

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4604

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SANTORO, POGGIOLINI

Presentata il 22 febbraio 1990

Norme sul licenziamento, sulle assunzioni e sui diritti sindacali dei lavoratori delle piccole unità produttive

ONOREVOLI COLLEGHI! — Le imprese di dimensioni piccole, in termini di lavoratori addetti, hanno in tutti i settori di attività caratteristiche che — sotto l'aspetto strutturale, organizzativo e operativo — le differenziano profondamente da quelle di ampiezza maggiore.

Esse, al contrario delle medie e grandi aziende che proprio per le loro dimensioni possono superare o comunque meglio sopportare una legislazione di tipo vincolistico, hanno la necessità che sia loro riconosciuta e fatta salva l'esigenza di flessibilità e di mobilità del lavoro.

Evidenti sono le peculiarità che le rendono diverse dalle aziende maggiori: in esse i lavoratori occupati hanno con l'imprenditore un colloquio continuo e diretto, i rapporti interpersonali sono più immediati, con una conoscenza reciproca

e approfondita delle caratteristiche delle qualità individuali e professionali; i dipendenti quindi sono più coinvolti nella vita aziendale e l'iniziativa del singolo può meglio svilupparsi e permettere la realizzazione delle aspettative individuali.

Sono queste le ragioni di fondo che a suo tempo indussero il legislatore a prevedere, per i lavoratori occupati nelle piccole imprese, una regolamentazione dello scioglimento del rapporto di lavoro per alcuni aspetti diverso, su una linea di semplificazione, da quella generale.

Questa diversità di trattamento — il cui fondamento giuridico è stato riconosciuto più volte dalla Corte costituzionale, sulla base del criterio della disciplina diversa di situazioni diverse, e dalla Corte di cassazione — può peraltro destare perplessità ed interrogativi in chi non abbia

ben presenti le caratteristiche peculiari della piccola impresa e delle condizioni di vita e di lavoro che in esse si riscontrano.

Non dobbiamo dimenticare come l'introduzione di fattori di rigidità all'interno dell'impresa è sempre stata pagata con prezzi elevati anche e soprattutto dal sistema produttivo meridionale. Più è rigido il suo funzionamento, maggiore è la disoccupazione nel Mezzogiorno.

Anzi, potremmo sicuramente cogliere strette correlazioni tra il problema della disoccupazione e il problema della rigidità imprenditoriale nel meridione.

Laddove la disoccupazione è più forte e più presente come in vaste zone del sud, l'introduzione di rigidità all'interno dell'impresa finisce per determinare sempre un aumento della disoccupazione.

In questo senso l'impostazione di vincoli al piccolo imprenditore, sulla base di una norma di legge, nel contesto di un rapporto di lavoro che ha caratteristiche particolari, specifiche, rispetto al normale rapporto di lavoro dell'impresa media e grande, finirebbe per distruggere quella fonte preziosa, in termini di risorsa occupazionale, che è la piccola impresa.

La presente proposta di legge vuole offrire alcune soluzioni nuove, tenendo conto dell'evoluzione prodottasi nella società, e delle esperienze raccolte, dopo l'entrata in vigore della legge 15 luglio 1966, n. 604, sui licenziamenti individuali e della legge 20 maggio 1970, n. 300, sulla tutela sindacale nei luoghi di lavoro.

L'articolo 1 precisa il campo di applicazione della normativa ora proposta: trattasi di unità produttive (quelle che ai fini statistici vengono denominate unità locali: sedi di lavoro, stabilimenti, filiali, uffici o rapporti autonomi) di imprese « non agricole »; la dizione « imprese industriali e commerciali » dell'articolo 35 della legge n. 300 del 1970 è ormai da abbandonare, superata dall'evoluzione tecnologica verificatasi nel frattempo.

Il numero di dipendenti individuato perché l'unità produttiva possa essere considerata piccola ai sensi della legge proposta è da quattro a quindici; rien-

trano nel campo di applicazione anche imprese che, avendo più unità produttive, non superino in ciascuna di esse il limite di quindici dipendenti. La disciplina proposta quindi viene ad essere applicata anche alle piccole unità produttive che compongono aziende maggiori.

