

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3322

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

TURCO, BELTRANDI, D'ELIA, MELLANO, PORETTI

Disciplina dei licenziamenti individuali

Presentata il 20 dicembre 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — La disciplina dei licenziamenti individuali rappresenta uno dei nodi più spinosi del mercato del lavoro. Attualmente in Italia per i lavoratori dipendenti delle aziende private sono in vigore due differenti discipline, a seconda che il lavoratore sia assunto in un'azienda con più o con meno di quindici dipendenti. In ogni caso il licenziamento individuale deve essere motivato da « giusta causa » o da « giustificato motivo ». Qualora il magistrato stabilisca che non sussista nessuna di queste due motivazioni, nel caso di licenziamento operato in un'azienda con più di quindici dipendenti, è decretato automaticamente il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro, con condanna del datore di lavoro al pagamento di tutte le retribuzioni e di tutti i contributi relativi al periodo compreso tra il licenziamento e la sentenza, che spesso giunge dopo numerosi anni. Tale mecca-

nismo di automaticità del reintegro è riscontrabile solo in Italia. Il licenziamento senza giusta causa operato da un datore di lavoro di un'azienda con meno di quindici dipendenti è invece sanzionato dal giudice con la corresponsione al lavoratore licenziato di un indennizzo monetario, non essendo in questo caso applicabile l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 (cosiddetto « Statuto dei lavoratori »). L'attuale disciplina, quindi, crea un'ingiustificabile disparità di trattamento nell'ambito del lavoro dipendente privato. Ma soprattutto determina una situazione di estrema rigidità del mercato del lavoro, che è una delle principali cause dell'elevato tasso di disoccupazione in Italia — in particolare tra i giovani —, di un ricorso, fin troppo massiccio ormai, ai contratti atipici nonché dell'elevatissima percentuale di disoccupati di lungo periodo. Sul fronte delle imprese più grandi, l'articolo 18 dello

Statuto dei lavoratori funziona come potente deterrente a nuove assunzioni con «normali» contratti a tempo indeterminato; per le aziende più piccole, invece, l'articolo 18 costituisce un disincentivo alla crescita degli addetti oltre le quindici unità.

È necessario affrontare la questione dei licenziamenti individuali con grande senso di responsabilità e con forte determinazione, avendo il coraggio — un dovere, per chi abbia la responsabilità di approvare le leggi, ovvero di incidere sulla vita delle persone — di essere impopolari per non essere antipopolari. Il Paese non può rimanere ostaggio, come è stato ed è, di veti puramente ideologici, che non trovano alcun riscontro nella realtà e, anzi, ne prescindono totalmente. Chi malauguratamente si trovi a perdere il proprio posto di lavoro deve — per risollevarsi prima possibile e nel modo più soddisfacente — poter contare soprattutto su due fattori. Il primo consiste nel poter contare su un efficace sistema di ammortizzatori sociali, che assicuri una protezione adeguata per il periodo in cui si è disoccupati; su tale argomento abbiamo già presentato una proposta di legge (atto Camera n. 2484) di riforma complessiva della materia, per il passaggio dall'attuale, gravemente insufficiente, sistema particolaristico a un sistema di tipo universalistico, che tuteli ciascuno a prescindere dalla dimensione e dalla tipologia di impresa per la quale lavora. Il secondo fattore consiste in un

efficiente mercato legale del lavoro, non ingessato né bloccato da norme come l'articolo 18 che, a quasi quaranta anni dalla loro approvazione, sono divenute fattori che alimentano in misura esponenziale il fenomeno del lavoro nero, nel quale non c'è, per la persona, alcuna effettiva tutela. L'articolo 18 si è via via mutato da strumento di difesa a vero e proprio ostacolo, tanto per il datore di lavoro quanto per il lavoratore. Se assumere diviene sinonimo di contrarre un matrimonio indissolubile, non si assume se non, appunto, in «nero». L'interfaccia della cosiddetta «libertà di licenziare» è la libertà di assumere, è un mercato del lavoro vivo e più efficiente.

A questo scopo, la presente proposta di legge punta all'introduzione di un unico regime sanzionatorio dei licenziamenti senza giusta causa, con l'introduzione di un forte indennizzo monetario graduato in base all'età e alla professionalità del lavoratore. In questo modo si avvicina la disciplina italiana dei licenziamenti individuali a quella vigente nel resto d'Europa, offrendo ai lavoratori una tutela che non finisca per costituire un fattore di scarsa competitività delle imprese e un disincentivo alla creazione di nuovi posti di lavoro. La disposizione del reintegro nel posto di lavoro, naturalmente, resta immutata per i licenziamenti discriminatori o per rappresaglia (nel caso, ad esempio, di attività politica o sindacale).

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Ambito di applicazione della disciplina del recesso).

1. Fatta salva l'eventuale disciplina più favorevole per il prestatore di lavoro, contenuta in un contratto di lavoro individuale o collettivo stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge, e fatti salvi comunque i divieti del licenziamento discriminatorio ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, del licenziamento in caso di malattia o maternità ai sensi dell'articolo 2110 del codice civile e dell'articolo 54 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, e del licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il suo matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il recesso del datore di lavoro da un rapporto di collaborazione a tempo indeterminato è consentito alle condizioni di cui alla presente legge.

2. Ai fini della presente legge, sono rapporti di collaborazione:

a) i rapporti di lavoro subordinato;

b) i rapporti di collaborazione personale autonoma coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, ivi compresi quelli aventi per oggetto prestazioni svolte a distanza mediante collegamento informatico e telematico;

c) i rapporti tra i soci lavoratori e le cooperative di produzione e lavoro.

