

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 2693

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori FORMISANO, TOIA, BEDIN, RIGONI,
D’ANDREA, SOLIANI e LIGUORI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 21 GENNAIO 2004

—————

**Modifica alla legge 15 luglio 1966, n. 604, in materia
di licenziamento**

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Recenti vicende richiedono, come è stato osservato da più parti e schieramenti, un rafforzamento e una diversa articolazione delle Autorità di vigilanza e dei poteri di controllo.

A mio parere, però, è soprattutto necessario intervenire a monte, cercando di rendere più trasparente la gestione delle aziende, attraverso un sistema di garanzie che rendano più difficili violazioni di legge su larga scala come quelle che si sono verificate negli ultimi anni.

In teoria, fatti come quelli accaduti negli ultimi mesi non sarebbero possibili in grandi aziende, perché implicano il coinvolgimento di un ampio numero di dipendenti o in quanto cooperano nella attività illecita o in quanto vengono a conoscenza della attività stessa.

Invece, se tali eventi possono verificarsi è perché esiste una normativa ambigua che spinge i dipendenti, e soprattutto i dirigenti, a una solidarietà incondizionata con il Capo azienda; non solo quando questi dà direttive per organizzare la produzione, per accrescere la produttività e la redditività, vale a dire quando svolge correttamente il suo ruolo di imprenditore e di *manager*, ma anche quando organizza attività volte ad accrescere in modo illecito i ricavi dell'azienda, attraverso il ricorso, ad esempio, all'evasione fiscale, al falso in bilancio, alla violazione delle norme a tutela dei consumatori o alle vere e proprie truffe.

Il dipendente che volesse denunciare il datore di lavoro per violazione di leggi o regolamenti o disposizioni delle Autorità di vigilanza rischierebbe, nella incertezza delle disposizioni legislative, secondo la giurisprudenza prevalente, un licenziamento disciplinare per il venir meno del rapporto fiduciario

con l'azienda. Ancora più precaria la posizione del dirigente, il quale può essere licenziato *ad nutum*, vale a dire senza alcuna motivazione e, quindi, potrebbe essere espulso dall'azienda senza preavviso e senza alcuna possibilità di tutela, qualora dovesse rifiutarsi di eseguire disposizioni che, anche palesemente, fossero finalizzate alla falsificazione dei bilanci, a fornire false informazioni alle Autorità di vigilanza, quali CONSOB, Banca d'Italia, Garante della concorrenza o Autorità ministeriali.

L'inserimento dell'articolo 4-bis nella legge 15 luglio 1966, n. 604, è finalizzata ad estendere le garanzie previste in caso di licenziamento discriminatorio - che riguardano tutti i dipendenti, compresi i dirigenti - anche al caso di licenziamento derivante dal rifiuto di eseguire una disposizione che possa portare il dipendente a commettere un reato o un illecito civile o, comunque, a tenere un comportamento che violi una normativa di rango legislativo o amministrativo emanata da una autorità pubblica per difendere un interesse collettivo.

È una tutela aggiuntiva per il dipendente, ma è, soprattutto, una norma finalizzata a garantire, anche all'interno delle aziende, il rispetto della legge, o, comunque, a porre in essere strumenti dissuasivi più efficaci a garanzia del principio di legalità e a tutela dei diritti dei consumatori e degli utenti in genere, nel solco, peraltro, di una normativa europea finalizzata a rafforzare le difese del contraente più debole.

D'altronde, non è giustificato né giustificabile che ci siano maggiori garanzie per il dipendente, anche dirigente, che ad esempio partecipa ad attività sindacali, rispetto al dipendente che denuncia un'evasione fiscale o una truffa o una falsificazione di bi-

lanci da parte del suo datore di lavoro o, nel caso del dirigente, che si limita a rifiutarsi di eseguire una direttiva, al fine di non essere coinvolto in attività illecite del proprio datore di lavoro.

La tutela del principio di legalità non ammette zone franche e non consente di salvare ancora il principio ottocentesco per cui, al-

l'interno dell'azienda, la volontà del datore di lavoro prevale sul rispetto di normative di rilevanza collettiva.

Con lo Statuto dei lavoratori erano stati salvaguardati i diritti dei dipendenti, ora si deve fare un ulteriore passo: difendere i diritti dei cittadini, quali risparmiatori, consumatori e piccoli azionisti.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Dopo l'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è inserito il seguente:

«Art. 4-*bis*. – *1*. Il licenziamento è in ogni caso nullo se indotto dal rifiuto del dipendente alla commissione o omissione di atti che avrebbero determinato o concorso a determinare una violazione di leggi o di atti regolamentari.

2. È altresì nullo qualsiasi provvedimento disciplinare indotto dai comportamenti di cui al comma 1.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dirigenti».