

SENATO DELLA REPUBBLICA

IV LEGISLATURA

(N. 1673-A)

RELAZIONE DELLE COMMISSIONI RIUNITE

2^a (Giustizia e autorizzazioni a procedere)

e

10^a (Lavoro, Emigrazione e previdenza sociale)

(RELATORE FENOALTEA)

SUL

DISEGNO DI LEGGE

approvato dalla Camera dei deputati nella seduta del 12 maggio 1966
(V. Stampato n. 2452)

presentato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale

di concerto col Ministro di Grazia e Giustizia

col Ministro dell'Agricoltura e delle Foreste

e col Ministro dell'Industria e del Commercio

Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza
il 17 maggio 1966

Comunicata alla Presidenza il 6 luglio 1966

Norme sui licenziamenti individuali

ONOREVOLI SENATORI. — Le norme consacrate nel libro V del vigente Codice civile intitolato al lavoro hanno un loro carattere particolare, diverso per molti aspetti da quello delle norme che figurano nei libri I, II, III e IV, intitolati rispettivamente alle persone, alle successioni, alla proprietà, alle obbligazioni. Queste hanno raggiunto la loro sistemazione nel diritto positivo attraverso una sedimentazione secolare di usi, consuetudini, responsi dottrinali, decisioni giurisprudenziali, norme cogenti: le altre, quelle che regolano il rapporto di lavoro, sono recenti, talora recentissime; inoltre costituiscono un diritto, se così può dirsi, unilaterale, nel senso che vi domina il fine di proteggere, nel rapporto bilaterale, una sola delle parti: la più debole. Ne consegue la prevalenza in modo particolarmente intenso, nel diritto del lavoro, della legge sulle altre fonti.

Non è qui il caso di ricordare come il diritto del lavoro sia nato sotto la spinta delle grandi masse operaie, elemento caratterizzante della moderna civiltà industriale: nè la sua evoluzione, che in certo modo ripete quella che fu a suo tempo la lotta per il diritto contro gli arbitrî dell'assolutismo. Quello stesso capitalismo ascendente che nell'organizzazione del lavoro abbattè la Bastiglia delle antiche Corporazioni creò poi di fatto la Bastiglia della proprietà all'interno della quale vivevano condizioni (forse storicamente necessitate in un momento dato, ma non oltre) non più tollerate all'esterno. L'esigenza di espugnare la cittadella, di introdurre condizioni più civili di vita si è posta in modo vieppiù imperativo e il legislatore, sia pure con ritardo sul movimento reale, l'ha fatta propria riconoscendo via via quei diritti essenziali che, conquistati brano a brano dal movimento operaio organizzato, si erano manifestati rispondenti non solo alle aspirazioni dei singoli, ma anche all'interesse della società nel suo insieme.

Assai lento però è stato il cammino della legislazione positiva: l'articolo 1780 del Codice di Napoleone statuiva, a ripudio delle antiche servitù corporative, il divieto di ob-

bligarsi in perpetuo: il nostro Codice civile del 1865 ne ripeteva la norma nell'articolo 1628, dopo essersi limitato a fornire, nell'articolo 1570, un'insufficiente e antiquata definizione del contratto di lavoro disciplinato come locazione di opere.

Si doveva arrivare al 1942 perchè, fatto del lavoro l'oggetto di un intero libro, il Codice ripudiasse, ma ancora soltanto in parte, quella concezione tipicamente liberistica che riteneva potersi risolvere ogni problema mediante la semplice inserzione del rapporto di lavoro nello schema generale dei contratti, ritenuto per se stesso garanzia di giustizia, non essendovi contratto senza mutuo consenso e cioè senza reciproca convenienza delle parti: dal che discendeva che le due parti, quando il contratto non contemplasse prefissione di termine, erano ambedue ugualmente libere di recedere, l'una con le dimissioni, l'altra con il licenziamento.

Nessuno più discute oggi sul carattere illusorio di questa pretesa uguaglianza: che una delle due parti, nel rapporto di lavoro, sia più debole dell'altra e debba quindi essere protetta è sancito dallo stesso Codice, il quale, dopo aver posto una posizione di eguaglianza nell'articolo 2118 che prevede il libero recesso di ciascuna delle parti, concede poi al solo prestatore di lavoro indennità nei vari casi di morte, dimissioni per giusta causa, licenziamento: e che una delle parti si trovi in condizioni di soggezione rispetto all'altra è provato dal fatto che il maggior numero di liti che insorgono dopo la cessazione del rapporto ha per oggetto la rivendicazione di diritti maturati in pendenza del rapporto e non fatti valere per timore di rappresaglie: e va anche ricordata la recentissima sentenza della Corte costituzionale in materia di termini di prescrizione maturati in pendenza del rapporto per la riconosciuta impossibilità di tenerne conto da parte del lavoratore subordinato; là dove la Corte asserisce che nello stesso Codice civile « si è voluto proteggere il contraente più debole contro la sua propria debolezza di soggetto interessato alla conservazione del rapporto » e quindi accenna alla « situazione psicologica del lavo-

ratore che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunziarvi, cioè per timore del licenziamento » (Corte costituzionale, sentenza n. 63 del 1° giugno 1966).

Convenienze sociali non meno che esigenze morali richiedono dunque che la parte più debole nel rapporto di lavoro venga protetta contro gli abusi della parte più forte, intendendosi per abuso ogni manifestazione di potere che non trovi ragione nella finalità del rapporto stesso: e in modo particolare nell'evenienza in cui si manifesta più clamorosamente e brutalmente il potere del più forte, cioè nel caso di recesso unilaterale.

Risalgono a quarant'anni orsono le prime disposizioni dettate dall'intento di porre limiti all'arbitrio insindacabile della parte più forte: ma soltanto negli ultimi vent'anni l'esigenza di porre una qualche garanzia a difesa della continuità del rapporto di lavoro si è tradotta in norme concrete di diritto sindacale. Ancora oggi tuttavia l'articolo 2118 del Codice civile attribuisce a ciascuna delle parti il diritto di recesso alla sola condizione di dare preavviso e senza obbligo di enunciarne il motivo, mantenendo ferma quella parità di diritto tra licenziamento e dimissioni cui non corrisponde nè mai ha corrisposto alcuna sostanziale parità di fatto.

