a lire 300.000.000, o comunque utilizzino beni strumentali per detto importo minimo, sono soggetti all'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati alle loro dipendenze.

ART. 5.

(Licenziamento discriminatorio).

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio

1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Al datore di lavoro che, in tal caso, non ottemperi all'ordine di reintegra, ancorché contenuto in un provvedimento non definitivo, si applica la sanzione di cui all'articolo 650 del codice penale.

ART. 6.

(Delegato interaziendale).

1. Per le imprese od unità produttive il cui livello occupazionale sia inferiore a quello previsto dall'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, ma nelle quali siano occupati almeno cinque prestatori di lavoro, possono essere nominati, ad iniziativa dei lavoratori e nell'ambito delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 19 lettere *a)* e *b)* della legge 20 maggio 1970, n. 300, delegati sindacali interaziendali per zone o per altri ambiti definiti nei contratti o accordi collettivi, cui competono i compiti ed i diritti dei dirigenti di rappresentanza sindacale aziendale. I delegati sindacali interaziendali debbono essere dipendenti di una delle imprese interessate. Le modalità da seguirsi per la loro elezione nonché per l'espletamento del loro mandato sono stabilite dai contratti o accordi collettivi, che stabiliscono anche la quantità minima e quella massima dei permessi retribuiti loro spettanti. Gli oneri derivanti dai permessi per il delegato interaziendale sono ripartiti tra le imprese interessate in proporzione al numero dei dipendenti di ciascuna impresa, secondo modalità stabilite dai contratti collettivi.

2. I lavoratori delle imprese interessate hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali viene corrisposta la

normale retribuzione. Tali riunioni si svolgono fuori dei luoghi di lavoro, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. Le riunioni sono convocate dal delegato sindacale interaziendale con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

3. Ai fini del calcolo della soglia numerica e dei permessi retribuiti di cui al comma 1, 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 partecipano alla nomina del delegato sindacale interaziendale ed alle riunioni di cui al comma 2.

4. Il delegato sindacale interaziendale gode della tutela contro i licenziamenti ingiustificati di cui al quarto, quinto, sesto e settimo comma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quella in tema di trasferimenti disposta dall'articolo 22 della stessa legge.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'imprenditore deve comunque provvedere alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettuino la richiesta, con modalità tali da assicurare la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna organizzazione sindacale.

6. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti ed accordi collettivi che contengano previsioni più favorevoli ai prestatori di lavoro. I medesimi contratti possono prevedere anche la nomina di delegati sindacali aziendali, ad iniziativa dei lavoratori, per le imprese in cui siano occupati da cinque a quindici prestatori di lavoro. Ai delegati sindacali aziendali così nominati spettano i compiti e competono le garanzie di cui ai commi precedenti.

ART. 7.

(Imprese di gruppo e influenza dominante).

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 trovano applicazione anche in favore

dei lavoratori occupati in imprese aventi il medesimo oggetto od oggetto analogo, quando si tratti, al momento del licenziamento, di imprese direttamente o indirettamente controllanti, o di imprese direttamente o indirettamente controllate, ovvero di imprese comunque sottoposte alla stessa direzione o al potere decisionale, seppure eventualmente esercitato per interposta persona, di uno stesso detentore o gruppo di detentori dei capitali, delle macchine e delle attrezzature prevalentemente in esse impiegate, ancorché nella singola impresa licenziante non sussistano i requisiti occupazionali previsti negli articoli medesimi, purché comunque sussistano nell'insieme delle imprese considerate.

ART. 8.

(Interposizione e comando).

1. Ferme restando le previsioni di cui agli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, il comando o distacco del prestatore di lavoro presso altro imprenditore è consentito su accordo delle parti, risultante da atto scritto e con l'eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali, solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di natura transitoria e per periodi temporali predeterminati. Il lavoratore conserva ogni diritto discendente dal contratto di lavoro nei confronti dell'imprenditore che ha proposto il comando o distacco, salva la responsabilità solidale dell'imprenditore che ha fruito delle sue prestazioni per i trattamenti economici e normativi ad esse corrispondenti e per l'adempimento degli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza e assistenza.

2. In caso di comando o distacco disposto in violazione delle disposizioni previste nel comma 1 si applicano le sanzioni di cui all'articolo 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369; l'ammenda prevista dallo stesso articolo è elevata a lire 100.000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

ART. 9.

(Subappalti).

