

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

**N. 4609**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del senatore TAROLLI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 12 MAGGIO 2000 (\*)**

—————

**Nuove norme in materia di licenziamenti individuali**

—————

—————  
*(\*) Testo non rivisto dal presentatore*

ONOREVOLI SENATORI. - Gli effetti della mondializzazione dei mercati e la competitività globale hanno ricadute sia sul mondo imprenditoriale che su quello dei lavoratori.

Mentre ai primi spetta nuovo impegno e nuovo coraggio per non essere messi fuori mercato, i lavoratori devono convincersi che intorno a loro non può essere alzato un muro protettivo che prescindendo dal contesto e che li salvaguardi dalla durezza della nuova concorrenza.

In tale contesto il presente disegno di legge intende perseguire, attraverso l'abrogazione dell'istituto del reintegro, attualmente disciplinato dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ed attraverso la previsione di specifiche misure di sostegno al reddito ed alla formazione per i lavoratori che abbiano perso il lavoro, i seguenti obiettivi.

Il primo obiettivo è quello di ricreare convenienze e non solo opportunità di lavoro (o, se si vuole, creare opportunità di lavoro facendo leva sulla convenienza), prevedendo una maggiore flessibilità in uscita dal mercato del lavoro che consenta, al Nord, dove c'è la piena occupazione, offerta di mobilità, ed al Sud, dove c'è disoccupazione, una maggiore opportunità di lavoro.

Il secondo obiettivo di fondo, oltre a prevedere opportune indennità di salvaguardia, è quello di offrire concrete ed effettive possibilità di ricollocazione a chi perde il lavoro, attraverso la riqualificazione professionale ed idonei e mirati percorsi formativi, che nell'attuale contesto economico e sociale rappresentano l'unica vera garanzia per i prestatori di lavoro e per la salvaguardia della loro professionalità.

Occorre, quindi, superare l'attuale sistema di tutela rigida che, mantenendo artificiosamente in vita posti di lavoro non più giusti-

ficati dal contesto economico e produttivo, favorisce la disincentivazione di nuove assunzioni, il prosperare del lavoro sommerso e la delocalizzazione delle imprese, e, in pari tempo, genera una sperequazione tra chi è occupato e chi non riesce ad inserirsi nel mondo del lavoro.

La rigidità, che caratterizza il nostro mercato del lavoro, viene sempre più spesso indicata come la principale causa dell'alto tasso di disoccupazione e della scarsa capacità di creare nuovi posti di lavoro. Non sappiamo che questa equazione risponda al vero. Di certo riteniamo che l'attuale rigidità riduce il flusso in entrata e in uscita della disoccupazione e aumenta la durata media di quest'ultima.

Questa tesi trova sostegno indiretto nell'andamento del mercato del lavoro americano dove flessibilità e sviluppo hanno ridotto il tasso di disoccupazione vicino al 4 per cento.

\* \* \*

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori risente di convinzioni radicate e di una cultura: quella sintetizzata dallo slogan: «il salario è una variabile indipendente», che mostra oggi tutti i suoi limiti e la sua incongruenza.

Trent'anni di esperienza, le nuove sfide, il nuovo contesto, e lo stesso strumento della flessibilità ci impongono di considerare e di aggiornare le attuali forme di tutela del lavoro.

Sarebbe un errore se il declinare questa nuova esigenza fosse etichettata come un cedimento alle ragioni del più forte - in questo caso - l'impresa -, rispetto alle aspettative del più debole.

Se ci limitassimo a difendere l'istituto esistente, senza dubbio finiremo per indebolire

entrambi e verremo meno ai nostri doveri e alle nostre responsabilità.

Certo, bisogna, nel contempo, evitare di dare sfogo alla logica del «fai da te». Occorre contrastare il dilagare di una flessibilità di fatto che, lasciando inalterate le rigidità normative esistenti, inevitabilmente prenderebbe piede riducendo realmente le tutele dei lavoratori.

Preferiamo, dunque, favorire una flessibilità normata che - attraverso la creazione di presupposti e di una rete di strumenti che consentano sia ai lavoratori che ai datori di lavoro di affrontare, con soddisfazione per entrambi, questa sfida - possa rappresentare un volano per lo sviluppo delle imprese e per la crescita dell'occupazione.

In tale rinnovato contesto, il ricorso al licenziamento resta comunque una misura estrema, onerosa per il datore di lavoro, da adottare solo in caso di effettiva necessità.

Ci rendiamo conto che un tal modo di procedere richiede una nuova cultura e una nuova sensibilità a cui, probabilmente non tutto il mondo del lavoro è preparato.

Per questo abbiamo introdotto una clausola di salvaguardia che esclude dall'ambito di applicazione del presente disegno di legge i lavoratori ultracinquantenni.

\* \* \*

Il presente disegno di legge è stata elaborato sulla base delle argomentazioni e degli obiettivi sopra esposti.

Con l'articolo 1 si dispone l'abrogazione dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, espungendo dall'ordinamento giuslavoristico l'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo.

L'articolo 2 nel confermare la norma vigente che già prevede, nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo, la distinzione fra giustificato motivo oggettivo e soggettivo, provvede a definire esplicitamente le due fattispecie. Trattasi di una specificazione ritenuta opportuna in quanto il disegno di

legge, innovativamente, ricollega effetti diversi, in ordine alla tutela del lavoratore, alle due citate fattispecie di recesso.