Tra i dipendenti non vanno computati — oltre i parenti ed affini del titolare — i dipendenti con qualifica dirigenziale e quelli che hanno rapporti di lavoro speciali (computando i quali se ne disincentiverebbe l'assunzione): apprendisti, lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, lavoratori stagionali. Vanno invece computati i dipendenti in prova e quelli con contratto a termine (non assunti però per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto né per le punte temporanee di attività commerciali e turistiche).

L'articolo 2 prevede che le piccole unità produttive possano effettuare le assunzioni a tempo indeterminato con il sistema della richiesta nominativa, in considerazione del rapporto fiduciario che in tale tipo di impresa è essenziale.

L'articolo 3 prevede che il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento che non sia per giusta causa (per il quale è prevista sempre la disciplina della legge 15 luglio 1966, n. 604) ha due possibilità: o comunicare per iscritto il licenziamento, con la susseguente eventuale procedura prevista dalla stessa legge 15 luglio 1966, n. 604 (compresa l'eventualità della reintegrazione nel posto di lavoro), o corrispondere al lavoratore licenziato un'indennità monetaria. Questa è prevista in misura variabile a seconda dell'anzianità ed è fissata in mensilità di retribuzione: quattro fino a cinque anni di anzianità, otto oltre questo limite.

L'articolo 7 prescrive peraltro che l'opzione di cui all'articolo 3 non si applica in alcuni casi particolari: licenziamenti collettivi, lavoratori a domicilio, lavoratori stagionali o saltuari, licenziati dell'edilizia per fine lavoro, licenziati per cessazione di attività disposta dall'autorità giudiziaria o amministrativa.

L'articolo 4 dispone che rappresentanze sindacali possano essere costituite nelle piccole unità produttive, ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Al dirigente sindacale, indicato nominativamente al datore di lavoro, sono attribuite le garanzie stabilite dall'articolo 22 della legge n. 300 del 1970 e il diritto a permessi retribuiti.

Per usufruire di tali permessi (non meno di tre ore al mese) il dirigente sindacale deve darne comunicazione al datore di lavoro; questi, per comprovate ragioni tecnico-organizzative-produttive, può rinviare l'utilizzo del permesso, ma non oltre una settimana e per non più di due volte consecutive.

L'articolo 5 sancisce il diritto dei lavoratori a riunirsi in assemblea per quattro ore annuali retribuite e per 18 non retribuite, nell'ambito aziendale o in locali esterni, ma immediatamente adiacenti, posti a disposizione dal datore di lavoro; questi può chiedere un rinvio dell'assemblea che, anche in questo caso, va motivato con ragioni legate all'attività, non può eccedere la settimana di calendario e non può essere richiesto oltre due volte consecutive. All'assemblea può partecipare un dirigente sindacale esterno, che peraltro non sia né un ex occupato nell'unità produttiva né un dipendente da azienda concorrente.

L'articolo 6 fa salve le normative contrattuali che già disciplinano la materia e stabilisce che quelle future possano prevedere soltanto condizioni più favorevoli per i lavoratori.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Definizione di piccola unità produttiva).

1. Per piccola unità produttiva ai sensi della presente legge, si intende ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo di impresa non agricola, in cui siano occupati più di quattro e non più di quindici dipendenti, anche quando il numero complessivo dei dipendenti occupati nelle unità produttive dell'impresa superi il suddetto limite, a condizione che ciascuna di esse non lo superi e fatto salvo il caso di cui al secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Dal numero dei dipendenti della piccola unità produttiva sono esclusi il coniuge, i consanguinei del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale e gli affini entro il secondo grado, i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, i lavoratori assunti per attività lavorative di carattere stagionale. Sono compresi i dipendenti in prova e con contratto a termine quando non sia stipulato ai sensi della lettera *b)* del secondo comma dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 8-bis, comma secondo, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79.

ART. 2.