Deve quindi il legislatore darsi carico di questa macroscopica discrasia, riducendo alla misura del vero una costruzione giuridica illusoria: ma il compito non è facile, essendo arduo precisare legislativamente concetti ancora non del tutto consolidati dalla dottrina per conseguire una formulazione che senza residui sia tale da soddisfare tutte le esigenze che confluiscono nel rapporto di lavoro, esigenze che prima di approdare alla consacrazione giuridica, si manifestano nel quadro della vita individuale e collettiva, determinate come sono da necessità umane, economiche, sociali, politiche in perpetuo svolgimento.

Nella ricerca comunque, del varco tuttora aperto al passaggio degli abusi, varco che occorre quindi sbarrare, esso va individua-

to nella insindacabilità dei motivi nel recesso unilaterale del datore di lavoro.

Sotto l'impero della legge vigente il motivo di licenziamento è infatti irrilevante e quindi insindacabile: la stessa risoluzione del rapporto è impugnabile soltanto se, in base ai principi generali del diritto delle obbligazioni, si assuma determinata per causa illecita o adottata al fine di violare un diritto del lavoratore, cioè in frode alla legge.

In altre parole non essendovi obbligo generale di motivazione, l'ordinamento giuridico è indifferente nei riguardi delle ragioni che determinano l'estromissione del lavoratore.

La coscienza comune contemporanea però non può giustificare questo agnosticismo dell'ordinamento di fronte ad un evento di tanta importanza per le sue conseguenze sociali e personali: personali perchè ormai e sempre più per la progrediente integrazione sociale e la conseguente, sempre più stretta, interrelazione dei componenti la collettività, il lavoro è fattore determinante nella vita dell'uomo. Non si tratta più per il lavoratore di provvedere soltanto alla propria sussistenza; si tratta della residenza, della salute, dell'istruzione, della formazione della famiglia, dello sviluppo della propria personalità, dell'avvenire dei figli: in una parola, della vita, non appena si esca da una concezione puramente animale di essa. Il lavoro è l'uomo: e se così è il problema che ci occupa investe le libertà fondamentali del cittadino, condizionandone l'esercizio, il quale, garantito dalla Costituzione e posto da un'esigenza morale, non è possibile sia subordinato al puro arbitrio di chicchessia.

Quando si aggiunga l'importanza sociale dello stato dell'occupazione e gli effetti che sulla nazione intera determinano i fenomeni della disoccupazione o invece del pieno impiego, non altro occorre per concluderne che la regolamentazione del licenziamento attiene a ragioni che di gran lunga superano la sfera individuale per attingere quella dell'ordine pubblico nel suo significato civilistico.

Le umane, naturali aspirazioni dei lavoratori, la tutela di un più pieno esercizio dei loro diritti in quanto cittadini, l'attuazione di principi chiaramente enunciati nella Costituzione e la civile esigenza che la contrapposizione delle parti nel contratto di lavoro si manifesti su un piano sempre più elevato convergono nel determinare un pubblico interesse a che il diritto di recesso astrattamente pari *hinc-inde* sia legislativamente regolato nel senso della stabilità e della continuità dell'impiego.

I termini di stabilità e di continuità peraltro non si equivalgono. La stabilità, che si ha quando il lavoratore abbia un diritto personale alla conservazione del posto, è istituto proprio del pubblico impiego, e non è trasferibile a quello privato (per l'impossibilità di introdurre nel nostro ordinamento il controllo del giudice sulla gestione dell'impresa) salvo che per il caso di singole evenienze, ricorrendo le quali e per la durata delle quali, la legge imponga la conservazione del posto (servizio militare, malattia, gravidanza e puerperio). La continuità invece non attiene tanto al diritto soggettivo del lavoratore quanto alle condizioni poste per sottrarre la cessazione del rapporto a motivi che non abbiano relazione con la finalità di esso.

Più o meno variamente il problema dei licenziamenti ingiustificati è stato affrontato in via legislativa da altri Paesi: in Austria con la legge 28 marzo 1947, n. 97, in Brasile con il decreto-legge 1° maggio 1943, n. 5452, in Francia con l'ordinanza 24 maggio 1945, in Polonia con il decreto 18 gennaio 1956, nella Germania Federale con la legge 18 agosto 1951, in Libia con la legge 5 dicembre 1957, n. 100, sono state dettate norme che tendono a limitare in maggiore o minore misura i licenziamenti arbitrari: Olanda e Belgio applicano con una certa latitudine la sindacabilità della rottura del rapporto in relazione con le esorbitanze dai limiti del ragionevole.

Non sembra tuttavia necessario intrattenersi lungamente sulle disposizioni suddette e di procedere a dettagliate ricerche di legislazione comparata, poichè il diritto del lavoro più di ogni altra branca giuridica

si forma e si sviluppa in modo strettamente aderente alle particolari condizioni economiche e sociali di ciascun Paese.

Mette conto, piuttosto, di rilevare che il principio stesso del divieto di licenziamento ingiustificato è entrato nella coscienza internazionale come sta a dimostrare la Raccomandazione n. 119 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la quale afferma che nessun licenziamento dovrebbe aver luogo senza motivo valido, senza possibilità di ricorso e senza speciale indennità.

Tali principi vengono accolti nel disegno di legge in esame: il quale si propone appunto, mediante le varie norme di cui si dirà appresso, di eliminare l'abuso del diritto del datore di lavoro, colpendo di illiceità quei licenziamenti in cui esso si concreta in difetto di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Prima però di esaminare gli articoli del disegno di legge è d'uopo ricordare che contro la presentazione di quest'ultimo si sono levate voci, anche veementi, da parte di un settore sindacale per negarne non solo l'opportunità, ma la stessa proponibilità politica. Si è detto che, presentandolo all'approvazione del Parlamento, il Governo ha violato il principio dell'autonomia sindacale, ha mortificato il Sindacato, ha sostituito la rigida disciplina legale alla più duttile e utile obbligazione contrattuale, ha posto la fiamma combattiva della lotta sotto la fredda cappa del paternalismo: in una parola, si è asserito che la materia ripugna ad una disciplina legislativa e deve essere riservata alla libera contrattazione sindacale.