L'articolo 3 estende la disciplina vigente sulla tutela obbligatoria per le piccole imprese, di cui alla legge n. 604 del 1966, anche alle imprese che occupano più di quindici dipendenti, graduando la misura dell'indennità a titolo risarcitorio, alternativa alla riassunzione, in relazione alle dimensioni dell'impresa ed all'anzianità di servizio del lavoratore, come segue:

a) per le imprese fino a quindici dipendenti una indennità variabile da 2,5 a 6 mensilità (come, peraltro, già previsto dalla vigente normativa);

b) per le imprese da sedici fino a cento dipendenti, una indennità variabile da 5 a 15 mensilità;

c) per le imprese oltre i cento dipendenti, una indennità variabile da 10 a 20 mensilità.

L'indennità a titolo risarcitorio va corrisposta anche in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cioè di licenziamento intimato non per un inadempimento del lavoratore, bensì per motivi inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento.

Il sistema di tutela sopra previsto ha un intrinseco equilibrio che consente, da un lato, di offrire al lavoratore un congruo ristoro economico in caso di licenziamento, anche per giustificato motivo oggettivo, senza però essere eccessivamente ed ingiustificatamente gravoso per le imprese.

La vigente normativa già conferisce al lavoratore illegittimamente licenziato la facoltà di rinunciare alla reintegrazione chiedendo in sostituzione una indennità pari a quindici mensilità.

Anche in ragione della esperienza già attuata l'esistenza del sistema risarcitorio, da noi proposto, solo apparentemente, può

quindi sembrare eccessivamente gravoso per le imprese.

È inoltre previsto che la contrattazione collettiva possa, nell'esercizio dell'autonomia negoziale delle parti, determinare clausole più favorevoli per i prestatori di lavoro in ordine alla misura delle indennità.

L'articolo 4 prevede il divieto di licenziamento - eccezionalmente mantenendo la sanzione della reintegrazione del lavoratore - per i recessi che abbiano carattere discriminatorio, per quelli intimati a causa di malattia, maternità e matrimonio, nonché per il licenziamento dei portatori di handicap assunti ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'articolo 5 prevede una mirata riqualificazione e riconversione professionale, sulla

base di progetti territoriali proposti e gestiti anche dalle parti sociali, attingendo ad un fondo apposito istituito nell'ambito del Fondo sociale europeo.

Con l'articolo 6 viene gradualmente elevata l'indennità di disoccupazione, che, a regime, passerebbe dall'attuale 30 per cento per cento al 50 per cento della retribuzione.

L'articolo 7 prevede, infine, una disciplina transitoria che escluda dall'ambito di applicazione della legge i lavoratori che al momento dell'entrata in vigore della medesima abbiano già compiuto i cinquanta anni di età. Tale esclusione permane fino al raggiungimento dei requisiti minimi pensionistici.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

1. L'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è abrogato.

### Art. 2.

1. L'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 3. - *1.* Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

2. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con preavviso è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

### Art. 3.

L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 8. - *1.* Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra: un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, se occupa alle proprie dipendenze fino a quindici dipendenti; un minimo di 5 ed un massimo di 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, se occupa alle proprie dipendenze da

16 fino a 100 dipendenti; un minimo di 10 ed un massimo di 20 mensilità se occupa alle proprie dipendenze oltre i 100 dipendenti. La suddetta indennità, nei limiti indicati, è determinata avuto riguardo alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

2. L'indennità di cui al comma 1, nella misura minima stabilita in relazione al numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, va comunque corrisposta al lavoratore in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

3. I contratti collettivi di lavoro hanno facoltà di prevedere clausole più favorevoli per i lavoratori in ordine alla determinazione dell'indennità di cui al comma 1».

#### Art. 4.

Dopo l'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, è inserito il seguente:

«Art. 8-bis. - 1. Il licenziamento per causa di matrimonio di cui agli articoli 1 e 2 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, il licenziamento discriminatorio di cui all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento in caso di malattia o maternità di cui all'articolo 2110 del codice civile e all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il licenziamento del portatore di *handicap* assunto ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono nulli.

2. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento ai sensi del comma 1, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e lo condanna al risarcimento del danno stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione».

## Art. 5.

1. Viene istituito, nell'ambito del Fondo sociale europeo, un apposito Fondo destinato al finanziamento di programmi regionali, proposti e gestiti anche dalle parti sociali, per la riqualificazione e la riconversione professionali dei prestatori di lavoro di cui alla presente legge.

2. Le modalità di attuazione dei progetti regionali sono determinati con legge regionale.

## Art. 6.

1. L'indennità ordinaria di disoccupazione è elevata fino al 40 per cento della retribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2001, e fino al 50 per cento della retribuzione a decorrere dal 1° gennaio 2002.

## Art. 7.

1. Le disposizioni della presente legge non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che alla data di entrata in vigore della legge stessa abbiano già compiuto il cinquantesimo anno di età, fino al raggiungimento dei requisiti minimi pensionistici.

## Art. 8.

1. All'onere di cui alla presente legge pari a lire 150 miliardi annue, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2000-2002, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno 2000 all'uopo utilizzando parzialmente l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

