

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 2043**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori PAGLIARULO, MARINO e MUZIO**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 FEBBRAIO 2003**

—————

Modifica dell’articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, in  
materia di tutela contro i licenziamenti ingiustificati nelle  
piccole imprese

—————

ONOREVOLI SENATORI. - L'articolo 1 della Costituzione recita: «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro». Tale concetto, a distanza di oltre cinquanta anni, è ancora vivo nella società e deve essere sviluppato e applicato ai cambiamenti profondi che sono avvenuti nel mondo del lavoro.

Vi è stato un periodo nel corso del quale si sono espresse a lungo teorie astratte sulla fine della categoria dei «lavoratori», si è ipotizzato e fantasticato, nella cultura dominante, che ormai il lavoro, in particolare quello subordinato e salariato, fosse sempre più un termine in declino sostituito dalle nuove e innovative categorie della mobilità e del lavoro virtuale, conseguenza della smaterializzazione dei processi produttivi.

Successivamente questa illusione, abilmente veicolata da chi ne traeva interesse, si è sgonfiata e, ancora una volta, i fatti hanno parlato con il linguaggio duro della realtà.

Quando, nonostante ripetuti allarmi caduti nel vuoto, sono stati annunciati i tagli di migliaia di posti di lavoro alla più grande industria italiana - la Fiat - anche i più ostinati fautori della post-modernità hanno dovuto riconoscere che i «lavoratori» e il «lavoro» sono categorie e concetti che definiscono uomini e donne in carne ed ossa che muovono l'economia del paese.

Nel mondo produttivo dell'Italia di oggi, a maggior ragione con il progressivo declino della grande industria, il lavoro conosce processi di parcellizzazione e di disaggregazione che assumono le forme più diverse. Per questo motivo intendiamo, con il disegno di legge, sottolineare l'importanza e la centralità che i lavoratori hanno nell'ossatura democratica della società e che, in quanto

tali, va riconosciuta a tutti la parità dei diritti.

Intendiamo affrontare il tema del diritto al lavoro per preservarlo dai licenziamenti arbitrari in un'ottica di estensione di diritti universali e costituzionali che, in una democrazia matura, devono espandersi e non contrarsi, come invece vorrebbero i fautori del pensiero neoliberista.

Il presente disegno di legge, onorevoli colleghi, affronta il tema della estensione della tutela contro i licenziamenti ingiustificati nelle piccole imprese e mira ad introdurre nel nostro ordinamento giuridico quelle garanzie che rendono effettivo ed esigibile, anche in corso di rapporto, ogni altro diritto scaturente da leggi o contratti collettivi, perchè libera i lavoratori dal timore di licenziamenti e di rappresaglie, più o meno mascherati, nel caso pretendano o rivendichino il rispetto di un diritto.

Un'efficace tutela giuridica contro i licenziamenti ingiustificati vale soprattutto per il suo potere di deterrenza o dissuasione del datore di lavoro dal procedere a licenziamenti senza una vera giusta causa, o dal violare altre regole e diritti in tema di salario, di contribuzione, di orario, di qualifica, di ambiente di lavoro, di libertà sindacali di cui i lavoratori interessati potrebbero allora rivendicare, anche in giudizio, il rispetto, senza il timore di perdere il posto di lavoro. La qualità della sanzione per i licenziamenti ingiustificati è di decisiva importanza e la esperienza oramai trentennale dell'operatività dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori) ha dimostrato l'efficacia e la credibilità della sanzione prevista dallo stesso articolo imperniata sulla cosiddetta «stabilità reale»,

ovvero sull'annullamento del licenziamento ingiustificato.

La reintegrazione nel posto di lavoro si è dimostrata efficace come sanzione, anche se la giurisprudenza ritenga possibile una vera e propria riammissione *manu militari* del lavoratore in azienda, perchè comunque, dalla continuazione giuridica del rapporto di lavoro discende l'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare le retribuzioni per un tempo indeterminabile *a priori*, e che potrebbe anche essere indefinito.

Dalla incertezza di questa prospettiva scaturisce l'effetto deterrente sopra richiamato, ma anche l'evenienza assai frequente, che il datore di lavoro che abbia emanato concretamente un licenziamento ingiustificato, poi, annullato, preferisca riammettere il lavoratore in azienda anzichè continuare a pagarlo senza alcuna prestazione lavorativa.

Il sistema sanzionatorio dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori si applica, però, solo nelle unità produttive con più di quindici addetti (o, comunque, nelle imprese con più di sessanta addetti). Per i lavoratori impiegati in imprese con meno di sedici addetti è previsto, per i casi di licenziamento ingiustificato un diverso apparato sanzionatorio, che è quello di cui all'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 2 della legge 11 maggio 1990 n. 108, che tuttavia si è dimostrato assai meno efficace e dotato di scarso o quasi nullo potere deterrente.

