CAMERA DEI DEPUTATI N. 4931

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SCOTTI VINCENZO, GITTI, CARRUS, ANTONUCCI, AUGELLO, SARTI, BALESTRACCI, ZUECH, VITO, PISICCHIO, AZZOLINI, STEGAGNINI, AGRUSTI, CARELLI, CAFARELLI, FERRARI BRUNO, FIORI, FRONZA CREPAZ, FUMAGALLI CARULLI, NENNA D'ANTONIO, SODDU, USELLINI, AIARDI, ALESSI, ANDREOLI, ANSELMI, ARMELLIN, BERTOLI, BIANCHI, BIANCHINI, BIASCI, BONSIGNORE, BORRA, BORRI, BRUNETTO, CACCIA, CARRARA, CASATI, CASTAGNETTI PIERLUIGI, CIOCCI CARLO ALBERTO, COLONI, CORSI, CURSI, D'ANGELO, DUCE, FERRARI WILMO, FORMIGONI, FOSCHI, FRASSON, GEI, GELPI, LAMORTE, LIA, LOMBARDO, LUSETTI, MANFREDI, MAZZUCONI, MENSORIO, MENSURATI, NAPOLI, NUCCI MAURO, ORSENIGO, PATRIA, PERANI, PICCIRILLO, PORTATADINO, QUARTA, RABINO, RAVASIO, RIGHI, RINALDI, RIVERA, ROCELLI, ROSSI di MONTELERA, RUSSO FERDINANDO, SANESE, SANZA, SARETTA, SAVIO, SILVESTRI, SINESIO, TASSONE, TEALDI, TORCHIO, VAIRO, ZAMBON, ZAMPIERI, ZANIBONI, ZOLLA

Presentata il 4 luglio 1990

Modifica della legge 11 maggio 1990, n. 108, recante disciplina dei licenziamenti individuali

ONOREVOLI COLLEGHI ! — In sede di approvazione della legge 11 maggio 1990, n. 108, da parte del Parlamento e delle forze politiche è stata pressoché unanimemente riconosciuta la necessità di approfondire i contenuti delle nuove disposizioni sia sul piano tecnico-giuridico che in relazione alla realtà del rapporto di lavoro esistente all'interno delle piccole imprese e dell'artigianato.

La presente proposta di legge si propone di introdurre correzioni ed integrazioni alle disposizioni varate, mantenendo inalterato l'impianto generale della legge n. 108 del 1990 e, quindi, la tutela reale ed obbligatoria per tutti i lavoratori dipendenti, contemperando però quest'ultimo diritto con la specificità del sistema delle micro imprese.

Come è noto, il rapporto di lavoro nella piccola impresa è informato ad un clima di collaborazione e di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, clima che l'introduzione di norme e procedure di

tutela mutuate dalla grande impresa rischia di inquinare irrimediabilmente con nocumento della vitalità e competitività dell'intero sistema economico.

È di tutta evidenza, infatti, che l'introduzione dell'obbligo della prova della giusta causa del licenziamento del lavoratore, posto a carico del datore di lavoro, impone a quest'ultimo di adottare, nel caso, atti e provvedimenti preliminari tesi a giustificare i motivi o le cause del successivo eventuale licenziamento.

Ma proprio tali procedure che il datore di lavoro dovrà d'ora in poi osservare (mentre erano disattese nel passato per la possibilità di licenziare *ad nutum*) rischiano di provocare un deterioramento del clima di collaborazione e di stima del quale è permeato il rapporto di lavoro nella piccola impresa.

Tutto ciò a voler tralasciare le difficoltà di natura giuridica nel discernere la legittimità o meno di un provvedimento di licenziamento quando è venuto meno nel rapporto proprio tale connotato di collaborazione e rispetto.

Le proposte di modifica puntano a preservare la specificità ed i connotati del rapporto di lavoro nella piccola impresa attraverso la individuazione di una tutela obbligatoria generalizzata, fondata su un risarcimento graduato del danno subìto in rapporto alle dimensioni e natura dell'impresa, fissato perciò in misura determinata onde consentire il componimento della vertenza di lavoro all'interno delle obbligatorie sedi sindacali di conciliazione e scoraggiando il ricorso giudiziario spesso appetibile in presenza di misure flessibili di risarcimento.

Le altre modifiche attengono ad aspetti importanti della realtà delle piccole imprese sotto il profilo occupazionale, quali l'esclusione dal computo dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro agli effetti dell'individuazione del limite dimensionale delle imprese e della correlativa tutela reale od obbligatoria, la esenzione delle indennità risarcitorie dai contributi previdenziali e dalle ritenute fiscali alla fonte, la soppressione di alcuni inutili o pleonastici riferimenti di legge, la individuazione di sedi bilaterali di esame e composizione obbligatoria delle vertenze già esistenti per il comparto artigiano.

A quest'ultimo riguardo, vale la pena di sottolineare come nell'artigianato esista già un sistema autonomo ed originale di rappresentanza e tutela sindacale concordato tra le organizzazioni artigiane e le confederazioni sindacali dei lavoratori, finanziato esclusivamente dalle imprese artigiane per la salvaguardia della professionalità dei lavoratori delle imprese in difficoltà operative attraverso forme di sostegno al reddito di tali lavoratori.

Detto sistema si articola in sedi bilaterali di confronto a livello territoriale che, tra gli altri compiti, ha anche quello di esaminare e comporre eventuali vertenze e controversie di lavoro dei lavoratori del comparto.

Trattasi, a ben vedere, di una tutela reddituale che va al di là degli obiettivi di giustizia e di perequazione giuridica conseguiti dalla legge n. 108 del 1990.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Reintegrazione).

1. L'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

« ART. 1. – *(Reintegrazione).* — I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

"Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge 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 in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene esclusivamente conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa

riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subìto dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità, stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia preso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti" ».

ART. 2.

(Riassunzione o risarcimento del danno).

1. Il comma 3 dell'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

« 3. 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 licenzia-

mento 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 pari a una mensilità di retribuzione globale di fatto per le imprese fino a cinque dipendenti, fino a due mensilità di retribuzione globale di fatto per le imprese che occupano da sei a dieci dipendenti, fino a tre mensilità di retribuzione globale di fatto per le imprese che occupano da undici a quindici dipendenti, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a quattro mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a sei mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro" ».

2. All'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« 3-*bis*. Le indennità di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge sono esenti dai contributi previsti dalla legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni. Le stesse indennità non sono soggette alla ritenuta fiscale da parte del datore di lavoro ».

ART. 3.

(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali).

1. Al comma 1 dell'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è aggiunto il seguente periodo: « Per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di cui alla legge 8 agosto 1985, n. 443, il predetto tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso le sedi bilaterali previste dall'accordo interconfederale in data 21 luglio 1988 ».

2. Il comma 7 dell'articolo 5 della citata legge n. 108 del 1990 è abrogata.