

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1357

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GOTTARDO, SANGALLI

Disciplina dei licenziamenti individuali

Presentata il 23 luglio 1992

ONOREVOLI COLLEGGHI! — Le imprese di piccole dimensioni rappresentano una realtà largamente presente in tutti i settori dell'economia e, come dimostrano tutte le analisi statistiche, contribuiscono in maniera determinante alla creazione di occupazione e alla crescita del Paese.

Si tratta di strutture che tanto sotto il profilo organizzativo quanto sotto quello operativo presentano caratteristiche tali da differenziarle nettamente dalle aziende di grandi dimensioni.

Ciò vale in primo luogo per la natura del rapporto lavorativo che si instaura tra datore di lavoro e dipendente e che è basato sull'elemento della conoscenza e del contatto diretto, nonché sul coinvolgimento più immediato del lavoratore nella vita aziendale.

È in virtù di queste considerazioni che il legislatore si è orientato in passato nel

senso di escludere le piccole imprese dall'applicazione della legislazione sui licenziamenti individuali.

Scelta, peraltro, di cui tanto la Corte di cassazione quanto la Corte costituzionale hanno riconosciuto la legittimità, evidenziando la natura fiduciaria del rapporto e l'esigenza di garantire la funzionalità delle unità produttive evitando quelle situazioni di tensione nelle relazioni umane e di lavoro che deriverebbero dal ripristinare forzatamente un rapporto altamente incrinato.

Ma ancora più evidenti sono le valutazioni di ordine socio-economico che rafforzano le ragioni di una tutela differenziata e che fanno perno sulla constatazione degli effetti negativi, in termini di perdita di competitività e di calo occupazionale, derivanti dall'aggravio di costi che si determinerebbe con l'introduzione di rigidità eccessive.

È una scelta da evitare perché in controtendenza rispetto alle iniziative di sostegno intraprese in vari campi in vista del raggiungimento del mercato unico europeo e, soprattutto, perché rischierebbe di compromettere in maniera irreparabile il ruolo delle piccole imprese come strumento per garantire nuova occupazione.

La presente proposta di legge mira a salvaguardare la capacità di queste strutture, che sono la parte più dinamica ed innovativa del sistema impresa, di restare sul mercato per assicurare il mantenimento e lo sviluppo dei livelli occupazionali.

L'articolo 1 precisa il campo di applicazione della tutela obbligatoria, escludendo le microstrutture che hanno 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.

Al comma 2, che sostituisce ulteriormente l'articolo 2 della legge n. 604 del 1966, si specifica che la conseguenza dei vizi di forma nel licenziamento conduce non all'inefficacia, che produrrebbe effetti più gravosi della mancanza della motivazione, bensì all'annullabilità dello stesso, riconducendo la fattispecie alla stessa di cui all'articolo 8 della medesima legge n. 604 del 1966, come modificato dalla presente proposta.

L'articolo 2 sostituisce i primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, già sostituiti dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, reintroducendo il concetto di unità produttiva.

Esso definisce espressamente i dipendenti da computare nel calcolo ai fini del raggiungimento della soglia numerica per l'applicazione della legge. Sono esclusi in particolare i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e gli stagionali, oltre che i dirigenti.

Si introducono inoltre alcune precisazioni di carattere tecnico in ordine al computo e alla natura giuridica dell'indennità.

Si riduce, infine, la misura dell'indennità che il lavoratore può richiedere in sostituzione della reintegrazione da 15 a 10 mensilità, e si dà la stessa facoltà al datore di lavoro.

Si dà poi una definizione del concetto di retribuzione globale, di fatto parificandola a quella prevista per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso o lasciando alla contrattazione collettiva la possibilità di determinarne una diversa composizione.

Nei successivi articoli 3 (licenziamento discriminatorio) e 4 (area di non applicazione) si riconfermano le disposizioni della legge n. 108 del 1990, mentre all'articolo 5 (procedure di conciliazione) si cerca di razionalizzare la procedura attraverso un'indicazione più puntuale dei termini in essa previsti ed in particolare si prevede l'applicabilità della medesima anche alle unità produttive con più di 15 dipendenti. Si ribadisce, infine, la non impugnabilità dei lodi arbitrali.

L'articolo 6 dispone l'abrogazione di tutte le norme incompatibili.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Riassunzione o risarcimento del danno).

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che hanno alle loro dipendenze più di 5 e fino a 15 lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 2 della presente legge, sono soggetti alle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, già sostituito dal comma 2 dell'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, 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 per iscritto, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il licenziamento; in tal caso il datore di lavoro deve, entro sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è annullabile, con le conseguenze di cui all'articolo 8 ».

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, già sostituito dal comma 3 dell'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, 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 ri-

sarcire il danno versandogli un'indennità di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto se occupa da 6 a 9 dipendenti, pari a due mensilità se occupa da 10 a 12 dipendenti, pari a tre mensilità se occupa da 13 a 15 dipendenti ».

ART. 2.

(Reintegrazione).

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, già sostituiti dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, 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 citata legge n. 604 del 1966 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, anche non esercente attività di impresa, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupi alle sue dipendenze più di 15 prestatori di lavoro, o più di 5 se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, anche non esercenti attività di impresa, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed agli imprenditori agricoli che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ai fini del computo, dal numero dei dipendenti sono esclusi il coniuge, i parenti 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 lavorativa 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, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, nonché i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tal proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide ai fini dell'applicazione di norme che prevedono agevolazioni finanziarie e creditizie.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito 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 sino a quello dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per lo stesso periodo; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto, con esclusione di ogni altra conseguenza di natura civile e penale.

Fermo restando il diritto del risarcimento del danno come previsto dal quarto comma, al prestatore e al datore di lavoro è data facoltà di chiedere o di corrispondere, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a dieci mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore, entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso 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 scadere dei termini predetti ».

2. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per retribuzione globale di fatto, ai fini dell'articolo 1 e del presente articolo, si intende quella di cui all'articolo 2121 del codice civile.

ART. 3.

(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 modificato dall'articolo 2 della presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

ART. 4.

(Area di non applicazione).

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni introdotte dagli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 2 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 2 della presente legge, nonché le disposizioni di cui all'articolo 1 della presente legge, non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici, sempreché non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi

dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

ART. 5.

(Procedure di conciliazione).

1. La domanda in giudizio per l'accertamento della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile. La procedura di conciliazione deve comunque concludersi entro 90 giorni dalla data della richiesta. Tale termine deve essere prorogato di ulteriori 60 giorni nel caso in cui abbia luogo l'arbitrato di cui al comma 6.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile, anche d'ufficio, nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda ai sensi del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a trenta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di almeno una delle parti nel termine perentorio di 90 giorni dalla data della richiesta del tentativo di conciliazione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti, entro il termine di 20 giorni, può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o a cui 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 di cui all'articolo 2113 del codice civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92 e 96 del codice di procedura civile.

ART. 6.

(Abrogazioni).

1. Gli articoli da 1 a 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, sono abrogati.