

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1422

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CAZZOLA, DELLA VEDOVA**

Modifica all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, concernente la facoltà del datore di lavoro di corrispondere al prestatore di lavoro un'indennità in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro

*Presentata il 1° luglio 2008*

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'unificazione del mercato del lavoro e il superamento dei tanti divari che lo caratterizzano dipendono sicuramente da molti fattori, tra i quali la differente disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro. Sappiamo bene, a questo proposito, che il mercato del lavoro italiano vive una situazione di notevoli difficoltà. La nostra struttura economica e la nostra organizzazione produttiva e del lavoro si sono evolute con velocità via via crescente, ma a questa accelerazione non sempre si è accompagnata anche una modernizzazione delle regole dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

Una delle priorità nell'agenda della modernizzazione è certamente quella della

flessibilità in uscita. Il nostro sistema è più rigido e antiquato di quello esistente in molti dei nostri *partner* europei. Oltre a ciò è chiaro che se abbiamo un alto tasso di rigidità in uscita rispetto alla disciplina del lavoro subordinato standard, a tempo indeterminato e iperprotetto, i nostri datori di lavoro ricorreranno sempre di più al lavoro flessibile (ai contratti a termine, al lavoro interinale, al lavoro a progetto eccetera, quando non al lavoro « nero »).

Si pone pertanto l'esigenza di affrontare nuovamente quanto previsto dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, cosiddetta *statuto dei lavoratori*. L'obbligo della reintegrazione nel posto di lavoro dovrebbe restare solo in caso di licenziamento discriminatorio e quindi vi-

ziato da nullità radicale: non essendosi, mai risolto il contratto, dovrebbe potersi dedurre il suo pieno ristabilimento. Per il resto ci si dovrebbe poter muovere come se si avesse di fronte sempre una stabilità « obbligatoria », con la possibilità di condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria che ristori adeguatamente il lavoratore dal danno subito.

Ciò non significa affatto libertà di licenziare. Questa libertà sarebbe comunque impedita dalla stessa Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 30 maggio 1996 e resa esecutiva dalla legge n. 30 del 1999, che vuole che i licenziamenti siano giustificati e quindi sindacabili (articolo 24). Non sono questi i termini della questione.

La regola fondamentale resta quella per cui gli atti estintivi del rapporto di lavoro devono essere giustificati e motivati dal datore di lavoro, nonché sottoposti eventualmente al vaglio dell'autorità giudiziaria. Il giusto punto di equilibrio è una riforma legislativa che sostituisca la reintegrazione nel posto di lavoro (oggi quasi sempre automatica nei casi di licenziamento) con il pagamento di un indennizzo. Due proposte sarebbero davvero utili in proposito: rendere la reintegrazione non obbligatoria e allungare il periodo di prova, almeno fino a un anno. La flessibilità in entrata serve spesso ad aggirare il periodo massimo di prova (sei mesi): questo non lo afferma nessuno ma sindacati e imprenditori sanno bene che è la verità.

Il miglior punto di osservazione resta l'Europa. Il prezzo più alto pagato dal nostro sistema è certamente quello dello svantaggio competitivo che sopportiamo rispetto alle imprese di altri Paesi europei. Il nostro ordinamento del lavoro non è in linea con quello degli altri Paesi europei. Dovremmo guardare con più attenzione alle soluzioni che già operano in altri Paesi, perché specie in fase di elaborazione progettuale possono essere molto utili. Molti ordinamenti europei non hanno l'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro previsto dal citato articolo 18 dello statuto dei lavoratori. Il Belgio, ad esempio, a un sistema in cui in caso di

licenziamento illegittimo il lavoratore può pretendere esclusivamente il risarcimento del danno subito. Così accade anche in Danimarca, dove, per esempio, il risarcimento non è certo di minima entità e può arrivare anche a un anno di retribuzione e in Finlandia dove il lavoratore può pretendere in caso di licenziamento illegittimo, oltre al risarcimento del danno anche una serie di interventi formativi a carico del datore di lavoro che gli consentano di conservare o gli permettano di migliorare il livello di professionalità acquisita.

Ma anche negli ordinamenti del lavoro più vicini al nostro, come in Francia e in Germania, non esistono normative comparabili con il citato articolo 18 dello statuto dei lavoratori. In Francia, ad esempio, la pronuncia di illegittimità del licenziamento può comportare un ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Tuttavia il datore di lavoro non è tenuto a dare corso all'ordine di reintegrazione del *conseil des prud'hommes*, potendo liberarsi corrispondendo un'indennità sostitutiva fino a un massimo di trentanove settimane di retribuzione. Similmente accade nel Regno Unito dove il datore di lavoro può sempre liberarsi versando un'indennità risarcitoria. Mentre in Germania il datore può rifiutare la reintegrazione nel posto di lavoro se dimostra l'impossibilità di mantenere in organico il lavoratore. Pensiamo poi all'ordinamento spagnolo, che si presenta di particolare interesse a riguardo. Il sistema spagnolo consente oggi la quantificazione anticipata del costo del licenziamento illegittimo come strumento per incentivare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il prestatore ha diritto di richiedere la reintegrazione nel posto di lavoro, ma il datore può opporre un rifiuto motivato corrispondendogli un'indennità pari quarantacinque giornate lavorative per ogni anno di anzianità (fino alla concorrenza di quarantadue mensilità) più gli arretrati (questo ammontare è stato ridotto in tempi più recenti). La tabella di seguito riportata consente di valutare il contesto europeo con un solo colpo d'occhio.