1. L'appaltatore di opere o di servizi che, indipendentemente dalla qualità privata o pubblica dell'appaltante, subappalta in tutto o in parte l'esecuzione delle opere o del servizio, è responsabile nei confronti dei dipendenti del subappaltatore per la corresponsione di un trattamento retributivo e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi del settore e della zona cui appartiene l'impresa subappaltatrice, nonché per l'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza e assistenza e per l'approntamento delle misure di sicurezza e delle cautele antinfortunistiche.

ART. 10.

(Decentramento produttivo).

1. Nei contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, l'imprenditore committente è tenuto ad inserire una clausola di rispetto, da parte dell'imprenditore che riceve le commesse, di trattamenti economici e normativi nei confronti dei dipendenti di quest'ultimo non inferiori a quelli dovuti per legge o risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona cui appartiene lo stesso imprenditore destinatario delle commesse.

2. La clausola di cui al comma 1 è di diritto inserita nel contratto anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti. La medesima clausola spiega effetti anche nei confronti dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1411 del codice civile. Ogni patto od eccezione ed ogni dichiarazione in contrario è nulla.

3. Quando l'esecuzione di opere o di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività pro-

duttiva o commerciale dell'impresa committente dipende, per oltre il venti per cento, da commesse di lavoro affidate ad altre imprese, l'impresa o le imprese destinatarie delle commesse confermano, nel contratto che le ha ad oggetto, l'osservanza degli obblighi imposti dalle leggi previdenziali ed assistenziali.

4. Nelle ipotesi di cui al comma 3, il contratto ivi previsto è comunque annullabile ove a carico dell'impresa o delle imprese che ricevono le commesse siano accertate violazioni degli obblighi imposti dalle leggi previdenziali ed assistenziali. La domanda di annullamento è proposta dalla commissione regionale per l'impiego territorialmente competente, su denuncia dell'istituto previdenziale od assistenziale ovvero dei sindacati locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, entro un anno dalla denuncia stessa. Ferma restando ogni altra eventuale sanzione di ordine amministrativo e penale, i lavoratori interessati conservano il diritto alle prestazioni derivanti dagli obblighi inevasi, e gli istituti previdenziale e assistenziale agiscono in regresso per i contributi non prescritti nei confronti dell'impresa o delle imprese inadempienti.

5. La medesima disciplina si applica anche quando le commesse di lavoro, nella percentuale di cui al comma 3, provengano da imprese tra le quali intercorrono i rapporti di cui all'articolo 7.

6. Le disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 5 si applicano anche ai contratti di vendita o di somministrazione di beni o semilavorati oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa acquirente o somministrata, quando essi concorrono ad integrare la percentuale di lavoro esterno affidata da questa nella misura prevista dal comma 3.

ART. 11.

(Importo apparente del prospetto paga).

1. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei suoi dipendenti, con artifici o raggiri o con minaccia di

risoluzione, sospensione o altra modificazione del rapporto di lavoro, corrisponda al dipendente una retribuzione inferiore a quella risultante dal prospetto paga di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4, ottenendone quietanza per il maggior importo apparente, è tenuto a corrispondere al lavoratore il quintuplo della differenza tra il quietanzato ed il corrisposto, dalla costituzione del rapporto di lavoro, o comunque da quando l'illecito si è consumato o ha avuto inizio, fino alla domanda giudiziale.

2. Resta ferma ogni altra eventuale sanzione di ordine amministrativo e penale.

ART. 12.

(Integrazione salariale).

1. Agli operai ed impiegati dipendenti da imprese artigiane iscritte all'albo di cui all'articolo 5 della legge 8 agosto 1985, n. 443, con almeno tre dipendenti assunti a tempo indeterminato, che siano sospesi dal lavoro o effettuino lavoro a orario ridotto, è dovuta l'integrazione salariale ordinaria nei casi previsti dal numero 1) dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1975, n. 164 e l'integrazione salariale straordinaria nelle ipotesi di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo.

2. Sono esclusi dall'integrazione sia ordinaria che straordinaria i dipendenti delle imprese del settore trasporti, di quelle che in qualsiasi forma esplicano attività di servizi igienici e alla persona, di quelle che già fruiscono di istituti equivalenti.

3. Restano esclusi dalle integrazioni sia ordinaria che straordinaria i dipendenti con anzianità di lavoro presso la medesima impresa inferiore a dodici mesi nell'arco degli ultimi ventiquattro.

