

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2975

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**DI TEODORO, ANNUNZIATA, BERTOLINI, CESARO, D'ALIA, DI
LUCA, FALANGA, GIACHETTI, LAINATI, LANDI DI CHIAVENNA,
MACERATINI, ANTONIO PEPE, RAISI, TAORMINA**

Nuova disciplina dei licenziamenti individuali e delega al Governo per l'istituzione del sussidio di disoccupazione e per l'integrazione dei sistemi di protezione sociale e promozione del lavoro

Presentata l'8 luglio 2002

ONOREVOLI COLLEGHI! — La proposta di legge affronta uno dei nodi più spinosi del mercato del lavoro: la disciplina dei licenziamenti individuali. 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 meno di quindici dipendenti. In ogni caso il licenziamento individuale deve essere motivato da « giusta causa » o « giustificato motivo ». Qualora il magistrato stabilisca che non sussiste nessuna di queste due motivazioni, nel caso di licenziamento operato in un'azienda con più di quindici dipendenti, viene 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 dal licenziamento alla sentenza, che spesso giunge dopo numerosi anni. Tale meccanismo di automaticità del reintegro è riscontrabile solo in Italia. Il licenziamento senza giusta causa operato da un datore di lavoro con meno di quindici dipendenti viene invece sanzionato dal giudice con la corresponsione al lavoratore licenziato di un indennizzo monetario, non essendo in questo caso applicabile l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970). 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, il citato articolo 18 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.

La 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 ed 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).

Infine, la proposta di legge introduce un sistema generalizzato di sostegno al reddito di tutti i disoccupati secondo i criteri più avanzati sperimentati nei vari Paesi europei. In particolare si prevede un sussidio di durata limitata (48 mesi) e vincolato alla ricerca — e all'accettazione — di una nuova occupazione nonché all'accettazione di percorsi formativi. Si colma così una grave lacuna nelle politiche sociali italiane: il sostegno al reddito dei disoccupati — se si escludono strumenti parziali e discutibilissimi quali la cassa integrazione guadagni — è stato, fino ad oggi, sostanzialmente nullo.

La proposta di legge fa parte del gruppo di venticinque proposte di legge di iniziativa popolare predisposto dai « Radicali italiani », per ciascuna delle quali sono state raccolte le firme di decine di migliaia di cittadini elettori, malgrado sia stato negato agli italiani il diritto di conoscerle, come riconosciuto da 196 parlamentari di ogni schieramento politico che si sono impegnati a depositarle — pur non condividendole tutte nel merito — dopo ventotto giorni di sciopero della fame attuato da Daniele Capezzone, segretario dei « Radicali italiani ».

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Ambito di applicazione della disciplina del recesso).

1. 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, e 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 di maternità ai sensi dell'articolo 2110 del codice civile e dell'articolo 54 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e del licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il suo matrimonio ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, il recesso del datore di lavoro da un rapporto di collaborazione a tempo indeterminato è consentito alle condizioni di cui alla presente legge.

2. Sono rapporti di collaborazione, ai fini della presente legge:

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, 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 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 e un massimo di dodici mesi.

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

4. Quando il licenziamento è motivato da 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. Detta 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 dimezzato:

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 conseguente a licenziamento non motivato da inadempimento del prestatore, a quest'ultimo è dovuta dal datore di lavoro una 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 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. 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. Detto limite è modificato ogni tre anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in relazione alle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, rilevato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (ISTAT).

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

4. L'indennità di licenziamento è dimezzata 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 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 al licenziamento motivato da inadempimento del lavoratore. In tale caso il periodo di preavviso e l'indennità di licenziamento sono ridotti, in proporzione alla gravità dell'inadempimento, fino ad essere azzerati nel caso di inadempimento tale da giustificare il licenziamento *ad nutum*.

2. Ai fini della riduzione o dell'azzeramento del 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 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 deve avvenire entro un mese 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 un mese dalla notificazione il datore di lavoro presenta alla citata commissione la motivazione precisa del proprio provvedimento e indica i mezzi di accertamento dei fatti rilevanti. La commissione, convocate le parti, decide, entro tre mesi dalla presentazione del ricorso, con provvedimento motivato, dandone comunicazione a ciascuna delle parti stesse. Entro un mese 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 di cui agli 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 dell'articolo 4 della citata legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni, e di un ulteriore importo pari al contributo eventualmente dovuto dall'imprenditore all'istituto previdenziale ai sensi dei commi 4, 5 e 6 dell'articolo 5 della medesima legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni.

