

DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori ALIVERTI, MAZZOLA, ANGELONI, EMO
CAPODILISTA, TOTH, GUZZETTI, DI STEFANO, GOLFARI,
SARTORI, PATRIARCA, COVELLO, ROSATI e NIEDDU**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 25 LUGLIO 1990

Disciplina dei licenziamenti individuali

ONOREVOLI SENATORI. — Le imprese di piccole dimensioni costituiscono uno dei settori portanti del sistema produttivo e contribuiscono in maniera determinante allo sviluppo dell'occupazione e alla crescita globale del nostro Paese.

Esse presentano caratteristiche loro proprie che le differenziano profondamente dalle imprese di maggiori dimensioni, sia per il capitale impegnato sia per la particolare natura dei rapporti che intervengono tra il datore di lavoro e i suoi dipendenti. La conoscenza e il contatto quotidiano e diretto creano infatti situazioni che devono essere valutate, anche sul piano legislativo nel rispetto delle peculiarità, sia positive che negative, che tali rapporti determinano.

Per queste ragioni in passato le piccole imprese erano state escluse dall'applicazione della legislazione in materia di licenziamenti individuali. Peraltro, la maturazione della cultura sindacale e di quella imprenditoriale inducono oggi ad una diversa considerazione in ordine alla possibilità di estendere anche alle piccole imprese alcune essenziali garanzie dei lavoratori, nel rispetto delle caratteristiche di tali imprese al fine di evitare il rischio di tensioni nei rapporti umani e di lavoro altrimenti inesistenti e di appesantimenti degli oneri dell'imprenditore o comunque del datore di lavoro in termini di organizzazione e di costo del lavoro, il che determinerebbe rigidità incompatibili con la struttura dell'impresa stessa.

Il presente disegno di legge, assumendo come punto di partenza la recente legge, approvata dal Parlamento alla vigilia del referendum del 3 giugno scorso, vuole introdurre una tutela differenziata tra imprese che hanno caratteristiche diverse, proprio per evitare gli effetti negativi che potrebbero derivare da una estensione meccanica della normativa generale alle piccole imprese causandone una perdita di competitività, con conseguenti riflessi sul versante occupazionale.

Sarebbe del resto questa una tendenza in contraddizione con le iniziative di sostegno intraprese in vari campi in vista del raggiungimento del mercato unico europeo, tese tutte a valorizzare il ruolo delle piccole imprese come veicolo di nuova occupazione: il disegno di legge in questione vuole appunto inserirsi in questa tendenza.

In particolare l'articolo 1 detta la normativa in tema di licenziamento, distinguendo nettamente tra microstrutture fino a cinque dipendenti e strutture comprese tra sei e quindici dipendenti, riservando ai dipendenti di queste ultime una tutela più completa, senza peraltro privarne i lavoratori delle imprese più piccole, ma adattandone le legittime esigenze umane ed economiche alla particolare struttura aziendale.

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 a quella di cui all'articolo 8 della medesima legge n. 604 del 1966, come modificato dal presente disegno di legge.

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, reintrodu-

cendo il concetto di unità produttiva e definendo in modo espresso 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.

Inoltre si è ritenuto opportuno introdurre alcune precisazioni di carattere tecnico per facilitare il computo delle indennità e specificarne la natura giuridica.

Viene anche ridotta la misura dell'indennità che il lavoratore può chiedere in sostituzione della reintegrazione e si attribuisce la stessa facoltà al datore di lavoro.

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

Negli articoli 3 (licenziamento discriminatorio) e 4 (area di non applicazione) si riconfermano le disposizioni della legge n. 108 del 1990, mentre nell'articolo 5 (procedure di conciliazione) si razionalizza la procedura attraverso una indicazione più puntuale dei termini in essa previsti. Un'altra rilevante innovazione è contenuta nell'articolo 6 e riguarda i piccoli datori di lavoro, siano essi imprenditori o non imprenditori, che occupano alle proprie dipendenze fino a tre lavoratori. Per questi particolari soggetti i vincoli della legge n. 108 del 1990 appaiono del tutto sproporzionati e privi di razionale giustificazione, attesa la prevalenza, nel rapporto di lavoro, di specifici elementi di professionalità e di scelta personale e fiduciaria da parte del datore di lavoro. Pertanto si propone che la categoria in questione sia sottratta all'applicazione della legge suddetta.

Con l'articolo 7, infine, si dispone l'abrogazione di tutte le norme incompatibili.

DISEGNO 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 occupano alle loro dipendenze 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 legge 11 maggio 1990, n. 108, e dall'articolo 2 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle 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, come 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, che occupi fino a cinque dipendenti, è tenuto ad indicare per iscritto i motivi del recesso al prestatore di lavoro qualora questo lo richieda per iscritto entro tre giorni dalla comunicazione verbale del licenziamento. In tal caso la indicazione dei motivi deve intervenire entro dieci giorni dalla richiesta.

2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che occupi da sei a quindici dipendenti, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Questi può chiedere per iscritto, 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 annullabile con le conseguenze di cui all'articolo 8».

3. L'articolo 8 della legge 15 giugno 1966 n. 604, come 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, nell'ipotesi prevista dal comma 1 dell'articolo 2, è tenuto a risarcire al dipendente il danno ad esso causato dal licenziamento versandogli una indennità di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. Nell'ipotesi prevista dal comma 2 dell'articolo 2 il datore di lavoro, qualora risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli una indennità di importo compreso tra due e tre mensilità se occupa da sei a dodici dipendenti e tra tre e cinque mensilità se occupa da tredici a quindici dipendenti. Tali mensilità sono rapportate all'ultima retribuzione globale di fatto».

Art. 2.

(Reintegrazione)

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come 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 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 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.

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 che non sia stato 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, nonchè i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendosi conto che per il computo delle unità lavorative occorre far riferimento all'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 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 cinque mensilità di retribuzione globale di fatto, con esclusione di ogni altra conseguenza di natura civile e penale.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto dal quarto comma, al prestatore e al datore di lavoro è

data la 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 nè 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 adottata 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 degli 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, e dall'articolo 1 della presente legge, non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, semprechè 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 novanta giorni dalla data della richiesta. Tale termine deve essere prorogato di ulteriori sessanta 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 a norma 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 una delle parti nel termine perentorio di novanta 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 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 le parti hanno 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.

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.

*(Datori di lavoro
con meno di tre dipendenti)*

1. I datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che abbiano alle loro dipendenze fino a tre lavoratori sono esclusi dalla disciplina della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 7.

(Abrogazioni)

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole « dell'articolo 18 e ».

2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

3. La legge 11 maggio 1990, n. 108, è abrogata.