

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

**N. 1805**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori DI SIENA, SALVI, PALERMI, RUSSO  
SPENA, TIBALDI, ZUCCHERINI, ALFONZI, BELLINI, BOCCIA  
Maria Luisa, BRUTTI Paolo, GIANNINI, GRASSI, MELE, PISA,  
SILVESTRI e TECCE**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 SETTEMBRE 2007**

---

Misure per l’estensione dei diritti dei lavoratori

---

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge interviene su un aspetto cruciale - quello dell'estensione dell'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo anche da parte di datori di lavoro con meno di quindici dipendenti - dell'intero sistema dei diritti di chi lavora e delle politiche che da questi derivano. Esso ripropone, aggiornandole, norme contenute in un disegno di legge presentato nella XIV Legislatura (si veda l'Atto Senato n. 2008) e intende corrispondere alle aspettative di quei dieci milioni circa di elettori che si sono espressi a favore dell'estensione delle tutele dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori nel *referendum* del mese di giugno 2003.

Com'è noto, attualmente le disposizioni previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, limitano ai dipendenti da datori di lavoro che superano la soglia dei quindici addetti il diritto alla reintegrazione. In concreto, peraltro, la soglia effettiva, ai fini dell'applicabilità della tutela legale contro i licenziamenti illegittimi, può risultare ben più elevata, stante la ben nota (e sempre assai criticata) scelta del legislatore del 1970 di assumere come termine di riferimento non l'organizzazione del datore di lavoro nella sua interezza, ma la singola unità produttiva. Tale disciplina, peraltro, è stata oggetto - sia da parte del governo di centro-destra durante la XIV legislatura, sia da parte, oggi, di settori anche del centrosinistra - di iniziative tese a limitarne ulteriormente l'applicabilità, con l'intenzione di vanificarne progressivamente l'efficacia. D'altra parte, proprio il dibattito e l'iniziativa sindacale, che sono seguiti all'azione del governo di centro-destra nella passata legislatura, hanno consentito di mettere in luce che il diritto, regolato attraverso l'articolo 18 dello Statuto dei lavoro-

ratori, è un diritto individuale di cruciale rilievo, in quanto attiene alla libertà delle persone che lavorano: si tratta, in altre parole, della principale applicazione nell'ambito della legislazione ordinaria di fondamentali principi costituzionali, quali quelli contenuti negli articoli 1 e, soprattutto, 4 della Costituzione.

Stante tali premesse, ne consegue che non appare più giustificato delimitare la sfera applicativa della disciplina di tutela dal licenziamento illegittimo in forza di soglie occupazionali differenziate per le imprese industriali e commerciali (quindici dipendenti) e, rispettivamente, agricole (per le quali è sempre stato previsto il limite dei cinque addetti); né, tanto meno, continuare ad utilizzare l'incongruo riferimento all'unità produttiva anziché all'organizzazione complessiva del datore di lavoro. D'altra parte, se si vuole calibrare la disciplina dei licenziamenti illegittimi sulla consistenza economica del datore di lavoro, non è più possibile nemmeno continuare a chiudere gli occhi innanzi alla realtà dei gruppi d'impresa, che meritano piuttosto, ai fini del diritto del lavoro, di essere considerati come centro unitario d'imputazione di rapporti giuridici.

Quanto alla piccola impresa, il presente disegno di legge ne riconosce la persistente importanza anche ai fini delle prospettive future dell'economia italiana, ma esprime la convinzione che il rapporto fra piccola impresa e mondo del lavoro debba necessariamente modificarsi in base al cambiamento della sensibilità e del sentire comune.

Per questi motivi l'articolo 1 del disegno di legge propone l'abbassamento della soglia occupazionale oltre la quale applicare l'istituto della reintegrazione da quindici a cinque dipendenti, senza più operare distinzioni fra imprese dei diversi settori produttivi, tenendo

conto del fatto che in imprese di piccolissime dimensioni - che tuttavia in Italia costituiscono una platea molto ampia - le relazioni interpersonali tra datore di lavoro e lavoratori prevalgono di gran lunga su quelle improntate al rapporto contrattuale tra le parti.

Lo stesso articolo 1 prevede anche, in materia di processo del lavoro, misure coercitive di carattere pecuniario a carico del datore di lavoro che non dia seguito sollecito alle sentenze di condanna alla reintegrazione del lavoratore. Vengono altresì precisati i criteri di computo dei lavoratori, tenendo conto della variegata tipologia di rapporti «atipici» così diffusa nell'odierno mercato del lavoro; viene altresì inserita una previsione specifica sulla rilevanza del gruppo di imprese ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

I commi 2 e 3 dell'articolo 1 si occupano della residua sfera di applicabilità della cosiddetta tutela obbligatoria, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ridefinendo altresì l'importo dell'indennità risarcitoria ivi prevista.