ART. 6.

(Sussidio di disoccupazione).

1. Al fine di razionalizzare i sistemi di protezione sociale contro il rischio di disoccupazione, di integrare i regimi di tutela dell'impiego con interventi a sostegno del reddito dei lavoratori disoccupati e di migliorare l'efficienza e l'equità della spesa sociale, il Governo è delegato a adottare, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'istituzione del sussidio di disoccupazione con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) riordinare all'interno di un unico regime il sistema degli ammortizzatori sociali e dei sussidi di carattere assisten-

ziale, volto ad integrare il reddito delle persone disoccupate, secondo un principio di eguaglianza ed equità;

b) stabilire livelli di protezione minima uniformi e obbligatori, applicabili alla generalità dei disoccupati;

c) definire i criteri di accesso alle prestazioni e le tipologie dei beneficiari sulla base di parametri obiettivi di debolezza socio-occupazionale, secondo i seguenti principi:

1) che si considerino aventi diritto al sussidio di disoccupazione tutti i cittadini disoccupati od impiegati con contratto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, con reddito mensile inferiore all'ammontare del sussidio di disoccupazione e non aventi diritto al trattamento di quiescenza;

2) che il sussidio di disoccupazione sia graduato nell'ammontare e nella durata con riferimento all'età e al curriculum formativo e professionale nonché alle condizioni economiche del nucleo familiare degli aventi diritto;

3) che il sussidio di disoccupazione sia rivalutato annualmente, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, rilevato dall'ISTAT;

4) che il sussidio di disoccupazione abbia durata limitata e comunque non superiore a quarantotto mesi, anche non continuativi, e sia riservato ai soli lavoratori ultratrentenni, con l'eccezione dei lavoratori con invalidità fisica superiore al 50 per cento o psichica superiore al 25 per cento;

5) che la durata del sussidio di disoccupazione sia incrementata di un terzo nelle regioni in cui il tasso di disoccupazione è superiore al doppio della media nazionale;

6) che il sussidio di disoccupazione non sia sottoposto a tassazione e a con-

tribUZIONE previdenziali e non sia riconosciuto ai fini pensionistici;

7) che per i soggetti di cui agli articoli 3, 4 e 5 il diritto al sussidio di disoccupazione decorra dal termine di un periodo, successivo alla data di licenziamento, pari a tanti mesi quanti sono stati i dodicesimi di retribuzione lorda riconosciuti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro come indennità di licenziamento;

d) integrare le prestazioni economiche del sussidio di disoccupazione con servizi di riqualificazione professionale, da effettuare senza oneri per il lavoratore disoccupato a cura dei servizi per l'impiego competenti;

e) prevedere che l'ingiustificato rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un contratto di lavoro, anche se a termine, di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa o di una prestazione di lavoro occasionale comporti la perdita del diritto al sussidio di disoccupazione per un periodo di due anni; qualora l'entità della retribuzione per i soggetti di cui alla lettera c), numero 1), sia inferiore a quella del sussidio si provvede, qualora il lavoratore lo richieda, ad integrare detta retribuzione sino all'ammontare del sussidio stesso; le percentuali di utilizzo del sussidio ai fini di tale integrazione concorrono a determinare il limite massimo erogabile in relazione sia all'ammontare sia alla durata;

f) provvedere agli oneri derivanti dall'istituzione del sussidio di disoccupazione attraverso:

1) la revisione dei regimi attualmente previsti per la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e per la mobilità;

2) il riordino della spesa pensionistica, abolendo le pensioni di anzianità, con l'esclusiva eccezione di quelle relative a lavoratori impiegati in attività usuranti, e liberando risorse derivanti dai contributi previdenziali mediante lo smobilizzo del trattamento di fine rapporto verso forme di previdenza integrativa;

3) il rafforzamento delle misure contro l'evasione e l'elusione contributive;

g) stabilire l'integrazione tra il sussidio di disoccupazione e le altre forme di integrazione del reddito, riducendo e razionalizzando la tipologia delle prestazioni economiche.

ART. 7.

(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.

ART. 8.

(Entrata in vigore).

1. La presente legge entra in vigore un anno dopo la sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

€ 0,26



14PDL0032540