



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore BETTAMIO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 16 LUGLIO 2008

Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300,
recante norme in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori,
della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro
e norme sul collocamento

ONOREVOLI SENATORI. - L'unificazione del mercato del lavoro e il superamento dei tanti divari che lo caratterizzano dipendono sicuramente da tanti fattori tra i quali la differente disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro. Sappiamo bene, a questo proposito, che il mercato del lavoro italiano vive una situazione di notevoli difficoltà. La nostra struttura economica e la nostra organizzazione produttiva e del lavoro si sono evolute con velocità via via crescente. Ma a questa accelerazione non sempre si è accompagnata anche una modernizzazione delle regole dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

Una delle priorità nella agenda della modernizzazione è certamente quella della flessibilità in uscita. Il nostro sistema è più rigido e antiquato di quello esistente in molti dei nostri *partner* europei. Oltre a ciò è chiaro che se abbiamo un alto tasso di rigidità in uscita rispetto alla disciplina del lavoro subordinato *standard*, a tempo indeterminato e iperprotetto i nostri datori di lavoro ricorreranno sempre di più al lavoro flessibile (ai contratti a termine, al lavoro interinale, alle collaborazioni coordinate e continuative e così via, quando non al lavoro «nero»).

Si pone pertanto l'esigenza di affrontare nuovamente quanto previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300. L'obbligo della reintegrazione dovrebbe restare solo in caso di licenziamento discriminatorio e quindi viziato da nullità radicale: non essendosi mai risolto il contratto, dovrebbe potersi dedurre il suo pieno ristabilimento. Per il resto dovrebbe potersi muovere come se avesse di fronte sempre una stabilità «obbligatoria» con la possibilità di condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarci-

toria che ristori adeguatamente il lavoratore dal danno subito.

Ciò non significa affatto libertà di licenziare. Questa libertà sarebbe comunque impedita dalla stessa Carta sociale europea che vuole che i licenziamenti siano giustificati, e quindi sindacabili (articolo 24). Non sono questi i termini della questione.

La regola fondamentale resta quella per cui gli atti estintivi del rapporto di lavoro devono essere giustificati e motivati dal datore di lavoro, nonché sottoposti eventualmente al vaglio dell'autorità giudiziaria. Il giusto punto di equilibrio è una riforma legislativa che sostituisca la reintegra nel posto di lavoro (oggi quasi sempre automatica nei casi di licenziamento) con il pagamento di un indennizzo. Due proposte sarebbero davvero utili in proposito: rendere la reintegrazione non obbligatoria e allungare il periodo di prova, almeno fino a un anno. La flessibilità in entrata serve spesso ad aggirare il periodo massimo di prova (sei mesi): questo non lo dice nessuno ma sindacati e imprenditori sanno bene che è la verità.

Il miglior punto di osservazione resta l'Europa. Il prezzo più alto pagato dal nostro sistema è certamente quello dello svantaggio competitivo che sopportiamo rispetto alle imprese di altri Paesi europei. Il nostro ordinamento del lavoro non è in linea con quello degli altri Paesi in Europa. Dovremmo guardare con più attenzione alle soluzioni che già operano in altri Paesi, perché specie in fase di elaborazione progettuale possono essere molto utili. Molti ordinamenti europei non hanno l'istituto della reintegrazione sul posto di lavoro del nostro articolo 18 dello Statuto. Il Belgio ad esempio ha un sistema in cui in caso di licenziamento illegittimo il lavoratore può pretendere esclusivamente il risarcimento del danno subito. Così accade anche

in Danimarca, dove per esempio il risarcimento non è certo di minima entità e può arrivare anche ad un anno di retribuzione e in Finlandia dove il lavoratore può pretendere in caso di licenziamento illegittimo oltre al risarcimento del danno anche una serie di interventi formativi a carico del datore di lavoro che gli consentano di conservare o gli permettano di migliorare il livello di professionalità acquisita.

Ma anche negli ordinamenti del lavoro più vicini al nostro, come in Francia e in Germania, non esistono normative comparabili con l'articolo 18 dello Statuto. In Francia ad esempio la pronuncia di illegittimità del licenziamento può comportare un ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Tuttavia il datore di lavoro non è tenuto a dar corso all'ordine di reintegrazione del *conseil des prud'hommes*, potendo liberarsi corrispondendo una indennità sostitutiva fino ad un massimo di trentanove settimane di retribuzione. Similmente accade nel Re-

gno Unito dove il datore di lavoro può sempre liberarsi versando una indennità risarcitoria. Mentre in Germania il datore può rifiutare la reintegrazione del posto di lavoro se dimostra l'impossibilità di mantenere in organico il lavoratore. Pensiamo poi all'ordinamento spagnolo, che si presenta di particolare interesse a riguardo. Il sistema spagnolo consente oggi la quantificazione anticipata del costo del licenziamento illegittimo come strumento per incentivare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il prestatore ha diritto di richiedere la reintegrazione nel posto di lavoro, ma il datore può opporre un rifiuto motivato corrispondendogli una indennità pari a quarantacinque giornate lavorative per ogni anno di anzianità (fino alla concorrenza di quarantadue mensilità) più gli arretrati (questo ammontare è stato ridotto in tempi più recenti). Ma la tabella consente di valutare il contesto europeo con un sol colpo d'occhio.