Si tratta di argomenti assai nobili e degni della più rispettosa considerazione.

Ad essi tuttavia il relatore ritiene possano opporsi altri argomenti che gli sembra debbano prevalere quando si tenga conto del reale stato delle cose:

1) una legge esiste, ed è quella vigente ai sensi del Codice civile: per abrogarla o modificarla occorre l'intervento del legislatore;

2) nella carenza di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione il Sindacato rap-

presenta soltanto i propri iscritti, o per meglio dire non può dettare norme valide per la generalità degli addetti ad una determinata attività: l'esperienza presenta casi di datori di lavoro che si sottraggono all'osservanza di accordi interconfederali pretestando il fatto di non essere iscritti ad una organizzazione sindacale: è quindi necessario l'intervento della legge che tutti obbliga senza distinzioni;

3) il Sindacato, in linea di principio, copre un solo settore di attività ed è sempre possibile che altri rimangano scoperti: altra ragione che giustifica l'intervento della legge;

4) la forza del Sindacato è variabile nel tempo e nello spazio: le lotte sindacali, che pur sono una componente essenziale della vita democratica contemporanea, si svolgono con alterne vicende: la forza della legge è invece costante;

5) il disegno di legge non impedisce le lotte sindacali e per nessun verso mortifica i Sindacati. Dalle pregresse lotte sindacali trae la sua ragion d'essere: il risultato positivo di tali lotte consacra elevandolo a principio di diritto; pone, come sempre fa la legge, una base inferiore di trattamento al di sotto della quale non sarà lecito scendere, ma non pone un margine superiore, sempre attingibile mediante nuove lotte sindacali verso più alti obiettivi;

6) l'importanza di una legge non è in ciò solo che essa disciplina, ma nell'introduzione di nuovi principi nel generale ordinamento giuridico e persino nella coscienza comune: ciò che soltanto la legge può fare;

7) nella contrattazione collettiva due soltanto sono i contraenti o meglio le parti contrapposte: e per quanto grande sia la rappresentatività dei contraenti, essa non raggiunge mai l'intera collettività nazionale la quale deve poter esprimersi in argomenti di tanto grande importanza, e soltanto nel procedimento parlamentare di formazione della legge ciò può verificarsi.

Per queste ragioni, per la sua rispondenza generale ai principi posti dalla Costitu-

zione, per la sua aderenza alle acquisizioni già realizzate nella prassi sindacale, per il conforto che riceve dai più recenti e moderni atteggiamenti della dottrina e della giurisprudenza, e infine e soprattutto per la sua giustificazione di fronte a innegabili e urgenti esigenze di carattere sociale non meno che di carattere morale, le nuove norme appaiono del tutto conformi ai fini dell'attività legislativa.

* * *

Con l'articolo 1 (il quale, sia consentito dirlo, come molti altri non brilla per perspicua formulazione), il disegno di legge in esame pone nel nulla il sistema dell'articolo 2118 del Codice civile informato ad una presunta e in realtà meramente formale parità delle parti nel contratto di lavoro. Il prestatore di lavoro rimane libero di recedere con le dimissioni: il recesso, invece, del datore di lavoro, sia esso pubblico o privato, nei casi in cui il prestatore d'opera già non sia tutelato dal diritto alla stabilità, è subordinato all'esistenza di una giusta causa quale è definita dall'articolo 2119 del Codice civile o di un giustificato motivo.

Per ovvio corollario, il motivo di licenziamento, che l'articolo 1 sottopone a sindacato deve, per disposizione dell'articolo 2, essere enunciato sia pure non contestualmente, ma soltanto a richiesta del lavoratore: e il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, trovandosi così eliminata la forma del licenziamento *ad nutum* e confermata la natura negoziale e ricettizia del recesso unilaterale.

Privo delle formalità suddette, prescritte nei precedenti « commi » (così si legge nel testo, ma dovrebbe dirsi « comma ») il licenziamento per disposizione del comma terzo dell'articolo 2 è inefficace.

Tale locuzione può dar luogo a incertezze. L'inefficacia, infatti, non è che la condizione in cui versa il negozio nullo, o quello annullabile quando la nullità sia dichiarata. Se la forma scritta è prescritta *ad substantiam*, il negozio che ne manchi è nullo: d'altra parte, nei casi in cui tale forma è stata in passato prevista in contratti individuali

o collettivi di lavoro, la giurisprudenza ha ritenuto talune volte che fosse prescritta *ad substantiam*, tal'altra *ad probationem*, tal'altra infine ha tenuto la clausola come non apposta.

Nello spirito del disegno di legge dovrebbe ritenersi che il licenziamento produce effetto dal momento della comunicazione per iscritto: e quindi meglio si sarebbe detto che il licenziamento è inefficace senza la formalità prescritta dal comma primo. Infatti subordinarne l'efficacia all'adempimento del comma secondo equivale ad introdurre per la decorrenza del licenziamento una dilazione di otto giorni se il lavoratore non chiede la comunicazione dei motivi, di tredici se la chiede: il che, se si fosse voluto, si sarebbe detto.

Va quindi ritenuto che il licenziamento comunicato verbalmente sia nullo (e la questione della nullità verrà esaminata più oltre) mentre allorché il datore di lavoro dopo la comunicazione scritta, interpellato dal lavoratore non provveda entro i termini a comunicarne i motivi, il licenziamento ai fini economici prende data dalla comunicazione tardiva o addirittura dall'esito della procedura di impugnazione più avanti predisposta.

L'articolo 3 contiene la disposizione forse più notevole del disegno di legge e quella che meglio lo caratterizza assegnando alla locuzione « giustificato motivo » il significato di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro o di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Tale disposizione tende a realizzare un principio fondamentale che circoscrive la possibilità di licenziamento alla negligenza del lavoratore o ad obiettive necessità dell'azienda.

A chi consideri nel suo complesso il lungo cammino percorso dal concetto giuridico del rapporto di lavoro dall'inizio della prima rivoluzione industriale sino alle più moderne elaborazioni della dottrina, appare una linea di tendenza che parte dall'individuazione dell'imprenditore personalizzato di fronte al lavoro obbiettivizzato per ap-

prodare al lavoratore personalizzato di fronte all'impresa obbiettivizzata. In altre parole si è passati dalla considerazione di colui che, rischiando i propri capitali, trae da ciò l'illimitato diritto di porre al servizio di essi l'uno o l'altro lavoratore, unità fungibile e indifferenziata nel complesso dei prestatori d'opera, alla considerazione del lavoratore cittadino di pieno diritto che applica le sue energie a favore di un'impresa considerata, essa, come cellula del tessuto economico.

Si tratta quindi oggi di contemperare non già il diritto perfetto dell'imprenditore con la contraria e meramente fattuale aspirazione del lavoratore, ma due interessi i quali, opposti per natura e per origine, possono tuttavia collimare nel momento produttivo, e in questo trovano motivo sociale di protezione.

E pertanto la risoluzione del rapporto quando non sia cagionata dall'inadempimento contrattuale può aver luogo nei riguardi del datore di lavoro soltanto quando lo richieda una esigenza obbiettiva riferita al fine per il raggiungimento del quale il rapporto si è costituito.

L'inadempimento del lavoratore deve essere notevole, cioè rilevante in rapporto alle obbligazioni di diligenza e di fedeltà che dal rapporto scaturiscono: la rilevanza andrà valutata caso per caso, essendo impossibile introdurre nella legge una casistica che avrebbe eliminato, come sarebbe stato in teoria preferibile, ogni incertezza, nè potendo farsi riferimento ad un inadempimento qualsiasi, anche di minima importanza che avrebbe consentito gli abusi che si vogliono invece eliminare.

Il criterio della rilevanza dell'inadempimento ai fini della risoluzione del contratto è già consacrato nell'articolo 1455 del Codice civile, l'applicazione del quale non ha dato luogo a difficoltà particolari, difficoltà che, comunque, il disegno di legge tende a ridurre introducendo una particolare procedura, come si vedrà a suo luogo, di carattere amichevole e speditivo per l'esame dei motivi di licenziamento quando vi sia contestazione.

L'articolo 4 colpisce di nullità radicale il licenziamento che, quale ne sia la motivazione adottata, risulti determinato da ragioni di credo politico o di fede religiosa, di appartenenza a un sindacato o di partecipazione ad attività sindacali.

La norma riveste un'importanza molto rilevante essendo diretta a stroncare quel particolare abuso padronale che va sotto il nome di licenziamento per rappresaglia e che costituisce uno dei più tristi e incivili fenomeni da cui è afflitto il mondo del lavoro.

Punire con la perdita del pane e quindi in concreto impedire l'esercizio di un diritto fondamentale come la professione di una opinione o l'esercizio di una attività costituzionalmente protetta è cosa che ripugna al senso morale prima ancora che al senso giuridico: l'articolo 4 tende a impedire questo gravissimo abuso ponendosi peraltro come corollario dell'articolo 3, il quale, come si è detto, ammette il licenziamento soltanto quando sia giustificato da ragioni di relazione diretta con i fini del rapporto.

La norma non avrà che scarsissima applicazione per i licenziamenti esplicitamente motivati con le ragioni non ammesse: relativamente frequenti, invece, potranno essere i casi di motivazione pretestuosa in presenza dei quali si dovrà procedere ad accertamento: invero a maggior tutela del lavoratore che si vede in tal caso addossare l'onere della prova si sarebbe potuta porre una presunzione legale per determinate fattispecie, il che sarebbe valso ad addossare invece al datore di lavoro l'onere di vincere la presunzione salvaguardando nel frattempo la continuità del rapporto.

In modo generale, comunque, l'articolo 5 pone a carico del datore di lavoro (termine che deve ritenersi equivalente a quello di imprenditore, usato nell'articolo 2) l'onere della prova della sussistenza di un motivo di licenziamento ammesso dalla legge.

Particolari questioni potrebbero sorgere, nell'applicazione dell'articolo 4 per quanto riguarda la nullità del licenziamento la quale importa di diritto la prosecuzione del rapporto.

Certo, questa soluzione sarebbe la più conforme allo spirito della nuova legge: senonchè urta contro di essa un principio fondamentale del nostro ordinamento giuridico quale è quello dell'inammissibilità dell'esecuzione forzata specifica dell'obbligo di fare: e ognuno intende quale profonda e universale trasformazione del nostro sistema politico, sociale e giuridico, sarebbe necessaria per pervenire alla soppressione del principio suddetto.

L'obbligo di riassumere il lavoratore licenziato, o meglio di continuare il rapporto con lui, essendo incoercibile (e potendosi d'altra parte discutere della sua opportunità anche se coercibile fosse) la sanzione di nullità si converte in obbligazione di risarcimento.

Deve d'altra parte aggiungersi che ciò che non è coercibile ben può essere eseguito volontariamente: e l'esperienza fatta in sede sindacale a proposito della particolare tutela a suo tempo pattuita a favore dei membri delle Commissioni interne e in altri successivi accordi analoghi, sta a dimostrare che nel particolare caso di cui si discute la contrattazione sindacale ha largo campo d'applicazione anche in presenza della nuova legge.

La riassunzione, o meglio la continuazione del rapporto, ottenuta per via sindacale, lascia inalterato l'ordinamento giuridico: se imposta per legge lo trasforma, giacchè pone nel nulla la volontà contrattuale, pubblicizza il rapporto di lavoro, stacca l'impresa dal suo titolare: ciò che può anche apparire seducente in talune circostanze, ma che aprirebbe una strada al cui termine potrebbe esservi il lavoro forzato.

