

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 5863

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**DEL PENNINO, LA MALFA, SANTORO, BATTAGLIA  
ADOLFO, BOGI, BRUNI GIOVANNI, CASTAGNETTI GU-  
GLIELMO, DE CAROLIS, DUTTO, ERMELLI CUPELLI, GA-  
LASSO, GORGONI, GRILLO SALVATORE, MAMMÌ, MARTI-  
NO, MEDRI, NUCARA, PELLICANÒ, POGGIOLINI, RAVAGLIA**

*Presentata il 19 luglio 1991*

Modifiche alla legge 11 maggio 1990, n. 108,  
recante la disciplina dei licenziamenti individuali

ONOREVOLI COLLEGHI! — La recente riforma in materia di disciplina dei licenziamenti individuali è stata certamente determinata dall'esigenza di evitare la pronuncia referendaria fissata per il 3 giugno 1990.

Benché la riforma attuata con la legge 11 maggio 1990, n. 108, fosse stata preceduta da numerosi progetti che avevano ben più esaustivamente affrontato la complessa problematica dei licenziamenti individuali (prevedendone una regolamentazione globale), di tutte queste proposte non è rimasta traccia nella legge n. 108 del 1990, che si è incentrata sull'introduzione di alcuni correttivi sostanziali e processuali di taglio parziale.

Nello specifico, sembra opportuno segnalare la forte penalizzazione che dalla legge n. 108 del 1990 deriva alle piccole imprese (in termini di perdita di competitività e di calo occupazionale), a causa del notevole aggravio di costi che si viene a determinare con l'applicazione pressoché automatica della cosiddetta tutela obbligatoria.

È a tutti noto che nel sistema economico italiano le imprese di piccole dimensioni (largamente presenti in tutti i settori produttivi), contribuiscono in maniera determinante alla creazione di nuove occasioni di lavoro ed in generale alla crescita del paese. Non a caso, sia la

Corte di cassazione sia la Corte costituzionale hanno ripetutamente affermato la legittimità di una tutela differenziata dell'occupazione, proprio in ragione del particolare ruolo assolto dalle microimprese con la loro insostituibile funzione di assorbimento della forza-lavoro.

La presente proposta di legge mira, pertanto, ad apportare dei correttivi alla legge n. 108 del 1990 che servano a dare respiro alle piccole imprese, consentendo loro di restare sul mercato in funzione di promozione e sviluppo dei livelli occupazionali.

L'intervento si articola essenzialmente così:

L'articolo 1 definisce espressamente i dipendenti esclusi dalla base di computo ai fini del raggiungimento della soglia numerica minima per l'applicazione della cosiddetta tutela reale. Sono esclusi in particolare: i parenti e gli affini del datore di lavoro entro il secondo grado, i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori in prova, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ed i lavoratori assunti con contratto a termine. I lavoratori assunti con contratto a tempo parziale sono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto dell'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Inoltre la norma propone il reinserimento dell'originaria formulazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ai fini della determinazione del risarcimento del danno in caso di licenziamento ingiustificato. Questo perché la legge n. 108 del 1990 sembra dare la possibilità al lavoratore illegittimamente licenziato di pretendere tutte le retribuzioni globali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza deduzione alcuna. Il datore di lavoro non potrebbe ottenere una riduzione di tale indennità dimostrando la sussistenza dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum* (di ciò che il lavoratore ha nel frattempo percepito, o avrebbe potuto percepire, presso terzi).

Infine, la norma valorizza l'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, per

evitare intenti dilatori del lavoratore, stabilendo che la mancata ripresa di servizio, dopo trenta giorni dall'invito, è causa di estinzione del rapporto.

L'articolo 2 precisa il campo di applicazione della cosiddetta tutela obbligatoria, escludendo le microstrutture che occupano fino a 5 dipendenti (per le quali rimane in vigore l'articolo 2118 del codice civile) e graduando la misura dell'indennità per le unità produttive da 6 a 15 dipendenti.

Inoltre, la norma introduce il riferimento all'articolo 2121 del codice civile ai fini della determinazione del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, parificandolo a quello previsto per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso. Vengono così eliminate molte perplessità originate dalla nuova nozione di retribuzione globale di fatto introdotta nel nostro ordinamento dall'articolo 1 della legge n. 108 del 1990; nozione dai contorni assai evanescenti e fino ad ora utilizzata dalla contrattazione collettiva con non poche incertezze.

L'articolo 3 esclude l'applicazione della normativa della legge n. 108 del 1990 per i datori di lavoro che realizzano convenzioni finalizzate alla collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa ed alla partecipazione degli stessi agli utili. In tale modo si sviluppano principi già presenti nel nostro ordinamento, affermati dall'articolo 2102 del codice civile nonché dall'articolo 46 della Costituzione.

L'articolo 4 introduce una nuova disciplina in materia di collocamento ordinario della manodopera per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti. Si tratta di una previsione perfettamente coerente con la *ratio* ispiratrice della presente proposta, destinata a rivitalizzare il fondamentale ruolo delle piccole imprese come veicolo di nuova occupazione.

L'articolo 5 interviene in materia di arbitrato, introducendo norme atte a facilitare l'inoppugnabilità del lodo al fine di favorire una celere risoluzione delle controversie sui licenziamenti individuali; e ciò in analogia a quanto già avviene per la conciliazione in sede amministrativa.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

(Reintegrazione).

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

« ART. 1. — (Reintegrazione). — 1. 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 15 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 ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque 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 nello stesso settore merceologico.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma sono esclusi il coniuge, i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta ed in linea collate-

rale e gli affini entro il secondo grado, i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori in prova, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ed i lavoratori assunti con contratto a termine. I lavoratori assunti con contratto a tempo parziale sono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto dell'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

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

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui è stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del primo comma. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma è tenuto, inoltre, a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto dal quarto comma, il lavoratore ha facoltà di chiedere al datore di lavoro un'indennità alternativa alla reintegrazione nel posto di lavoro. Tale indennità è pari a quindici mensilità di retribuzione determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio né abbia richiesto il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro s'intende risolto ».

## ART. 2.

*(Riassunzione o risarcimento del danno).*

1. L'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

« ART. 2. — *(Riassunzione o risarcimento del danno).* — 1. I datori di lavoro pri-

vati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze più di cinque e fino a quindici lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

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

“ART. 2. — 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace”.

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 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 uno ed un massimo di tre mensilità dell'ultima retribuzione, determinata con i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni del-

l'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti" ».

ART. 3.

*(Partecipazione dei lavoratori).*

1. Dopo il comma 1 dell'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è inserito il seguente:

« 1-bis. Le disposizioni degli articoli 1 e 2 non si applicano ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che, in via pattizia, concludono o rinegoziano accordi aziendali diretti alla collaborazione dei lavoratori nella gestione dell'azienda ed alla partecipazione dei medesimi agli utili ».

ART. 4.

*(Assunzioni nelle piccole imprese).*

1. I datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano alle loro dipendenze fino a 15 lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante assunzione diretta. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

ART. 5.

1. Il comma 6 dell'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

« 6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti, entro il termine di venti giorni, può promuovere anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo

nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni ed invita le parti a sottoscrivere la decisione. Decorso inutilmente tale termine resta ferma per le parti la facoltà di adire l'autorità giudiziaria. Qualora la decisione del collegio venga sottoscritta, la stessa, osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile, acquista la medesima efficacia della conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, anche ai fini e per gli effetti dell'articolo 2113 del codice civile ».