LA TUTELA DEL LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO NELL'UNIONE EUROPEA

Paese	Periodo di prova (durata max per impiegati)	Reintegrazione (obbligatoria per il datore)	Risarcimento del danno alternativo alla reintegra (non per i licenziamenti discriminatori)	Preavviso per la generalità dei dipendenti
Austria	1 mese	Sì		14 gg- 6 mesi
Belgio	6 mesi x RAL >33.677 euro; 12 mesi x RAL <33.677 euro	No	6 mesi	Operai 28-112 gg, impiegati 3 mesi ogni 5 anni
Bulgaria		Sì su richiesta del lavoratore		30 gg-3 mesi
Cipro	2 anni	no	24 mesi	1-8 settimane
Danimarca		no	1-6 mesi	1-6 mesi
Estonia	4 mesi	Sì su richiesta del lavoratore	6 mesi	2 settimane - 4 mesi
Finlandia	4 mesi	No	3-24 mesi	14 gg- 6 mesi

XVI LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Paese	Periodo di prova (durata max per impiegati)	Reintegrazione (obbligatoria per il datore)	Risarcimento del danno alternativo alla reintegra (non per i licenziamenti discriminatori)	Preavviso per la generalità dei dipendenti
Francia		No	6 mesi + 1/10 o 2/10 della retribuzione mensile per ogni anno + 1/15 o 2/15 oltre il 10° anno (indennità di licenziamento)	1-2 mesi
Germania	6 mesi	Sì ma il giudice su richiesta delle parti può in alcuni casi non disporla		2 settimane - 7 mesi
Grecia		No		30 gg - 24 mesi
Irlanda		No	2 anni	1- 8 mesi
Italia	6 mesi	Sì	15 mesi alternativi alla reintegrazione a scelta del solo dipendente	15 gg - 6 mesi
Lettonia	3 mesi		Sì	10 gg-1 mese
Lituania	3-6 mesi	Sì ma il giudice può condannare al solo risarcimento		2 mesi
Lussemburgo		No	5 - 25 mesi. Danno patrimoniale 500 - 12.500 euro	2-6 mesi. Oltre i 5 anni di anzianità il preavviso può essere prolungato sino a 18 anni (in alternativa all'indennità di licenziamento)
Malta	6 mesi	Sì solo su richiesta del lavoratore	34.940 ma non vi è un limite di legge	1-12 settimane
Olanda	2 mesi	Sì su richiesta del lavoratore ma raramente disposta	Formula <i>Cantonal Court</i> : Anzianità adattata in base all'età x retribuzione mensile lorda x fattore di correzione in base al caso concreto	1-4 mesi
Polonia	3 mesi	Sì ma il giudice può condannare al solo risarcimento	3 mesi	2 settimane - 3 mesi

XVI LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Paese	Periodo di prova (durata max per impiegati)	Reintegrazione (obbligatoria per il datore)	Risarcimento del danno alternativo alla reintegra (non per i licenziamenti discriminatori)	Preavviso per la generalità dei dipendenti
Portogallo	240 gg	Sì	15-45 gg di retribuzione per ciascun anno di servizio (minimo 3 mesi)	
Regno Unito		Sì ma il datore può rifiutare la reintegra pagando un compenso aggiuntivo	Indennità per le ipotesi di esubero e pagando un'indennità risarcitoria pari nel max. a circa 90mila euro	1 - 12 settimane
Repubblica Ceca	3 mesi	Sì su richiesta del lavoratore		2 mesi
Repubblica Slovacca	3 mesi	Sì ma il giudice può ritenerla non opportuna		2-3 mesi
Romania	30 gg	Sì su richiesta del lavoratore		30 gg
Slovenia	3 mesi	Sì ma il giudice può ritenerla non opportuna		30 -120/150 gg
Spagna	2-6 mesi	No	1-45 gg per ciascun anno di anzianità. Max 42 mesi	15-30 gg
Svezia	6 mesi	No ma sospensione del licenziamento	16 - 32 mesi o 24- 48 mesi se il lavoratore ha 60 anni o più. In aggiunta danno non patrimoniale di importo variabile (da 5.400 a 10.800 euro)	1-6 mesi
Ungheria	3 mesi	Sì ma il giudice può ritenerla non opportuna e condannare al solo risarcimento del danno	2-2 mesi	30 gg-1 anno

Note: lavoratori non dirigenti, licenziamento non discriminatorio o di lavoratore non rientrante in una categoria protetta. Periodo senza protezione di legge. I Paesi che prevedono un'anzianità di servizio per il diritto all'indennità in caso di licenziamento sono: Danimarca (1 anno), Francia (2 anni), Germania (6 mesi), Grecia (2 mesi), Irlanda (1 anno), Regno Unito (1 anno).

Limite di n. dipendenti per la protezione. In alcuni Paesi hanno diritto all'indennità i dipendenti di aziende con un numero stabilito di lavoratori: 5 in Austria, 11 in Francia, da 5 a 10 in Germania, 15 in Italia, 5 in Portogallo.

Fonte: Iuslaboris-II Sole 24 Ore

Il progetto di legge si compone di un solo articolo che modifica il comma 5 dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), estendendo anche al datore di lavoro soccombente in giudizio la facoltà

di corrispondere un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità di retribuzione globale anziché dare corso alla reintegrazione nel posto di lavoro. È fatta comunque salva la nullità dei licenziamenti discriminatori.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1

1. All'articolo 18, comma quinto, della legge 20 maggio 1957, n.300, e successive modificazioni, dopo le parole: «retribuzione globale di fatto» è inserito il seguente periodo: «Ferma restando la nullità dei licenziamenti discriminatori ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è riconosciuta anche al datore di lavoro, soccombente in giudizio, la facoltà di corrispondere al prestatore di lavoro una indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro».