## La tutela del licenziamento ingiustificato nell'Unione europea

Paese	Periodo di prova (durata max per impiegati)	Reintegrazione (obbligatoria per il datore)	Risarcimento del danno alternativo alla reintegrazione (non per i licenziamenti discriminatori)	Preavviso per la generalità dei dipendenti
Austria	1 mese	Si		14 gg - 6 mesi
Belgio	6 mesi x RAL >33.677 euro; 12 mesi x RAL < 33.677 euro	No	6 mesi	Operai 28-112 gg, impiegati 3 mesi ogni 5 anni
Bulgaria		Si su richiesta del lavoratore		30 gg - 3 mesi
Cipro	2 anni	no	24 mesi	1- 8 settimane
Danimarca		no	1- 6 mesi	1 - 6 mesi
Estonia	4 mesi	Si su richiesta del lavoratore	6 mesi	2 settimane - 4 mesi
Finlandia	4 mesi	No	3 - 24 mesi	14 gg - 6 mesi
Francia		No	6 mesi + 1/10 o 2/10 della retribuzione mensile per ogni anno + 1/15 o 2/15 oltre il 10° anno (indennità di licenziamento)	1 - 2 mesi
Germania	6 mesi	Si ma il giudice su richiesta delle parti può in alcuni casi non disporla		2 settimane - 7 mesi
Grecia		No		30 gg - 24 mesi
Irlanda		No	2 anni	1 - 8 mesi
Italia	6 mesi	Si	15 mesi alternativi alla reintegrazione a scelta del solo dipendente	15 gg - 6 mesi
Lettonia	3 mesi	Si		10 gg - 1 mese
Lituania	3 - 6 mesi	Si ma il giudice può condannare al solo risarcimento		2 mesi
Lussemburgo		No	5 - 25 mesi. danno patrimoniale 500 - 12.500 euro	2-6 mesi. Oltre i 5 anni di anzianità il preavviso può essere prolungato sino a 18 anni (in alternativa all'indennità di licenziamento)
Malta	6 mesi	Si solo su richiesta del lavoratore	34.940 ma non vi è un limite di legge	1 - 12 settimane
Olanda	2 mesi	Si su richiesta del lavoratore ma raramente disposta	Formula Cantonal Court: Anzianità adattata in base all'età x retribuzione mensile lorda x fattore di correzione in base al caso concreto	1 - 4 mesi

## XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

<b>Polonia</b>	3 mesi	Sì ma il giudice può condannare al solo risarcimento	3 mesi	2 settimane – 3 mesi
<b>Portogallo</b>	240 gg	Sì	15 – 45 gg di retribuzione per ciascun anno di servizio (minimo 3 mesi)	
<b>Regno Unito</b>		Sì ma il datore può rifiutare la reintegra pagando un compenso aggiuntivo	Indennità per le ipotesi di esubero e un'indennità risarcitoria pari nel max. a circa 90mila euro	1 – 12 settimane
<b>Repubblica Ceca</b>	3 mesi	Sì su richiesta del lavoratore		2 mesi
<b>Repubblica Slovacca</b>	3 mesi	Sì ma il giudice può ritenerla non opportuna		2 – 3 mesi
<b>Romania</b>	30 gg	Sì su richiesta del lavoratore		30 gg
<b>Slovenia</b>	3 mesi	Sì ma il giudice può ritenerla non opportuna		30 – 120/150 gg
<b>Spagna</b>	2 – 6 mesi	No	1 – 45 gg per ciascun anno di anzianità. Max 42 mesi	15 – 30 gg
<b>Svezia</b>	6 mesi	No ma sospensione del licenziamento	16 – 32 mesi o 24 – 48 mesi se il lavoratore ha 60 anni o più. In aggiunta danno non patrimoniale di importo variabile (da 5.400 a 10.800 euro)	1 – 6 mesi
<b>Ungheria</b>	3 mesi	Sì ma il giudice può ritenerla non opportuna e condannare al solo risarcimento del danno	2 – 12 mesi	30 gg – 1 anno

Note: lavoratori non dirigenti, licenziamento non discriminatorio o di lavoratore non rientrante in una categoria protetta.

Periodo senza protezione di legge. I Paesi che prevedono un'anzianità di servizio per il diritto all'indennità in caso di licenziamento sono: Danimarca (1 anno), Francia (2 anni), Germania (6 mesi), Grecia (2 mesi), Irlanda (1 anno), Regno Unito (1 anno).

Limito di numero di dipendenti per la protezione. In alcuni Paesi hanno diritto all'indennità i dipendenti di aziende con un numero stabilito di lavoratori: 5 in Austria, 11 in Francia, da 5 a 10 in Germania, 15 in Italia, 5 in Portogallo.

Fonte: Iuslaboris-II Sole 24 Ore

La presente proposta di legge si compone di un solo articolo che sostituisce l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, estendendo anche al datore di lavoro soccombente in giudizio la facoltà di corri-

spondere un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità di retribuzione globale anziché dare corso alla reintegrazione nel posto di lavoro. È fatta comunque salva la nullità dei licenziamenti discriminatori.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

### ART. 1.

1. Al quinto comma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, successive modificazioni, a ingiunto in fine, il seguente periodo: « Ferma restando la nullità dei licenziamenti discriminatori ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 4 della legge 15 luglio 1996, n. 604 e dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990 n. 108, è riconosciuta anche al datore di lavoro, soccombente in giudizio, la facoltà di corrispondere al prestatore di lavoro un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro ».