

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3732

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**NICOLA ROSSI, ADDUCE, ALBONETTI, ROBERTO BARBIERI, BENVENUTO, BORRELLI, BOVA, BUEMI, BUGLIO, CABRAS, CALDAROLA, CAPITELLI, CHIAROMONTE, CRISCI, ALBERTA DE SIMONE, DIANA, GALEAZZI, GAMBINI, INTINI, LABATE, LUCIDI, LULLI, LUONGO, MANCINI, MANZINI, MARAN, MARIOTTI, MAZZARELLO, MONTECCHI, NANNICINI, NIGRA, OLIVIERI, OTTONE, PIGLIONICA, PREDÀ, QUARTIANI, RANIERI, ROGNONI, ROSIELLO, SANDI, SEDIOLI, TOCCI, VIANELLO, VILLETTI, ZUNINO**

Disposizioni in materia di licenziamento individuale e di protezione dei lavoratori in posizione di dipendenza economica

*Presentata il 27 febbraio 2003*

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'attuale sistema di protezione del lavoro è, com'è noto, gravemente disomogeneo: a fronte di una protezione molto efficace nell'area del pubblico impiego e del lavoro subordinato nelle imprese medio-grandi, la protezione è ridotta, debole o nulla in altre aree, pur assai rilevanti. Ne consegue una marcata connotazione dualistica del nostro mercato del lavoro, nel quale una metà dell'offerta (più di tre milioni di lavoratori subordinati dipendenti da imprese con organico inferiore a sedici dipendenti, circa due milioni di « parasubordinati » e assimilati, almeno altrettanti irregolari) sopporta una parte largamente sproporzionata per eccesso del peso della flessi-

bilità di cui il sistema economico ha complessivamente bisogno. Contro questo dualismo del nostro mercato del lavoro e la sua intrinseca iniquità — oltre che carenza di giustificazione razionale — sono oggi dirette una proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Confederazione generale italiana del lavoro e un'iniziativa referendaria, che ha ultimamente superato il controllo della Corte costituzionale.

Sono stati pure sottolineati da più parti, peraltro, alcuni effetti marginali non desiderabili, talora conseguenti all'applicazione della protezione « forte » (cosiddetta « tutela reale ») contro il licenziamento nell'area dell'impresa medio-grande, nella sua attuale configurazione caratterizzata

dall'automatismo della reintegrazione del lavoratore in azienda a seguito dell'accertamento della illegittimità del licenziamento, nonché dall'automatismo della commisurazione del risarcimento del danno al tempo intercorso tra il licenziamento stesso e la sentenza di reintegrazione (automatismi, entrambi, che costituiscono una peculiarità dell'ordinamento italiano, non essendo previsti in alcun altro ordinamento, europeo o extraeuropeo). Contribuisce a incrementare gli effetti anomali dei suddetti automatismi la durata media dei procedimenti giudiziari in questa materia — dal primo grado alla Cassazione, talora con prosieguo in ulteriori gradi di merito —, durata che attualmente va dai quattro-cinque anni dell'Italia settentrionale ai sei-otto anni di quella meridionale: essa è suscettibile di riduzione soltanto con misure volte al migliore funzionamento degli uffici giudiziari, dalle quali non ci si possono attendere effetti immediati, ovvero con un ricorso più ampio alle procedure arbitrali.

È dunque opportuno un intervento legislativo mirato, da un lato, a correggere gli eccessi e le incongruenze talora prodotti dall'automatismo dell'apparato sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi, nell'area della protezione « forte », dall'altro lato a superare il dualismo che caratterizza il mercato e il diritto del lavoro italiani attuali, realizzando una disciplina della materia del recesso unilaterale del datore di lavoro suscettibile di applicazione in un'area assai più vasta rispetto a quella dell'attuale « tutela reale » (articolo 18 dello « Statuto dei lavoratori » legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 108 del 1990), ma pur sempre graduata in relazione alle caratteristiche dell'impresa e del singolo rapporto di lavoro.

È questo l'intendimento con il quale presentiamo la proposta di legge della quale auspichiamo una discussione e una approvazione in tempi rapidi, che consentirebbero di risparmiare al Paese la celebrazione della consultazione referendaria menzionata: essa, infatti, tende a realizzare proprio quella sostanziale unifica-

zione dell'apparato sanzionatorio contro il licenziamento illegittimo al di sopra e al di sotto della vecchia soglia dei sedici dipendenti, che costituisce l'obbiettivo fondamentale perseguito dal *referendum*. Certo, tale unificazione presuppone che alla drastica diversità di regime attualmente in vigore si sostituisca un regime emendato degli eccessi marginali di cui si è detto e dotato delle necessarie flessibilità e gradualità, suscettibile cioè del necessario adattamento alla grande varietà delle situazioni aziendali e delle circostanze.

Nella proposta di legge tali obbiettivi sono perseguiti attraverso due temperamenti del vecchio apparato sanzionatorio, consistenti rispettivamente nell'imposizione di un limite massimo di entità dell'indennizzo per il licenziamento illegittimo (trentasei mensilità dell'ultima retribuzione, nel caso di lavoratore con elevata anzianità di servizio in impresa di grandi dimensioni), nonché nell'attribuzione al giudice della scelta tra la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione, all'indennizzo, o a entrambe le sanzioni al tempo stesso. Siffatti temperamenti, mentre per un verso non recano alcun pregiudizio apprezzabile alla protezione dei lavoratori dipendenti da enti pubblici o da imprese medio-grandi, per altro verso consentono un'applicazione ragionevole dello stesso apparato sanzionatorio anche in aziende di piccole dimensioni, essendo fatto obbligo esplicito al giudice di tenere nel debito conto tali dimensioni.

La proposta di legge si prefigge anche di estendere la protezione essenziale, costituzionalmente dovuta (articolo 35 della Costituzione), ai lavoratori operanti in regime di autonomia, ma in condizione di dipendenza economica dal committente per il fatto di trarre dal singolo rapporto l'intero proprio reddito di lavoro o la sua parte preponderante. È questa una circostanza nella quale la scienza economica individua la causa di possibili distorsioni, anche gravi, a danno del soggetto svantaggiato del rapporto. Della correzione di tali possibili distorsioni il nostro ordinamento si è fatto carico in riferimento ai rapporti di subfornitura (legge 18 giugno

1998, n. 192): non vi è ragione che non si provveda analogamente anche in riferimento ai rapporti di collaborazione continuativa che presentino la stessa caratteristica di dipendenza economica.

Alla riforma e alla unificazione della disciplina limitativa del recesso del datore di lavoro subordinato provvede, nei termini di cui si è detto, l'articolo 1 della proposta di legge, che introduce l'articolo 6-*bis* della legge n. 604 del 1966. In analogia a quanto è stabilito nell'ordinamento tedesco, viene affidato al giudice il compito di scegliere la sanzione più appropriata caso per caso, secondo buon senso, tenendo conto « dei motivi del licenziamento, del comportamento delle parti precedente e successivo ad esso, delle dimensioni dell'impresa, nonché di ogni altra circostanza rilevante » (comma 1); su questi stessi elementi dovrà, per espressa disposizione contenuta al comma 3, essere parametrato l'indennizzo per il licenziamento illegittimo, rispetto al limite massimo di trentasei mensilità per le aziende medio-grandi, di quattordici mensilità per le aziende al di sotto della soglia dei venti dipendenti, di nove mensilità per le aziende al di sotto della soglia dei dieci dipendenti. Ancora in analogia con il modello tedesco, il comma 2 esclude dalla sanzione della reintegrazione — ma non da quella dell'indennizzo — l'unità produttiva con organico inferiore a cinque dipendenti, salvo che il datore di lavoro occupi complessivamente più di sessanta dipendenti sul territorio nazionale (soglia, quest'ultima, che resta invariata rispetto a quanto disposto dalla legge n. 108 del 1990).

All'estensione di una protezione essenziale nell'area del lavoro cosiddetto « parasubordinato » provvedono gli articoli 2 e 3 che introducono gli articoli 2118-*bis* e 2129-*bis* del codice civile. Viene qui innanzitutto individuata — sulla scorta delle elaborazioni proposte dalla scienza economica circa i meccanismi che producono distorsioni ai danni dei prestatori nel

mercato del lavoro — una definizione precisa della fattispecie, fondata sul riferimento al reddito percepito dal lavoratore nell'anno fiscale precedente a quello in cui il rapporto si svolge, così superandosi opportunamente l'indeterminatezza della vecchia nozione di « lavoro parasubordinato » e le controversie in proposito. Al rapporto di lavoro non subordinato caratterizzato dalla posizione di dipendenza economica del prestatore viene estesa dal nuovo articolo 2118-*bis* del codice civile la garanzia elementare del preavviso di recesso unilaterale di durata differenziata a seconda che a recedere sia il prestatore o il committente). Il nuovo articolo 2129-*bis* del citato codice civile estende invece a tale rapporto le garanzie essenziali contenute nei titoli I e II della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, per la libertà e la dignità del lavoratore, con l'ovvia esclusione delle norme — quali l'articolo 7 in materia di provvedimenti disciplinari e l'articolo 13 in materia di mansioni — che sono per loro natura peculiari del rapporto di lavoro subordinato, nonché dell'articolo 18 in materia di licenziamento.

L'auspicio è che questo intervento legislativo, estremamente semplice e snello nella sua struttura, possa costituire un passo importante sulla via della costruzione di un sistema di protezione contrattuale del lavoro equilibrato, davvero universale — in quanto capace di assicurare la tutela necessaria a tutti e soltanto coloro che effettivamente ne hanno bisogno —, saldamente e armonicamente inserito nell'ordinamento comunitario. L'opera di riforma, ovviamente, non si limita a questo: resta ancora da compiere gran parte dell'opera necessaria per rafforzare e rendere sicura la posizione del lavoratore nel mercato del lavoro, attraverso la creazione di un sistema efficiente di assistenza e di sostegno del reddito dei disoccupati e una rete efficiente di servizi di orientamento, informazione, formazione professionale e assistenza alla mobilità geografica.

## PROPOSTA DI LEGGE

---

### ART. 1.

1. Dopo l'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è inserito il seguente:

« ART. 6-bis. — 1. Il giudice, quando pronuncia sentenza di accoglimento di ricorso per impugnazione di licenziamento per illegittimità formale o sostanziale dello stesso, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, decide, tenuto conto dei motivi del licenziamento, del comportamento delle parti precedente e successivo ad esso, delle dimensioni dell'impresa, nonché di ogni altra circostanza rilevante, se disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto occupato prima del licenziamento, se limitare la condanna del datore di lavoro a un indennizzo, o se applicare entrambe le sanzioni. La presente disposizione si applica a tutti i datori di lavoro che occupano complessivamente più di quattro dipendenti nello stesso comune o comunque più di sessanta dipendenti sul territorio nazionale.

2. Quando il numero dei dipendenti è inferiore alle soglie indicate al comma 1, il licenziamento ingiustificato può dare luogo esclusivamente alla condanna del datore di lavoro all'indennizzo.

3. L'indennizzo deve essere determinato in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore e al danno effettivamente da lui subito in conseguenza del licenziamento illegittimo, entro il limite minimo di 2,5 mensilità e il limite massimo di 36 mensilità dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore stesso, calcolata ai sensi dell'articolo 2121 del codice civile. Tale limite massimo è ridotto: a 24 mensilità per i datori di lavoro che occupano complessivamente meno di sessanta dipendenti sul territorio nazionale; per i medesimi datori di lavoro, che occupano complessivamente meno di

venti dipendenti nello stesso comune, a 14 mensilità; per i datori di lavoro che occupano complessivamente meno di dieci dipendenti, a 9 mensilità.

4. Qualora sia disposta la reintegrazione nel posto di lavoro, resta ferma l'applicazione del quinto comma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, introdotto dall'articolo 1 dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 ».

## ART. 2.

1. Dopo l'articolo 2118 del codice civile è inserito il seguente:

« ART. 2118-bis. — (*Recesso dal rapporto di collaborazione autonoma continuativa caratterizzato da dipendenza economica*). Nel rapporto di collaborazione autonoma continuativa a tempo indeterminato, dal quale il prestatore trae l'intero proprio reddito di lavoro o più della metà di esso, il recesso del creditore, qualora non sia motivato da inadempimento grave del prestatore, deve essere preceduto da un preavviso minimo pari a mezzo mese per ogni anno o frazione di anno di durata del rapporto, fino a un massimo di sei mesi, salva ogni pattuizione individuale o collettiva più favorevole al prestatore. Il recesso del prestatore deve essere preceduto da un preavviso pari alla metà di quello dovuto dal creditore. Qualora il preavviso sia omesso, in tutto o in parte, la parte recedente è obbligata a pagare all'altra parte un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso omesso.

Per la determinazione del requisito di esclusività o di prevalenza del reddito di lavoro tratto dal singolo rapporto deve essere fatto riferimento al reddito dichiarato o destinato a essere dichiarato dal prestatore di lavoro ai fini dell'imposta sui redditi delle persone fisiche per l'anno precedente a quello nel quale il recesso è intimato ».

## ART. 3.

1. Dopo l'articolo 2129 del codice civile è inserito il seguente:

« ART. 2129-*bis*. — (*Protezione del lavoratore non subordinato in posizione di dipendenza economica*). Nel rapporto di collaborazione autonoma continuativa, dal quale il prestatore trae l'intero proprio reddito di lavoro o più della metà di esso, determinato ai sensi del secondo comma dell'articolo 2118-*bis*, si applicano le disposizioni di cui ai titoli I e II della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, esclusi gli articoli 7, 13 e 18, nonché le disposizioni vigenti in materia di protezione della sicurezza e igiene del lavoro, in quanto rilevanti e compatibili con le modalità contrattuali di svolgimento del rapporto stesso ».

PAGINA BIANCA

€ 0,30



\*14PDL0053870\*