(Assunzioni nelle piccole unità produttive).

1. Nelle piccole unità produttive di cui all'articolo 1 le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato possono aver luogo anche, in deroga all'articolo 14 della

legge 29 aprile 1949, n. 264, inoltrando richiesta nominativa alle sezioni circoscrizionali per l'impiego previste dall'articolo 1 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

2. Le assunzioni di cui al comma 1 debbono riguardare comunque lavoratori iscritti nelle liste di collocamento da almeno trenta giorni.

ART. 3.

(Tutela in caso di licenziamento).

1. Nelle unità produttive di cui all'articolo 1, il datore di lavoro che non intenda applicare al licenziamento la disciplina di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, è tenuto al momento della risoluzione del rapporto a corrispondere al prestatore una indennità nella misura di quattro mesi di retribuzione fino a cinque anni di anzianità di servizio del prestatore e di otto oltre i cinque anni.

2. La retribuzione è calcolata secondo i criteri previsti dall'articolo 2121 del codice civile.

3. Il licenziamento per giusta causa è regolato secondo la disciplina della legge 15 luglio 1966, n. 604.

ART. 4.

(Costituzione di rappresentanze sindacali aziendali).

1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, nelle unità produttive di cui all'articolo 1, nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

2. Ad un dirigente della rappresentanza sindacale, nominativamente indicato al datore di lavoro a cura della rappresentanza medesima, per la durata di almeno un anno, sono attribuite le garanzie di cui all'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché il diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del suo mandato non inferiore a tre ore mensili.

3. Il dirigente di cui al comma 2 che intenda esercitare il diritto di cui al medesimo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro non meno di quarantotto ore prima.

4. Il datore di lavoro può rinviare, per comprovate ragioni tecniche o organizzative o produttive e per non più di due volte consecutive, l'utilizzazione del permesso, non oltre una settimana dalla data della richiesta.

5. Nel caso di costituzione di più rappresentanze sindacali, queste indicano, congiuntamente e a rotazione per la durata di un anno, il dirigente di cui ai commi 2 e 3.

ART. 5.

(Assemblee dei lavoratori).

1. I lavoratori dipendenti dalle unità produttive di cui all'articolo 1 hanno diritto di riunirsi nell'ambito della unità produttiva medesima o in locale immediatamente adiacente, messo a loro disposizione dal datore di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di quattro ore all'anno, per le quali è corrisposta la normale retribuzione.

2. Le riunioni sono indette, per la generalità dei lavoratori, dalle rappresentanze sindacali aziendali dell'unità produttiva con ordine del giorno su materie di specifico interesse e del lavoro, previo avviso di quarantotto ore al datore di lavoro, il quale può rinviare la riunione, per comprovate ragioni tecniche o organizzative o produttive, non oltre una settimana dalla data fissata e per non più di due volte consecutive.

3. Alle riunioni può partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, un dirigente esterno del sindacato nel cui ambito si è costituita la rappresentanza sindacale aziendale, o indicato congiuntamente dalle diverse rappresentanze sindacali. Il datore di lavoro può inibire la partecipazione all'assemblea al dirigente sindacale, che sia a sua volta alle dipendenze di altro datore di lavoro concorrente o sia già stato occupato nell'unità produttiva in cui si svolge l'assemblea.

ART. 6.

(Autonomia collettiva).

1. Sono fatti salvi i contratti collettivi e gli accordi sindacali, anche aziendali, che alla data della pubblicazione della presente legge, disciplinano le stesse materie.

2. Gli accordi stipulati successivamente possono prevedere soltanto condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

ART. 7.

(Limiti di applicazione).

1. L'articolo 3 non si applica:

- a) ai licenziamenti collettivi;
- b) al licenziamento dei lavoratori a domicilio;
- c) alle attività stagionali o saltuarie nonché alle costruzioni edili per fine lavoro;
- d) ai licenziamenti dei lavoratori addetti ad attività che cessino per effetto di decisione dell'autorità giudiziaria ovvero di provvedimento dell'autorità amministrativa.