3. Sono esclusi dall'applicazione della disciplina del recesso di cui agli articoli 2, 3, 4 e 5 della presente legge il rapporto di lavoro domestico di cui alla legge 2 aprile

1958, n. 339, e successive modificazioni, il rapporto di lavoro a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, e successive modificazioni, e il rapporto di lavoro sportivo di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, e successive modificazioni.

ART. 2.

*(Comunicazione del
licenziamento e preavviso).*

1. Il recesso dal rapporto di collaborazione deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

2. Quando non è stato stipulato il patto di prova o il relativo termine è scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio del lavoratore nell'azienda, con un minimo di sei mesi e un massimo di dodici mesi.

3. Dal momento della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto di collaborazione con conseguente incremento dell'indennità di licenziamento ai sensi del comma 1 dell'articolo 3.

4. Quando il licenziamento è motivato dalla soppressione del posto di lavoro con corrispondente riduzione dell'organico aziendale, il datore di lavoro ha la facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione dopo il primo mese del periodo di preavviso. In tale caso è dovuta al lavoratore una indennità sostitutiva pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro quanti sono i mesi del periodo residuo di preavviso. Tale indennità costituisce a tutti gli effetti parte integrante della retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

5. Il termine di preavviso di cui al comma 2 è ridotto alla metà:

a) nel rapporto di collaborazione autonoma di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

b) nei rapporti di collaborazione subordinata, anche del socio cooperatore, di cui sono titolari datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze meno di sedici lavoratori subordinati, ivi compresi gli eventuali soci cooperatori;

c) nel caso di licenziamento di lavoratore che alla data della comunicazione del licenziamento ha raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

ART. 3.

(Indennità di licenziamento).

1. All'atto della cessazione del rapporto di collaborazione conseguente a licenziamento non motivato da inadempimento del prestatore, a quest'ultimo è dovuta da parte del datore di lavoro un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, aumentati di sei mesi e diminuiti del numero di mesi del preavviso spettante al lavoratore e da lui effettivamente goduto ai sensi dei commi 2 e 3 dell'articolo 2, nonché del numero di mensilità di indennità sostitutiva del preavviso eventualmente corrispostagli ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 2.

2. Fatta salva l'eventuale disciplina più favorevole per il prestatore di lavoro, contenuta in un contratto individuale o collettivo stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento non è computata la parte di retribuzione lorda annua eccedente il limite di euro 30.987,41. Tale limite è aggiornato ogni tre anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in relazione alle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, rilevato dall'Istituto nazionale di statistica.

3. L'indennità di licenziamento non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

4. L'indennità di licenziamento prevista dal presente articolo è ridotta alla metà nei casi di cui all'articolo 2, comma 5, lettere a) e b).

5. L'indennità di licenziamento non è dovuta nel caso di recesso del datore di lavoro da un rapporto di lavoro in prova e nel caso di cui all'articolo 2, comma 5, lettera c).

ART. 4.

(Licenziamento disciplinare).

1. Le disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 si applicano anche ai casi di licenziamento motivato da inadempimento del lavoratore. In tale caso il periodo di preavviso e l'indennità di licenziamento si riducono in proporzione alla gravità dell'inadempimento, fino ad azzerarsi nel caso di inadempimento tale da giustificare il licenziamento *ad nutum*.

2. Ai fini della riduzione o dell'azzeramento del periodo di preavviso e dell'indennità di licenziamento di cui al comma 1, il datore di lavoro deve contestare l'inadempimento per iscritto e in modo preciso al lavoratore e consentirgli di presentare le sue eventuali giustificazioni, in forma orale o scritta, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un consulente di sua fiducia. L'eventuale recesso non può essere intimato prima che siano decorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione scritta dell'inadempimento.

3. L'eventuale impugnazione, da parte del lavoratore, della riduzione del periodo di preavviso e dell'indennità di licenziamento di cui al comma 1 deve avvenire entro trenta giorni dalla comunicazione del licenziamento stesso, mediante ricorso alla commissione di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. Il ricorso deve essere notificato al datore di lavoro entro dieci giorni dalla presentazione a cura dell'ufficio. Entro il termine di trenta giorni dalla notificazione, il datore di lavoro deve presentare alla citata commissione di conciliazione la motivazione precisa del provvedimento adottato e indicare i mezzi di accertamento dei fatti rilevanti. La commissione, convocate le parti, deve decidere, entro tre mesi dalla presentazione del ricorso, con provvedimento motivato, dandone comunicazione a ciascuna delle parti stesse.

Entro trenta giorni dalla predetta comunicazione il provvedimento può essere impugnato in sede giudiziale secondo il rito di cui agli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile, per motivi procedurali o sostanziali.

ART. 5.

(Licenziamento collettivo).

1. Le disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 della presente legge si applicano anche al licenziamento per riduzione del personale previsto dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni. In tale caso, l'indennità di licenziamento si riduce di un importo pari alla retribuzione lorda percepita dal lavoratore durante la procedura di esame congiunto in sede sindacale e amministrativa, di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del citato articolo 4 della legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni, e di un ulteriore importo pari al contributo eventualmente dovuto dall'imprenditore all'istituto previdenziale a norma dei commi 4, 5 e 6 dell'articolo 5 della medesima legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni.

ART. 6.

(Abrogazioni).

1. Sono abrogati: gli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni; l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni; la legge 11 maggio 1990, n. 108; il comma 1 dell'articolo 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223, e successive modificazioni.

ART. 7.

(Entrata in vigore).

1. La presente legge entra in vigore decorso un anno dalla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

€ 0,35



15PDL0036800