Va tuttavia aggiunto che nell'ultimo mezzo secolo è dato rilevare un costante se pur lento avvicinamento, ad opera del diritto, della giurisprudenza e della prassi sindacale, della condizione operaia alla condizione impiegatizia, e del settore privato al settore pubblico: ciò che consiglia di lasciare al generale progresso delle istituzioni democratiche, evitando innovazioni giuridiche oggi troppo audaci, quell'avviamento ad una stabilità di più alto grado che già s'annuncia in taluni ordinamenti stranieri

e che presso di noi ha acquistato diritto di cittadinanza nella prassi, poichè il mantenimento del rapporto nei casi di licenziamento ingiustificato figura già nell'accordo interconfederale del 1947 sulle Commissioni interne ed è stato conservato nei successivi accordi interconfederali, relativi ai licenziamenti individuali nell'industria.

L'articolo 6 non richiede particolare commento: esso pone un termine di sessanta giorni, che appare congruo, per l'impugnazione del licenziamento a pena di decadenza: e ciò al fine di evitare l'insorgere di controversie in epoca lontana dai fatti con le intuitive difficoltà che ne conseguono in materia di prova per l'una e per l'altra parte. E deferisce alla competenza del Pretore, per evidenti ragioni di speditezza della procedura, le controversie derivanti dall'applicazione della legge.

L'articolo 7 fornisce al prestatore di lavoro che non possa valersi di particolari procedure previste da accordi sindacali la possibilità di promuovere una procedura di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro. Il verbale di conciliazione acquista forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore. Ove il tentativo di conciliazione non riesca, le parti, consensualmente, possono definire la controversia mediante arbitrato irrituale.

Si è voluto infatti far salva, rimettendone l'eventuale abrogazione alla riforma del Codice, la norma che vieta di compromettere in arbitrato rituale le controversie del lavoro, sancita dall'articolo 808 del Codice di procedura civile.

L'arbitrato irrituale invece è ormai consacrato dalla prassi essendo stato da tempo introdotto nelle controversie di lavoro: basti ricordare l'accordo interconfederale per l'industria del 18 ottobre 1950 (reso efficace *erga omnes* dal decreto presidenziale 18 luglio 1960, n. 1011) che trasferiva la competenza delle Commissioni interne ad uno speciale collegio di conciliazione e arbitrato, consacrando una prassi instaurata già dall'accordo interconfederale del 7 agosto 1947, il quale istituiva un doppio arbitrato, di primo grado e d'appello, per l'esame dei motivi di licenziamento che non fos-

sero disciplinari o riferiti a scarso rendimento: confermando e ampliando quanto già era stato sperimentato nell'accordo interconfederale del 19 gennaio 1946 per i licenziamenti nell'Italia del nord il quale poi riprendeva un'innovazione posta dal decreto legislativo luogotenenziale 2 novembre 1944, n. 303, sull'indennità di carovane. In realtà le procedure arbitrali in materia di lavoro non erano neppure allora una novità, dovendosi ricordare i Collegi probivirali, istituiti con legge 16 giugno 1893, n. 295 e soppressi nel 1928 dopo aver soddisfacentemente funzionato.

Il quarto comma dispone che il termine di impugnazione del licenziamento è sospeso dal giorno della richiesta d'intervento all'Ufficio del lavoro sino al deposito in Cancelleria del decreto del Pretore o sino alla data del verbale di mancata conciliazione.

La prima parte della norma appare a prima vista inutile, in quanto il decreto del Pretore presuppone che il tentativo di conciliazione sia riuscito, e quindi è erroneo parlare di ripresa del decorso del termine per l'impugnazione del licenziamento che in tal caso non è più ragione di contesa: salvo che si voglia ipotizzare l'insorgenza, durante il decorso del residuo termine, di motivi paragonabili a quelli validi per la revocazione delle sentenze, che abilitino a porre nel nulla il verbale di conciliazione. Ma in tal caso si dovrebbe parlare di impugnazione non già del licenziamento, ma del verbale, e porre un termine autonomo.

L'articolo 8 provvede per il caso che il licenziamento non risulti giustificato. Conseguenza naturale è la revoca del licenziamento e quindi la prosecuzione del rapporto: ma per la già accennata impossibilità di rendere coercibile l'obbligazione di fare, è previsto che ove il lavoratore, entro tre giorni non venga riassunto (termine improprio, trattandosi non d'inizio di un nuovo rapporto, ma di continuazione dell'antico) gli venga risarcito il danno in misura prestabilita, variabile da un minimo ad un massimo: risarcimento che, per il datore di lavoro, riveste anche carattere di penali-

tà, confermato dal fatto che sulla misura influisce il comportamento delle parti.

A proposito delle conseguenze del licenziamento ingiustificato, si può osservare che nulla dice il disegno di legge in materia di dimissioni forzate, cioè di dimissioni del lavoratore causate dal fatto ingiusto del datore di lavoro.

È evidente che in tal caso, sebbene il recesso sia formalmente atto del lavoratore, in sostanza esso non è che la manifestazione esplicita di un licenziamento implicito ad opera del datore di lavoro: sicchè appare non conforme al sistema della legge che ugual trattamento sia fatto, nei riguardi delle conseguenze economiche, alle dimissioni liberamente determinate e a quelle causate dal fatto ingiusto della controparte. Quest'ultima potrebbe trovare conveniente astenersi dal licenziamento che la esporrebbe a particolari esborsi se fosse ritenuto ingiustificato, e procedere ad atti che costringessero il lavoratore a dimettersi, con la sola conseguenza pecuniaria di una indennità che le nuove norme, come si vedrà ora, rende obbligatoria in ogni caso.

Vero è che il disegno di legge, avendo per oggetto i licenziamenti individuali, non può nell'economia delle sue varie disposizioni, accogliere norme che con quelli non abbiano diretto rapporto: ma le suesposte considerazioni sembrano degne di rilievo.

L'articolo 9 introduce una norma di notevole importanza non tanto per la sua applicazione che già largamente si verifica nella prassi acquisita per via di contrattazione sindacale, quanto per la sua efficacia modificatrice del Codice e la sua portata dottrinale in merito alla natura dell'indennità di anzianità.