Il comma 4 dell'articolo 1 integra la disciplina di tutela nei confronti del licenziamento discriminatorio con una disposizione di carattere processuale, volta a generalizzare il criterio di parziale inversione dell'onere della prova già accolto dall'ordinamento in relazione alle discriminazioni di sesso.

L'articolo 2 del disegno di legge, infine, estende i diritti sindacali previsti dal titolo III della citata legge n. 300 del 1970 anche ai lavoratori delle imprese che occupino fino a cinque dipendenti.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

*(Modifiche al legge 20 maggio 1970, n. 300, alla legge 11 maggio 1990, n. 108 e alla legge 15 luglio 1966, n. 604)*

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

*a)* al primo comma:

1) al primo periodo, le parole: «che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo,» sono sostituite dalle seguenti: «che occupa alle proprie dipendenze più di cinque prestatori di lavoro,»;

2) il secondo periodo è soppresso;

*b)* dopo il primo comma sono inseriti i seguenti:

«Il giudice, con la sentenza o l'ordinanza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, oltre all'obbligo di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, determina la somma dovuta dal datore di lavoro per l'eventuale ritardo nell'esecuzione del provvedimento, entro il limite massimo di quattro retribuzioni globali di fatto giornaliere ed il limite minimo di due retribuzioni globali di fatto giornaliere per ogni giorno di ritardo, tenuto conto delle dimensioni dell'organizzazione produttiva.

Il lavoratore può chiedere, con ricorso al giudice che ha ordinato la reintegrazione, la liquidazione della somma dovuta. L'onere della prova dell'effettiva reintegrazione grava sul datore di lavoro. Il giudice provvede nelle forme di cui al primo comma dell'articolo 669-*sexies* del codice di procedura civile e decide con ordinanza con la quale liquida le spese del procedimento; il provvedimento è immediatamente esecutivo e contro lo stesso è ammesso reclamo a norma dell'articolo 669-*terdecies* del codice di procedura civile»;

c) il secondo comma è sostituito dal seguente:

«Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche degli apprendisti, dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine, di inserimento, a tempo parziale o impiegati previa stipulazione di un contratto di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Per i lavoratori a tempo parziale si applica il criterio di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 6 febbraio 2000, n. 61; i lavoratori assunti con contratto a termine, di inserimento o previa stipulazione di un contratto di somministrazione di lavoro si computano sommando il numero di ore lavorative da essi effettuate nell'anno di calendario immediatamente precedente a quello del licenziamento e dividendo la cifra ottenuta per 1.905 o per il divisore corrispondente al minor numero di ore normali di lavoro svolte, ai sensi del contratto collettivo applicabile, in ragione di anno da un lavoratore a tempo pieno e indeterminato. Si computano altresì come unità intere i collaboratori coordinati e continuativi a progetto impiegati nel medesimo arco temporale. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Ai medesimi fini le imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coinci-

denti, ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo anche consortile, in particolare nell'ambito di un medesimo gruppo di imprese, sono considerate come centro unitario di imputazione di rapporti giuridici, quale che sia il numero dei lavoratori da ciascuna di esse dipendenti. Si prescinde dalla forma societaria e dalla distinta personalità giuridica»;

*d)* al terzo comma, la parola: «secondo» è sostituita dalla seguente: «quarto»;

*e)* al quinto comma, la parola: «quarto» è sostituita dalla seguente: «sesto».

*f)* al decimo comma, la parola: «quarto» è sostituita dalla seguente: «nono».

2. I datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che non superano la soglia occupazionale di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 1 del presente articolo, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dal comma 3 del presente articolo. L'articolo 2 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è abrogato.

3. All'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono apportate le seguenti modificazioni:

*a)* al primo periodo, le parole: «2,5 ed un massimo di 6» sono sostituite dalle seguenti: «6 ed un massimo di 10»;

*b)* il secondo periodo è sostituito dal seguente:

«Il giudice può elevare la misura massima della predetta indennità fino a 12 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 15 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, tenuto sempre conto degli altri elementi di fatto di cui al primo periodo del presente articolo».

4. All'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108 è aggiunto il seguente comma:

«2. Con riguardo a tutti i licenziamenti di cui al comma 1, quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione del carattere discriminatorio del licenziamento intimato, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione».

Art. 2.

*(Estensione dei diritti sindacali)*

1. All'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il primo comma è sostituito dal seguente: «Le disposizioni del Titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, si applicano ai datori di lavoro imprenditori che occupino alle proprie dipendenze più di cinque prestatori di lavoro»;

b) il secondo comma è abrogato.

2. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano i medesimi criteri di cui all'articolo 18 della medesima legge n. 300 del 1970, come modificata dall'articolo 1, comma 1, della presente legge.

