

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 4446

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GHEZZI, BASSOLINO, MINUCCI, PALLANTI, GARAVINI, ALINOVİ, LODI FAUSTINI FUSTINI, LUCENTI, MIGLIASSO, PELLEGGATI, PICCHETTI, REBECCHI, SAMÀ, SANFILIPPO**

*Presentata il 21 dicembre 1989*

Nuove norme in tema di licenziamenti illegittimi, di reintegrazione nel posto di lavoro e di risarcimento dei danni

ONOREVOLI COLLEGHI! — 1. 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 e 2110 del codice civile ed articolo 36 della Costituzione), e via dicendo: ma, poiché solo il lavoratore che dipende da unità produt-

tive 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 del codice civile).

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 che vengano istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle organizzazioni sindacali stipulanti, « su indicazione » dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino, precisandosi però che tali rappresentanti, oltre a non poter essere scelti in imprese con meno di cinque dipendenti, possono non essere lavoratori direttamente addetti alla produzione o al servizio, e possono essere dunque (almeno per due delle tre confederazioni), funzionari sindacali. Non si riesce, in ogni caso, a qualificare questi soggetti come rappresentanti sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300: talché — salvo che diversamente dispongano, nel loro ordine, contratti collettivi di categoria o anche regionali — non si giunge a riferir loro le tutele contro i licenziamenti e trasferimenti per ritorsione disposte dagli articoli 18, quarto comma e seguenti, e 22 della stessa legge. Per quanto poi attiene alle garanzie contro i licenziamenti, l'accordo interconfederale per l'artigianato siglato il 21 luglio 1988 — dal quale è desunta la disciplina della rappresentanza sindacale ora rammentata — non va oltre

la previsione di una procedura conciliativa dei provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacali, « qualora — come è ovvio — gli stessi siano stati individuati tra i lavoratori dipendenti »: anche se comportante qualche labile garanzia in più, quanto ad esecutività del provvedimento stesso, rispetto alle procedure di conciliazione genericamente previste per le altre eventuali controversie individuali o collettive.

Ben diverse, a quanto pare, sono le indicazioni che si ricavano dalla più recente giurisprudenza della Corte costituzionale. In effetti, la sentenza n. 2 del 1986, pure riconfermando i principi già espressi nel passato quanto alla legittimità della differenziata disciplina di cui alle norme da poco rammentate delle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970 (vedansi le sentenze n. 44 del 1965, n. 55 del 1974, n. 152 e n. 178 del 1975, n. 81 e n. 256 del 1976), contiene, nel n. 8 della sua parte in diritto, un vero e proprio invito a legiferare, in proposito, *ex novo*. Infatti, espressamente riferendosi a datori di lavoro imprenditori e non imprenditori con meno di trentasei dipendenti ed alle unità produttive con meno di sedici dipendenti — nella cui combinazione trova applicazione ancor oggi, in base all'articolo 2118 del codice civile, il recesso *ad nutum* —, la Corte così conclude: « resta auspicabile che il legislatore, per le suddette imprese, nell'attuazione di una politica sociale ed anche in adesione ai principi ed alle indicazioni internazionali, possa nel futuro introdurre la previsione di una giusta causa o di un giustificato motivo a base del licenziamento dal datore di lavoro intimato ». Il medesimo invito viene poi reiterato, per maggiore chiarezza — con le stesse parole — anche nella successiva e recentissima sentenza n. 181 del 1989. Per parte loro, le sezioni unite della Corte di cassazione, con la sentenza n. 2249 del 1988, ribadiscono — nell'argomentare e diversificare in tema di attribuzione dell'onere della prova delle dimensioni aziendali — che il potere di recesso *ad nutum* « ha assunto, nella vigente disciplina del rapporto di

lavoro, carattere eccezionale », mentre « regola generale » è quella « della necessità, per il recesso, di una giusta causa o di un giustificato motivo », cosicché, se v'è una tutela che va ormai considerata come « regime ordinario », questa è proprio la tutela obbligatoria. La medesima conclusione si trae, del resto, anche dalle ultime righe della decisione n. 427 del 1989 della Corte costituzionale. Le sezioni unite, insomma, sia pure ad altro proposito, confermano, in qualche modo, la raggiunta pienezza dei tempi, sotto il profilo sistematico e dell'evolversi dell'ordinamento, perché il monito lanciato dalla Corte costituzionale possa venire adeguatamente raccolto dal legislatore.