Anche l'articolo 8 della citata legge n. 604 del 1966, prevede che il giudice il quale ritenga ingiustificato il licenziamento condanni il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore, seppur con effetto irretroattivo, e poi, nel caso in cui il reintegro non avvenga, non è prevista la giuridica continuità del rapporto, ma soltanto il risarcimento del danno che può risolversi in un piccolo indennizzo forfetario di importo compreso tra le 2,5 e le 6 mensilità.

Una simile sanzione oltre che modesta è anche prevedibile nella sua concreta quantifi-

cazione, e pertanto non esercita quell'efficacia dissuasiva nei confronti del datore di lavoro tale da liberare i lavoratori da timori di rappresaglia, nè costituisce un incentivo sufficiente per indurre lo stesso datore di lavoro al reintegro.

Per conferire un reale effetto deterrente alle previsioni del citato articolo 8 della legge n. 604 del 1966, è sufficiente applicare il regime civilistico in materia di risarcimento del danno, e facendo di esso la «conseguenza ulteriore» del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, della sentenza di condanna alla riassunzione. E poichè il mancato reintegro significa, nel sistema dell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, la definitiva perdita del posto di lavoro e del reddito, il danno da risarcire al lavoratore è un tipico «*danno futuro*», ossia la proiezione nel futuro delle conseguenze dannose legate alla perdita del lavoro di una lesione già attuale costituita dal mancato reintegro in spregio alla sentenza di condanna.

Il nostro ordinamento giuridico consente al giudice di liquidare il danno futuro attualizzandolo e procedendo alla sua quantificazione secondo criteri probabilistici di media sociale, e dunque, tutt'altro che arbitrari, ma fondati sull'esperienza comune.

L'articolo unico della presente proposta di legge prevede appunto che nel nuovo testo dell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, il giudice che ritenga ingiustificato il licenziamento, oltre a condannare il datore di lavoro al reintegro del lavoratore, determini anche il danno (futuro) dovutogli in caso di mancato adeguamento del datore, e poichè il danno di cui si tratta e quello della perdita dell'occupazione, esso va commisurato alla probabilità ed ai tempi di reperimento di una nuova occupazione, su cui incidono, secondo l'esperienza sociale, fattori quali l'età, il sesso, la qualifica professionale, il livello di scolarità e le condizioni del mercato del lavoro locale, che vengono assunti dalla norma quali criteri di valutazione ai quali il giudice deve attenersi a motivazione della

sua pronunzia. Altra componente del danno risarcibile sono le conseguenze ulteriori, che possono variare da caso a caso, della perdita del reddito lavorativo.

Si ha così una «personalizzazione» del risarcimento, che è intrinsecamente giusta, perchè difende al massimo i soggetti più deboli sul mercato del lavoro, quelli per cui l'ingiustificato licenziamento costituisce un autentico dramma esistenziale, per l'impossibilità o estrema difficoltà di reperire altra occupazione.

L'effetto deterrente è, in tali ipotesi, ugualmente massimo, ed è molto probabile che, ove comunque il licenziamento vi sia stato, il datore preferisca riassumere il lavoratore.

Il risarcimento sarà, com'è ovvio, molto più contenuto per i lavoratori «forti» (quelli

cioè più richiesti dal mercato del lavoro), ed anche questo è giusto, ma, allo scopo di lasciar sussistere comunque una sanzione per l'illegittimità del licenziamento, il progetto prevede un minimo risarcitorio pari a cinque mensilità.

Si prevede, infine, un temperamento della disciplina reso necessario dalla grande diversificazione nella redditività, patrimonializzazione e capacità di pagare delle piccole imprese, temperamento costituito dalla previsione di un massimale (o «tetto») di danno risarcibile (pari all'importo di 15 mensilità) per i datori di lavoro non imprenditori o imprenditori che comprovino in giudizio (ed ovviamente in contraddittorio) di aver realizzato nell'ultimo anno un fatturato non superiore a 250.000 euro.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

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

«Art. 8. - 1. Quando il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare il prestatore di lavoro entro tre giorni, o, in mancanza, a risarcirgli il danno futuro derivante dalla perdita del posto di lavoro, come determinato dal giudice nella medesima sentenza.

2. Ai fini della liquidazione del danno futuro, si ha comunque riguardo all'età, al sesso, alla qualifica professionale, al livello di scolarità, alle condizioni del mercato del lavoro locale, e ad ogni altra circostanza incidente sulla probabilità e tempi di reperimento di una nuova equivalente occupazione, nonchè alle conseguenze dell'interruzione del reddito lavorativo in relazione alle condizioni personali e familiari del lavoratore.

3. Il risarcimento non può, comunque, essere inferiore, nel minimo, all'importo di cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il risarcimento non può superare un importo pari alle quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto quando si tratti di datore di lavoro non imprenditore, o di imprenditore che comprovi di aver realizzato, nell'ultimo esercizio annuale, un fatturato non superiore a 250.000 euro».