4. L'integrazione salariale straordinaria è dovuta agli operai e agli impiegati dipendenti da imprese artigiane quando la sospensione o contrazione dell'attività dell'impresa artigiana sia comunque determinata da sospensioni o contrazioni dell'attività dell'impresa che esercita l'in-

flusso gestionale prevalente ai sensi del comma 5, per le quali quest'ultima sia stata ammessa all'integrazione salariale straordinaria ai sensi del numero 2) dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1975, n. 164, nonché dell'articolo 2, quinto comma, lettera C) della legge 12 agosto 1975, n. 675.

5. Si ha influenza gestionale prevalente, ai fini di cui al comma 4, quando, nei contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nell'ultimo anno, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e fornitori di cui all'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, come da ultimo sostituito dall'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1980, n. 897, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria.

ART. 13.

(Misura e modalità dell'integrazione salariale).

1. Le integrazioni salariali di cui alla presente legge sono dovute, per ciascun intervento, nelle misure e con le durate previste nell'industria.

2. La misura dell'integrazione salariale ordinaria e straordinaria di cui alla presente legge non può superare, sia per gli operai che per gli impiegati, quella prevista dalla legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale sia ordinaria che straordinaria, di cui alla presente legge, le imprese artigiane debbono applicare la procedura di consultazione sindacale pre-

vista dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164, da esperire, in quanto vi aderiscano o conferiscano loro mandato, tramite le associazioni artigiane e nei confronti delle associazioni sindacali di cui al comma 6, nonché nei confronti del delegato di cui all'articolo 6.

4. Per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale sia ordinaria che straordinaria, di cui alla presente legge, si applica il procedimento previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1975, n. 164.

5. Per provvedere alla corresponsione dell'integrazione salariale ordinaria prevista dalla presente legge è istituita, in seno alla Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria di cui all'articolo 6 del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788 e successive modificazioni e integrazioni, una gestione speciale per i dipendenti dell'artigianato, avente contabilità separata delle prestazioni e dei contributi. Essa è amministrata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale che vi provvede con i suoi organi centrali e periferici secondo la normativa prevista per i suoi organi d'amministrazione.

6. L'integrazione salariale ordinaria di cui alla presente legge è disposta con provvedimento delle commissioni provinciali previste dall'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164, e successive modificazioni ed integrazioni; a tal fine i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, previsti da tale articolo, sono designati rispettivamente dalle associazioni sindacali di categoria più rappresentative operanti nella provincia e dalle associazioni dei datori di lavoro dell'artigianato firmatarie dei contratti nazionali di categoria.

7. Avverso i provvedimenti negativi delle commissioni provinciali di cui al comma 6 è ammesso ricorso, secondo quanto dispone l'articolo 9 della legge 20 maggio 1975, n. 164, al comitato speciale di cui all'articolo 7 del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788;

a tal fine i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, previsti da tale articolo, sono designati dalle rispettive associazioni sindacali più rappresentative firmatarie dei contratti nazionali di categoria.

8. Ferma restando la disciplina del pagamento diretto dell'integrazione straordinaria prevista dall'articolo 5 del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, nei casi di integrazione salariale ordinaria, di cui alla presente legge, le commissioni provinciali di cui al comma 6 possono disporre, in caso di comprovata carenza di liquidità dell'impresa artigiana, il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale delle relative prestazioni, con i connessi assegni familiari ove spettanti.

9. L'integrazione salariale ordinaria, disciplinata dalla presente legge, è alimentata dai contributi previsti dai numeri 1 e 2 dell'articolo 12 della legge 20 maggio 1975, n. 164, e successive modificazioni ed integrazioni. L'equilibrio della gestione è assicurato sulla base delle risultanze di bilancio della gestione speciale per l'artigianato, di cui al comma 5 del presente articolo.

10. Alla disciplina delle integrazioni salariali di cui alla presente legge si applica, in quanto compatibile, la disciplina della Cassa per l'integrazione dei guadagni e della garanzia del salario prevista per l'industria.

11. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1 della legge 2 febbraio 1970, n. 14 e dall'articolo 1, terzo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1085, nonché dai provvedimenti emanati in seguito a catastrofi e calamità naturali.

12. Ai maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 4 dell'articolo 12 della presente legge, stimati in lire 500 miliardi a partire dall'esercizio 1988, si provvede mediante riduzione di lire 100 miliardi dello stanziamento di cui al capitolo 4011 dello stato di previsione

della spesa del Ministero della difesa per il 1988 e successive proiezioni, e di lire 200 miliardi degli stanziamenti iscritti in ciascuno dei capitoli 4031 e 4051 dello stato di previsione della spesa del Ministero della difesa per l'anno 1988 e successive proiezioni.