Del resto, è esattamente in questa direzione che si muovono il senso e gli effetti di una sentenza ancor più recente della stessa Corte costituzionale: la decisione ora ricordata n. 427 del 1989, che dichiara l'illegittimità dell'esclusione delle garanzie procedurali previste dallo statuto dei lavoratori, quando si tratti di licenziamenti per motivi disciplinari irrogati da un imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti. Lo richiedono — affermano i giudici della Consulta — « principi di civiltà giuridica ed innegabili esigenze di assicurazione della parità di trattamento garantita dal precetto costituzionale (articolo 3 della Costituzione) »: e non v'è dubbio che si tratti di un passo innanzi verso quella « parità di diritti », che sembra stia diventando sempre di più la stella polare di quella Corte (si pensi, ad esempio, alla sentenza n. 103 del 1989). Certe tutele fondamentali, insomma, appaiono ormai irreversibili: anche se, ovviamente, possono diversamente articolarsi i loro strumenti.

Qualche intervento legislativo, d'altra parte, ha però 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 n. 604 del 1966), i giovani

assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto di apprendistato (articolo 3, comma 10 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla 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 un normale rapporto di lavoro, a nessuno si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti, né si possono praticare i « diritti sindacali ».

A queste storture (ma anche, nel contempo, al consolidarsi della divaricazione, nelle stesse imprese grandi e medie, tra un organico stabile e garantito ed un organico — come lo si è definito — fluttuante ed intermittente, sempre suscettibile di entrata ed uscita dal sistema produttivo) ci si propone di porre rimedio, riconoscendo, finalmente anche i lavoratori di cui parliamo quali componenti di pieno diritto di quel personale dipendente complessivo, una cui determinata consistenza numerica venga richiesta per l'applicazione delle leggi in tema di lavoro. Volendo, ci si potrebbe, per altro, ispirare anche ad una norma già vigente nell'ordinamento: quel comma 7-bis dell'articolo 2 del citato decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, secondo il quale i lavoratori assunti con i contratti di solidarietà « espansivi » restano esclusi « dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio ». In ogni caso, vale la pena di ricordare come si conclude la sentenza n. 181 del 1989, ancora della Corte costituzionale: pur am-

mettendo la formale legittimità dell'esclusione degli apprendisti dal calcolo dei « tetti » in questione, la Corte sottolinea come l'eventuale carattere necessitato ed urgente di certi interventi sul piano dell'occupazione non possa giustificare inerzie nella ricerca di altri strumenti che non incidano sul generale principio di eguaglianza e su altri valori di rilievo costituzionale, e comunque non precluda una riconsiderazione della materia ove il sacrificio di tali valori si protragga troppo a lungo. Non è quindi senza significato il fatto che, nella norma di apertura del testo unificato delle proposte di legge sulla riforma dei trattamenti di cassa integrazione e mobilità, licenziamenti collettivi, ecc., approvato dal comitato ristretto della Commissione lavoro della Camera, fissandosi per l'ammissione delle imprese all'intervento dell'integrazione straordinaria il « tetto » (ben opinabile) di una occupazione media, nel semestre precedente, di almeno sedici dipendenti, ci si premuri di precisare che, in questo caso, « vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori con contratto di formazione e lavoro ». È, già, certamente, un principio di attuazione di quanto, qui, viene proposto.

Ma questa tematica sollecita, scavando più a fondo, una critica ancor più penetrante. Che senso ha mantenere ancora questo esclusivo ancoraggio ad una dimensione dell'impresa identificata nel solo numero dei dipendenti? In realtà, quale che sia il numero dei lavoratori, occorre anche valutare la potenzialità economica dell'impresa (emergente dal volume degli affari) e l'adeguatezza nonché l'articolazione del capitale investito (la cui composizione è facilmente desumibile, ad esempio, dal registro dei beni ammortizzabili). Ignorare la necessità di questa diversa valutazione significa, per un verso, rimanere invischiati in una concezione della piccola impresa almeno premoderna, che ignora, ad esempio, il livello di innovazione tecnologica ormai attinto, o attingibile, da molte di queste imprese: vuol dire, per altro verso, dimenticare il principio di fondo in base al

quale la prevalenza dell'elemento patrimoniale su quello personale fa perdere qualunque significato al momento fiduciario astrattamente proprio di certe relazioni di lavoro. 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 del codice civile (e confrontare anche l'articolo 1 della « legge fallimentare »). La tutela dei lavoratori nel moderno diritto del lavoro va dunque almeno adeguata, per quanto la concerne ed in rapporto alle sue interne simmetrie, alla più generale tutela dei creditori, quale si è storicamente affermata nel diritto commerciale. Di qui la giustificazione di una proposta che, ammettendo come normale la sola estensione alla piccola impresa della tutela obbligatoria o risarcitoria, sancisca però l'applicazione della tutela reale o reintegratoria, quante volte l'impresa stessa raggiunga certi indici predeterminati di potenzialità economica e di capitale investito.