Il primo comma dell'articolo 2120 del Codice civile esclude la corresponsione dell'indennità nel caso di licenziamento per colpa del prestatore di lavoro e di sue dimissioni volontarie: l'articolo 9 del disegno di legge rende invece obbligatoria la corresponsione dell'indennità in ogni caso di risoluzione del rapporto.

La dottrina, sulla base anche dell'ultimo comma dell'articolo 2120 che parla di « forme equivalenti di previdenza » ha inizial-

mente attribuito all'indennità natura, appunto, previdenziale, configurandola come risarcimento, nell'ammontare stabilito *ope legis*, del danno conseguente alla mancanza di retribuzione durante il periodo di ricerca di una nuova occupazione: ma ben presto si fece luce una diversa interpretazione la quale, prendendo a fondamento il nesso di proporzionalità dell'ammontare dell'indennità con l'anzianità di servizio, scorse nell'indennità stessa i caratteri della retribuzione differita nella quale, per effetto del differimento della corresponsione, restavano assorbiti, senza esserne esclusi, i fini previdenziali.

L'articolo 9 del provvedimento in esame toglie ogni dubbio e consacra questa natura dell'indennità.

L'articolo 10 parifica, agli effetti dell'applicazione della legge, gli operai e gli impiegati, eliminando una dicotomia che, se è naturale e giustificata quando si abbia riguardo al contenuto delle mansioni (che però il progresso tecnologico tende in maniera sempre più evidente ad unificare) non lo è certo quando si abbia riguardo alla tutela del lavoro in generale, tutela che invece l'ordinamento vigente troppe volte dispone in modo ineguale: basti ricordare la diversa percentuale di perdita della capacità lavorativa necessaria per gli impiegati e per gli operai ai fini della pensione di invalidità nel sistema della previdenza sociale.

L'articolo 11 esclude l'applicabilità della nuova legge alle aziende che abbiano meno di 35 dipendenti e ai lavoratori in età pensionabile. La prima di tali disposizioni suscita perplessità. Non si vede infatti come essa possa giustificarsi sotto il profilo logico e sistematico, e ci si domanda se per avventura non violi il fondamentale precetto dell'uguaglianza dei cittadini. Esigenze logiche, sistematiche, costituzionali, sembrano infatti richiedere che il diritto alla stabilità o meglio alla continuità garantito dalla nuova legge entro i limiti da essa stabiliti, sia istituito nei confronti della generalità dei prestatori di lavoro e non soltanto nei confronti di alcuni, restandone sforniti altri i quali poi costituirebbero una

massa tutt'altro che trascurabile (se pure il numero potesse venire in considerazione nell'attribuzione dei diritti, il che si nega) quando si pensi ad esempio al settore dei trasporti e a quello vastissimo dell'agricoltura.

La perplessità d'indole costituzionale si riferisce all'articolo 3 della Carta fondamentale, là ove è posto il principio di uguaglianza.

Com'è noto la Corte costituzionale interpreta la norma nel senso che il principio di uguaglianza posto dall'articolo 3 consente al legislatore ordinario di emanare norme differenziate, rispetto però a situazioni obiettivamente diverse e purchè resti esclusa la creazione di privilegi a favore o contro individui o gruppi.

Tale principio, sempre tenuto fermo dalla Corte, ha avuto tuttavia applicazioni diverse nella sua giurisprudenza, poichè, quando non sussistano violazioni manifeste del principio, la Corte si è riservata con estensione sempre maggiore, il sindacato sulla ragionevolezza delle norme apparentemente violatrici, sia pure in modo meno clamoroso, del principio stesso. Ciò manifesta la cura della Corte nel tener conto delle situazioni obiettive, il che può determinare oscillazioni giurisprudenziali proprio per la costanza della cura che si è detta: in altre parole la Corte sembra voler evitare a ragione che sulle sue decisioni possa cadere il commento: *summum ius, summa iniuria*.

Nel caso che ci occupa non si può affermare che la differenza di trattamento tra lavoratori dipendenti da grandi e lavoratori dipendenti da piccole imprese sia sostenuta da diversità di condizioni oggettive o soggettive: in condizioni diverse, se mai, sono gli imprenditori, ma si tratta di diversità accidentale. E se è stata ritenuta incostituzionale la legge siciliana 13 settembre 1956, n. 46, perchè poneva disparità di trattamento tra contadini coltivatori di terre di Enti pubblici e contadini coltivatori di terre di privati, si è fortemente tentati di esprimere le più gravi perplessità nei confronti della norma in discorso.

Esistono però anche decisioni della Corte in senso diverso, come quella relativa

alla riconosciuta costituzionalità di norme particolari dettate dalla legge regionale 9 novembre 1960, n. 27 del Trentino-Alto Adige, circa l'esercizio di farmacie in Provincia di Bolzano, in quanto ritenute dalla Corte rispondenti a criteri di necessità e di equità.

Assume quindi rilievo determinante, come s'è detto prima, la ragionevolezza della norma, che nel caso in esame si concreterebbe in un motivo di opportunità, quale sarebbe quello dell'indole più intima dei rapporti che intercorrono tra le parti nelle piccole imprese: nel senso che motivi di indole personale, del tutto irrilevanti nella considerazione quasi astratta di pura entità numerica cui è soggetto il lavoratore delle grandi imprese, possono assumere rilevanza nei rapporti vigenti nelle imprese di piccole dimensioni. In queste ultime, infatti, non è privo di consistenza quel carattere fiduciario del rapporto di lavoro che sta alla base della facoltà di recesso « *ad nutum* », carattere fiduciario che l'esperienza e la dottrina concordi da tempo hanno denunciato come non rispondente alla realtà nelle grandi imprese.

