

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 514**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del senatore MANZIONE**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 LUGLIO 2001**

—————

Modifica all’articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108,  
in materia di licenziamenti individuali

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Occorre ricordare che l'approvazione della legge 11 maggio 1990, n. 108, maturò in un clima di assoluta emergenza; si volle, infatti, con la stessa, evitare la prova referendaria promossa da alcune forze politiche e datoriali. *Referendum* che, con ogni probabilità, anche alla luce dei risultati della recente consultazione (21 maggio 2000) relativa all'abrogazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto «Statuto dei lavoratori») avrebbe definitivamente sancito l'indirizzo della volontà popolare volta al mantenimento del medesimo articolo 18.

La citata legge n. 108 del 1990 non conobbe l'esame delle Assemblee di Montecitorio e di Palazzo Madama, ma fu approvata in sede legislativa dalle competenti Commissioni permanenti dei due rami del Parlamento.

La norma, approvata con le modalità appena descritte, è andata ad incidere direttamente sui principi dettati dallo Statuto dei lavoratori e dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, in materia di licenziamenti individuali.

La citata legge n. 108 del 1990 favorisce, infatti, i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze meno di 15 dipendenti, nei cui confronti non è più applicabile la tutela cosiddetta «reale» loro riconosciuta dal citato articolo 18 della legge n. 300 del 1970 (reintegro nel posto di lavoro), nel caso di licenziamenti (individuali) effettuati senza giusta causa o giustificato motivo (soggettivo od oggettivo).

Nei confronti di tali fattispecie la citata legge n. 108 del 1990 applica, invece, solo una forma di tutela obbligatoria, con cui è data facoltà al datore di lavoro, in caso di licenziamento ingiusto e di successiva sentenza a lui sfavorevole, di optare tra il rein-

tegro del lavoratore, o il mero risarcimento (compreso da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di 6).

È da riconoscere come all'epoca della data di entrata in vigore della citata legge n. 108 del 1990, ancora non fosse stata fatta molta strada in materia di flessibilità del lavoro (in particolare modo sotto il profilo delle tipologie contrattuali). Ciò rendeva plausibili e legittime le richieste provenienti dal mondo imprenditoriale (più precisamente dalle piccole e medie imprese) in ordine all'eccessiva rigidità in uscita del lavoro.

Diversamente, già allora del tutto priva di giustificazione, ed ancora di più oggi, fu l'introduzione «a sorpresa» della norma contenuta nel comma 1 dell'articolo 4 della legge n. 108 del 1990, la cui modificazione è oggetto del presente disegno di legge.

Tale norma allarga il campo di applicazione della tutela ridotta, nel caso di licenziamenti ingiusti, al personale dipendente da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fine di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, indipendentemente dal dato quantitativo-occupazionale (più o meno di 15 dipendenti).

Obiettivamente, l'introduzione della norma ha rappresentato un elemento di notevole distorsione nell'ambito della disciplina relativa ai licenziamenti individuali e nello svolgimento delle contrattazioni collettive.

Le confederazioni sindacali e datoriali, gli apparati dei grandi partiti politici, le associazioni ambientaliste e di tendenza, gli istituti religiosi di istruzione e formazione, in realtà, oltre ad occupare, solitamente, una notevole quantità di personale, tendono a strutturarsi, sempre più, quali vere e proprie imprese sotto il profilo della gestione economico-am-

ministrativa, dell'organizzazione interna, delle partecipazioni societarie e finanziarie, delle strategie di mercato.

Tanto ciò è vero che in numerose occasioni la giurisprudenza dell'ultimo decennio, sia di merito sia di legittimità, ha dovuto riconoscere l'angusto limite della norma in oggetto (articolo 4), riaffermando la piena applicabilità dell'articolo 18 della citata legge n. 300 del 1970 e, quindi, della tutela reale e del conseguente dovere di reintegra del lavoratore ingiustamente licenziato, nei confronti di associazioni ambientaliste, istituti religiosi, associazioni di categoria, eccetera. La motivazione originaria posta a fondamento della norma in esame risulta, infatti, del tutto priva di concreto fondamento anche ad un'analisi superficiale.

Si era affermato che la minor incisività della tutela, nei casi di licenziamenti ingiusti, fosse giustificata dal cosiddetto «rapporto fiduciario» che si instaurava al momento dell'assunzione, tra dipendente e datore di lavoro, tenuto conto degli scopi ideali e/o ideologici dell'organizzazione.

Tale concetto, del tutto astratto ed astruso, in special modo se utilizzato con riferimento a rapporti di lavoro dipendente, potrebbe essere, tutt'al più, richiamato in relazione alla «dirigenza politica» di un partito, di un sindacato o di un'associazione di tendenza.

La regolare assunzione con contratto a tempo indeterminato, regolari versamenti previdenziali e rispetto delle norme sulla

contrattazione collettiva nazionale rendono tali rapporti negoziali tra lavoratore e datore di lavoro da tutelare pienamente, sotto ogni profilo.

Inoltre, occorre ricordare come la recente regolamentazione del cosiddetto «terzo settore» (*no-profit*) abbia teso proprio a valorizzare ed a razionalizzare un comparto economico, quale quello delle organizzazioni di volontariato e degli enti *no-profit* in generale, che offre notevoli margini sviluppo in termini di produzione di reddito e di ricadute occupazionali, favorendo le sue dinamiche imprenditoriali pur nel rispetto dei fini non lucrativi.

Per tutti questi motivi si propone la modifica al comma 1 dell'articolo 4 della citata legge n. 108 del 1990, sopprimendo quella parte che limita, ulteriormente, il campo di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nei casi di licenziamenti individuali ingiusti da parte di enti *no-profit*.

D'altronde, le numerose iniziative legislative intervenute negli ultimi anni in materia di flessibilità del lavoro hanno fornito strumenti (contrattuali) sufficienti (tempo determinato, *part-time*, contratti di formazione, lavoro interinale, apprendistato) ai datori di lavoro per modulare diversamente, in entrata ed in uscita, il lavoro nelle aziende; strumenti che non giustificano, dunque, il mantenimento di norme di compressione di importanti tutele sociali.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

1. Il secondo periodo del comma 1 dell'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è soppresso.

### Art. 2.

1. La presente legge si applica nei procedimenti giurisdizionali afferenti la materia dei licenziamenti individuali, non ancora definiti con sentenza passata in giudicato alla data della sua entrata in vigore.

### Art. 3.

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