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, oggi, 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 ora, applicazione, ancorché non vi operino, però e per adesso, altri importanti istituti di sicurezza sociale, quali l'integrazione salariale ed i prepensionamenti.

2. Le disposizioni di cui consta la presente proposta di legge si ispirano, in parte, a quelle contenute nei primi articoli di un'altra, già da tempo pendente di fronte alla Commissione lavoro pubblico

e privato della Camera (atto Camera n. 2324), e tengono conto altresì della proposta di cui all'atto Camera 3301, a questa abbinata. Così come traggono altre ispirazioni dal progetto sindacale unitario proposto di fronte alla citata Commissione da CGIL, CISL e UIL.

L'articolo 1 riformula integralmente l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, inserendo in modo organico la nuova disciplina generale della tutela reale (o reintegratoria) nel quadro più ampio, esso pure radicalmente rinnovato, fornito sia da una tutela obbligatoria (o risarcitoria) senza più esenzioni date dalla posizione di limiti « verso il basso » (articolo 2), sia dai casi più specifici di tutela reale di cui agli articoli 3 e 4.

La nuova disciplina della tutela reale non conosce più la distinzione tra impresa e sua unità produttiva — fonte, com'è noto, di equivoci e di incertezze interpretative —, e si applica, diversamente da quella attuale, oltre che all'impresa in sé e per sé considerata, anche ai datori di lavoro non imprenditori. Restano fermi, pur con queste innovazioni, i « tetti » di cui alla norma vigente, ma, quanto al loro computo vengono significativamente calcolati anche i soggetti assunti con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato e altri espressamente indicati: in ogni caso, quei « tetti » non produrranno effetti nei casi di cui all'articolo 4 e assumono (quel che più conta) un significato del tutto diverso da quello attuale, nel nuovo quadro di estensione della tutela obbligatoria disegnato dall'articolo 2. Quanto agli effetti della reintegrazione sul rapporto di lavoro, il comma 3 dell'articolo 1 innova rispetto alla disciplina vigente sia perché elimina la fase in cui è attualmente dovuto il solo risarcimento del danno, sostituendolo, per tutto il periodo decorrente dal licenziamento illegittimo, con le conseguenze che discendono dalla normale prosecuzione del rapporto (vedasi anche l'articolo 2, primo comma, della legge 9 gennaio 1963, n. 7), per cui la reintegrazione è solo la condanna ad eseguire un rapporto

preesistente; sia perché prevede (e generalizza per tutti i dipendenti) l'*astreinte* oggi disposta solo per alcuni lavoratori dall'ultimo comma dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 nell'attuale formulazione.

Tanto per questo aspetto, quanto per il contenuto normativo del comma 4, la proposta si ispira per altro (con qualche modifica) anche a quella di cui all'atto Camera n. 3301. Il comma 6 ripete il dispositivo della citata sentenza n. 427 del 1989 della Corte costituzionale, e recepisce la corretta tendenza ad applicare la reintegrazione a tutti i casi di nullità di diritto comune, mentre gli ultimi commi riprendono ed adattano alla nuova normativa la vigente disciplina relativa al licenziamento dei rappresentanti sindacali aziendali.

L'articolo 2 tratta della tutela obbligatoria e la estende a tutti i datori di lavoro (compresi, anche qui, i non imprenditori) che occupino alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori (fino a cinque per gli imprenditori agricoli), introducendosi così una innovazione conforme alla ricordata proposta sindacale unitaria e coerente con gli indirizzi e con gli insegnamenti dianzi rammentati della Corte costituzionale. L'area della recedibilità incontrollata viene pertanto meno, restando ferma la disciplina di cui all'articolo 2118 del codice civile limitatamente all'istituto del preavviso. Inoltre, desumendosi ancora una volta le dovute conseguenze dalla sentenza n. 427 del 1989 della Corte costituzionale, già citata, si stabilisce l'obbligo di comunicare e contestualmente motivare per iscritto il licenziamento, quale che sia il numero dei lavoratori occupati.

L'articolo 3 applica il sistema della tutela reale, o reintegratoria, a tutti gli imprenditori che, quale che sia il numero dei lavoratori occupati alle loro dipendenze, manifestano una certa potenzialità economica (emergente dal volume degli affari) e si valgono (si tratta dunque di due criteri da richiedersi congiuntamente) d'un adeguato capitale investito, la cui composizione emerge dal registro dei beni

ammortizzabili. I limiti di operatività dei due criteri si trovano notevolmente innalzati rispetto a quelli presi in considerazione nella proposta pubblicata in atto Camera n. 2324, e più ridotto appare quindi il cuneo pur sempre significativamente inciso, per le ragioni già considerate, nell'area della tutela semplicemente obbligatoria. Si noti che di un criterio di misurazione in parte analogo al nostro e nel complesso più severo si vale anche l'articolo 8, comma 1, della proposta di cui ad atto Camera n. 3301.