Non appare certo però che si tratti di un motivo sufficiente a superare le difficoltà sopraccennate, pur dovendosi aggiungere ad esso un'altra serie di considerazioni che deve esser tenuta presente: l'esonero delle piccole imprese, con meno di 35 dipendenti, appare già statuito nell'accordo interconfederale del 18 ottobre 1950, e se ne deve dedurre, anche considerandosi il tempo trascorso, che la norma, mentre appariva giustificata già allora dalla prassi concreta, si è rivelata nel tempo idonea al fine che i contraenti si erano proposti di conseguire. Si aggiunga poi, e questa considerazione appare prevalente, che in regime democratico, la legge trae la sua autorità, non meno che la sua efficacia, dal consenso delle varie parti politiche il quale, emergendo dalle contrapposte tesi per via di reciproche concessioni o acquisizioni, diventa volontà del legislatore e espressione reale della volontà generale nel suo complesso. Sotto questo profilo la disposizione in esame si giustifica nella sua ge-

nesi e può giustificarsi nella sua forza cogente.

Il relatore tuttavia non può tacere le perplessità sopra accennate, che gli appaiono di non trascurabile momento.

I restanti articoli fanno salve (art. 12) le disposizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro contenute in contratti collettivi o in accordi sindacali, esonerano (art. 13) da ogni gravame fiscale le procedure giudiziarie e di conciliazione, ed infine (art. 14) dispongono per l'immediata entrata in vigore della legge.

* * *

La discussione svoltasi in seno alle Commissioni riunite ha consentito di rilevare il consenso di tutte le parti politiche circa gli obiettivi che il disegno di legge si propone di conseguire, o in altre parole circa la necessità di eliminare gli abusi ai quali dà luogo il licenziamento « *ad nutum* » sotto l'impero delle norme vigenti: e ciò con la sola eccezione, non di sostanza ma di metodo, delle risollevate obiezioni relative alla inopportunità dell'intervento legislativo in una materia che si assume doversi riservare alla pattuizione sindacale.

Su tali obiezioni tuttavia il relatore non ritiene di dover qui esprimersi, avendolo già fatto in precedenza.

Da varie parti invece si sono espressi rilievi attinenti alla formulazione delle singole norme, rilievi che possono sintetizzarsi come segue.

All'articolo 1: si è rilevato che la norma parla di « datori di lavoro privati », mentre successivamente nel testo di altri articoli si parla di « imprenditori ». Può sorgere quindi il dubbio se il disegno di legge abbia per oggetto il rapporto di lavoro in tutte le sue fattispecie, o se intende invece disciplinare il solo rapporto di lavoro organizzato nell'impresa. Si è inoltre rilevato che la norma parla di « Enti pubblici », locuzione che si vorrebbe veder eliminata per riguardo all'autonomia degli enti stessi.

All'articolo 2: si è rilevato che la comunicazione dei motivi dovrebbe essere conte-

stuale alla comunicazione del licenziamento e prescritta in ogni caso.

All'articolo 3: si è rilevato che la locuzione « un inadempimento » potrebbe essere intesa come equivalente alla locuzione « un solo inadempimento ».

All'articolo 4: si è rilevato che la locuzione « indipendentemente dalla motivazione adottata » si pone in contrasto con la norma contenuta nelle parole che la precedono.

All'articolo 8: si è rilevato che il concetto di liquidazione del danno in misura predefinita, nel caso di licenziamento ingiustificato, non si comprende alla luce dei principi generali, in base ai quali l'obbligo del risarcimento presuppone la reale esistenza del danno, e la liquidazione presuppone l'accertamento del suo esatto ammontare: mentre secondo la norma verrebbe risarcito anche colui che danno non avesse risentito, mentre non verrebbe risarcito (per la parte eccedente) colui che avesse subito un danno superiore all'importo fissato « *ope legis* »: aggiungendosi che il concetto del risarcimento è inscindibile da quello di colpa (nella specie, colpa contrattuale) che mal si concilia con la sistematica delle norme proposte.

All'articolo 11: è stato rilevato che il limite numerico dei dipendenti mal si accorda con i casi in cui la molteplicità dei turni di servizio altera, in pratica, la consistenza del personale in attività.

I rilievi che precedono (dei quali uno solo ha formato oggetto di esplicita proposta di emendamento all'articolo 1) sono stati sollevati da singoli Commissari, e le Commissioni riunite, dopo aver preliminarmente respinto l'emendamento proposto, non hanno ritenuto di dover pronunciarsi, in sede referente, su ciascuno di essi particolarmente: è stato invece pressochè unanimemente condiviso il rilievo della esistenza di imperfezioni nel disegno di legge nel suo complesso.

Il relatore fa proprio questo ultimo rilievo e riconosce la fondatezza e la serietà delle obiezioni particolari più sopra riferite.

Tuttavia il relatore non ritiene fuor d'opera sottolineare che all'Assemblea si pone un problema pregiudiziale, relativo non tanto al contenuto del disegno di legge quanto al-

le circostanze che accompagnano la discussione di esso.

Che le nuove norme non siano formulate in modo perfetto, è evidente: ci si domanda però se la legge perfetta (obiettivo che il legislatore ha senza dubbio l'obbligo astratto di realizzare) sia concretamente fattibile in ogni caso, ponendosi mente al fatto che, schematicamente, in un regime parlamentare pluripartitico ciascuna parte politica persegue un suo ideale di legge che per sé è perfetto nella precisa corrispondenza dei moventi e dei fini, mentre la necessaria contaminazione tra le diverse tesi e il finale risultato di necessario compromesso non possono non dar luogo a « imperfezioni ». Con ciò si vuol dire che talvolta un certo grado di imperfezione è inevitabile e deve essere accettato come condizione dell'avanzamento legislativo.

Non sembra al relatore che le imperfezioni imputate al disegno di legge in esame siano di tale macroscopico rilievo da imporre, quando si tenga conto delle circostanze, il rinvio del provvedimento all'altra Camera.

Analogo è il sommesso parere del relatore circa i rilievi specifici più sopra riferiti: pur riconoscendone, come si è detto, la fondatezza e la serietà, essi non appaiono tali da non poter essere superati, in sede di applicazione concreta, da una interpretazione logica, sistematica, finalistica delle varie norme, le quali, secondo il canone usuale, vanno interpretate le une per mezzo delle altre.