L'articolo 4 — che riproduce l'articolo 5 dell'atto Camera n. 2324 — chiarisce che l'ordine di reintegrazione, al di là di qualunque diversa interpretazione, si applica anche al caso di nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e munisce di presidio penale — ovviamente solo in que-

sto caso, — l'inottemperanza all'ordine di reintegra, ancorché contenuto, ad esempio — e come tanto spesso avviene —, in un provvedimento di urgenza.

L'articolo 5 provvede, infine, all'abrogazione espressa delle norme incompatibili con lo spirito e le disposizioni della presente proposta di legge: norme rispetto alle quali le innovazioni proposte dai precedenti articoli si pongono, del resto, tanto isolatamente quanto congiuntamente considerate, ed in ogni caso, quale non formale, ma sostanziale ed integrale loro superamento, dato sia dalla fondamentale diversità dei principi ispiratori della nuova normativa rispetto a quelli oggi ancora vigenti, sia dal ricorrere di inedite discipline, tra loro coordinate, sconosciute alla legislazione attuale.

**PROPOSTA DI LEGGE**

PAGINA BIANCA



## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Reintegrazione nel posto di lavoro).*

1. L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Art. 18. — *(Reintegrazione nel posto di lavoro).* — 1. Il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupi alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro, ovvero, quando si tratti di imprenditore agricolo, più di cinque, di reintegrare il lavoratore nel posto 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 ai sei mesi, degli apprendisti quando siano decorsi sei mesi dalla data d'inizio del rapporto di apprendistato, dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo.

3. Il rapporto di lavoro del prestatore reintegrato nel posto di lavoro ai sensi del comma 1 prosegue ad ogni effetto dalla data del licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità fino a quella della reintegrazione effettiva. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma 1 è in ogni caso tenuto al pagamento della retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della riammissione in servizio ed al versamento dei

relativi contributi assistenziali e previdenziali. È altresì tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore della gestione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) per l'assicurazione contro la disoccupazione di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

4. Al prestatore di lavoro è data facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a trentasei mensilità di retribuzione, determinate secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Se il prestatore, entro trenta giorni dalla data di ricevimento dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto, entro trenta giorni dalla comunicazione della sentenza, il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

5. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al comma 1 è provvisoriamente esecutiva.

6. Al licenziamento per motivi disciplinari si applicano le disposizioni di cui al secondo e terzo comma dell'articolo 7, quale che sia il numero dei lavoratori occupati. La violazione delle predette disposizioni comporta la nullità del licenziamento con le conseguenze di cui al comma 1 del presente articolo.

7. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce 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.

8. L'ordinanza di cui al comma 7 può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni di cui all'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.

9. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui al comma 7, gli effetti di cui al comma 3 si producono anche in relazione all'ordinanza prevista dal comma 7, non impugnata ovvero confermata dal giudice che la ha pronunciata.

10. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi e accordi sindacali che contengono 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 fino a quindici lavoratori, nonché i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupino alle loro dipendenze fino a cinque dipendenti, computati con il criterio di cui al comma 2 dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sostituito dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604.

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

« Art. 2. — 1. Il licenziamento, a pena di nullità, deve essere comunicato e contestualmente motivato per iscritto, quali che siano il numero dei lavoratori occupati e la categoria rivestita dal prestatore di lavoro ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile, ed anche durante il periodo di prova ».

3. All'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono premesse le seguenti parole: « Fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 2, ».

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

5. La disciplina di cui all'articolo 2118 del codice civile resta ferma limitatamente all'istituto del preavviso.

## ART. 3.

*(Potenzialità economica  
e capitale investito).*

1. I datori di lavoro imprenditori il cui volume di affari degli ultimi tre anni anteriori al licenziamento, determinato secondo la legislazione vigente in materia di imposta sul valore aggiunto, abbia complessivamente raggiunto, nel triennio, i dieci 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 ad un miliardo di lire, o comunque abbiano corrisposto, nell'ultimo triennio prima del licenziamento, corrispettivi per l'utilizzo di beni strumentali per un ammontare complessivo superiore a lire 200.000.000, sono soggetti all'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati alle loro dipendenze.

## ART. 4.

*(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, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge. Al datore di lavoro che, in tal caso, non ottemperi all'ordine di reintegrazione, ancorché contenuto in un provvedimento non definitivo, si applica la sanzione di cui all'articolo 650 del codice penale.

ART. 5.

*(Abrogazioni).*

1. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

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