Se è vero, ad esempio, che l'articolo 1 così come è formulato sembra poter applicarsi anche (caso limite) al lavoratore domestico, gli articoli 3, 4, 8 e 10, convincono che in realtà così non è, sia perchè mal si intende il servizio domestico come attività produttiva, sia perchè è ammissibile che il datore di lavoro ami tener in casa persona della sua medesima fede religiosa, sia perchè non tornerebbe applicabile il concetto di dimensione dell'impresa, sia infine perchè il lavoratore domestico, non è, tecnicamente, nè operaio nè impiegato: considerazioni queste che determinano, con le altre possibili, il convincimento che le nuove norme si applicano esclusivamente, secondo l'intendi-

mento del legislatore, al lavoro organizzato nell'impresa.

Similmente, non sembra che i dipendenti da Enti pubblici debbano essere depauperati della tutela che le nuove norme pongono a favore dei privati, mentre per i lavoratori assunti da Enti pubblici in occasioni speciali (censimenti, calamità, precipitazioni nevose e così via) l'applicazione delle nuove norme, che costituirebbe intollerabile aggravio, è esclusa dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, la quale ammette l'assunzione temporanea di lavoratori, « per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale ».

Ancora, sussiste indubbiamente il denunciato carattere ambiguo della norma che assegna al lavoratore ingiustamente licenziato e non riassunto una indennità a titolo di risarcimento del danno: ma se la formulazione giustifica il rilievo giuridicamente fondato, espresso nel corso della discussione in sede referente, il fatto che il « risarcimento » sia determinato avendosi riguardo alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, e al comportamento delle parti (tutti elementi estranei al concetto di danno) convince che le parole « risarcire il danno » non modificano il carattere di penalità che il legislatore intende attribuire al versamento prescritto, al fine di porre remore ai licenziamenti ingiustificati.

Gli altri rilievi, poi, che si sono sopra riferiti non sembrano tali da porre come assolutamente necessaria questa o quella modificazione del testo in esame.

Le suesposte considerazioni si coniugano con il rilievo, autorevolmente espresso durante la discussione in sede referente, della esistente maturazione, nella coscienza pubblica, del problema che il disegno di legge intende risolvere; con il fatto che l'opinione pubblica, poco edotta del meccanismo bicamerale, ritiene già entrate in vigore le norme dopo l'approvazione nell'altro ramo del Parlamento; con le circostanze anche temporali della odierna discussione in Senato, circostanze che fanno apparire la possibilità di ulteriori lunghe more nella ipotesi di mo-

dificazioni introdotte; con la opportunità sociale e la convenienza politica di licenziare il provvedimento in esame superando, sia pure non senza uno sforzo che può essere persino penoso, la contraddizione tra l'esigenza di far bene e l'esigenza di far presto; per dare la prevalenza a quest'ultima in omaggio a una considerazione di carattere sociale e politico che si assume come prevalente nella specie.

* * *

Onorevoli colleghi, le società modernamente organizzate hanno dietro di sé lunghi secoli di lotta per la conquista delle libertà civili e politiche. Ma le conquistate libertà sono oggi sufficienti? La risposta negativa a questa domanda dà conferma di ciò che suol chiamarsi la crisi del diritto, crisi che ha la sua ragione nella impossibilità, o quanto meno nella difficoltà di un permanente accordo tra la fissità delle norme codificate e la mutevolezza delle esigenze di una società che rapidissimamente si trasforma, determinando a sua volta sempre più complesse aspirazioni individuali, tendenti le une e le altre alla consacrazione giuridica.

Secondo un celebre detto non sono le buone leggi che fanno buona la società, ma è la società buona che fa buone leggi: ed è innegabile che la buona legge, quando eleva a norma obbligatoria un principio che già non è estraneo alla prassi, registra un progresso già esistente nei fatti e negli animi, e al tempo stesso apre la via a progressi ulteriori, rendendoli più agevoli e più rapidi.

Togliere al rapporto di lavoro ogni aspetto servile e piegarne i vincoli ai principi costituzionali significa accrescere il livello della comune civiltà. A questo tende il di-

segno di legge sottoposto al nostro esame, il valore del quale sta forse più in ciò che esso tace di quanto non stia in ciò che esso dice.

Le norme che esso detta non sono altro che un passo verso un più giusto ordinamento sociale: sarebbe illusorio credere e far credere che le nuove disposizioni siano sufficienti ad eliminare una volta per sempre ogni abuso e ogni ingiustizia da parte dei datori di lavoro: così come a nessuno può venire in mente che esse in qualche modo autorizzino i lavoratori ad una meno diligente esplicazione delle loro mansioni.

Ma appunto perchè tendono a far dipendere la continuità del rapporto esclusivamente dal senso di responsabilità del lavoratore e dal senso di responsabilità del datore di lavoro in relazione all'interesse obiettivo dell'impresa, le nuove norme rispondono ad un civile criterio di pari dignità delle parti nel rapporto di lavoro, condizione di reciproco rispetto.

Questo il disegno di legge non può enunciare, non essendo compito suo, ma della dottrina e della giurisprudenza: la consapevolezza di quel criterio è però giustificazione dell'opera del legislatore e misura dell'importanza della nuova disciplina. La quale dovrà essere seguita e completata da altre norme che compiutamente tutelino il cittadino in quanto lavoratore, consentendogli nei luoghi ove trascorre tanta parte della sua vita, l'esercizio delle fondamentali libertà.

Approvando il disegno di legge che gli è sottoposto, il Senato della Repubblica, ancora una volta, attribuirà la forza del diritto ad una ormai evidente esigenza sociale, ad una vieppiù diffusa aspirazione morale.

FENOALTEA, *relatore*

DISEGNO DI LEGGE**Art. 1.**

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2.

L'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso l'imprenditore deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

Art. 3.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4.

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancel-

leria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Art. 8.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per 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 versando una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

La misura massima della predetta indennità è ridotta a otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base della determinazione dell'indennità di anzianità.

Art. 9.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10.

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che

rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 11.

Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13.

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art. 14.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.