

## **Proposta di legge d’iniziativa popolare: “Nuova disciplina dei licenziamenti individuali (abolizione dell’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori) e delega al Governo per l’istituzione del sussidio di disoccupazione e per l’integrazione dei sistemi di protezione sociale e promozione del lavoro”**

I sottoscritti cittadini italiani presentano – ai sensi dell’art. 71, comma secondo della Costituzione ed in applicazione della legge 25 maggio 1970, n. 352 e successive modificazioni – la seguente proposta di legge:

### RELAZIONE

Onorevoli Parlamentari,

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 sussista nessuna di queste due motivazioni, nel caso di licenziamento operato in 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’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. 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, l’art. 18 funziona come potente deterrente a nuove assunzioni con “normali” contratti a tempo indeterminato; per le aziende più piccole, invece, l’art.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.

### ARTICOLI

#### **Art. 1.** *(Campo di applicazione della disciplina del recesso)*

1. Salva l’eventuale disciplina più favorevole per il prestatore di lavoro, contenuta in contratto individuale o collettivo stipulato dopo la pubblicazione della presente legge, e salvi comunque i divieti del licenziamento discriminatorio a norma dell’articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, del licenziamento in caso di malattia o maternità a norma dell’articolo 2110 del codice civile e dell’articolo 2 della legge 30 dicembre

1971, n. 1204, e del licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il suo matrimonio a norma 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 agli articoli seguenti.

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, n. 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 artt. 2, 3, 4 e 5 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 il rapporto di lavoro sportivo di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.

#### **Art. 2. (Comunicazione del licenziamento e preavviso)**

1. Il recesso dal rapporto deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

2. Quando non sia stato stipulato il patto di prova o il relativo termine sia 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.

3. Dal momento 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, a norma del comma 1 dell'articolo 3.

4. Quando il licenziamento sia 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 tal 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 secondo comma è dimezzato:

a) nel rapporto di collaborazione autonoma di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

b) nei rapporti di collaborazione subordinata, anche del socio cooperatore, di cui siano titolari datori di lavoro che abbiano 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 abbia 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 a norma dei commi 2 e 3 dell'articolo 2, nonché del numero di mensilità di indennità sostitutiva del preavviso eventualmente corrispostagli a norma del comma 4 del medesimo articolo.
2. Salva l'eventuale disciplina più favorevole per il prestatore di lavoro, contenuta in contratto individuale o collettivo stipulato dopo la pubblicazione della presente legge, ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento non viene computata la parte di retribuzione lorda annua eccedente il limite di euro 30.987,41. Detto limite verrà modificato ogni tre anni mediante 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'ISTAT.
3. L'indennità di licenziamento non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

4. L'indennità di licenziamento di cui ai commi precedenti è dimezzata nei casi di cui all'art. 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'art. 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 tal caso il periodo di preavviso e l'indennità di licenziamento si riducono in proporzione alla gravità dell'inadempimento, fino ad azzerarsi 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 trenta giorni 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 trenta giorni dalla notificazione il datore di lavoro deve presentare alla Commissione la motivazione precisa del proprio provvedimento e indicare i mezzi di accertamento dei fatti rilevanti. La Commissione, convocate le parti, deve decidere, entro tre mesi dalla presentazione del ricorso, con provvedimento motivato, dandone comunicazione a ciascuna delle parti stesse. Entro trenta giorni 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 si applicano anche al licenziamento per riduzione del personale di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223. In tal 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 suddetta legge, e di un ulteriore importo pari al contributo eventualmente dovuto dall'imprenditore all'istituto previdenziale a norma dei commi 4, 5 e 6 dell'articolo 5 della stessa legge.

**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 della Repubblica è delegato, sentita le Conferenze Stato Regioni e Stato Autonomie Locali, ad emanare, entro novanta giorni 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 assistenziale, 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 ai fini della presente legge si considerino aventi diritto al sussidio tutti i cittadini disoccupati od impiegati con contratto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3 del c.p.c., con reddito mensile inferiore all'ammontare del sussidio di disoccupazione e non aventi diritto al trattamento di quiescenza;
    2. che il sussidio sia graduato nell'ammontare e nella durata con riferimento all'età e al curriculum formativo e professionale e alle condizioni economiche del nucleo familiare degli aventi diritto;

3. che il sussidio 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 abbia durata limitata e comunque non superiore ai 48 mesi, anche non continuativi, e sia riservato ai soli lavoratori ultratrentenni, con l'eccezione dei lavoratori con invalidità fisica superiore al 50% o psichica superiore al 25%;
  5. che la durata del sussidio sia incrementato di un terzo nelle regioni in cui il tasso di disoccupazione sia superiore al doppio della media nazionale;
  6. che il sussidio non sia sottoposto a tassazione e a contribuzione previdenziale e non sia quindi riconosciuto ai fini pensionistici;
  7. che per i soggetti di cui agli artt. 3, 4 e 5 della presente legge, il diritto al sussidio decorra a partire 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 con servizi di riqualificazione professionale, da effettuarsi senza oneri per il lavoratore disoccupato a cura dei servizi pubblici per l'impiego;
  - e) prevedere che l'ingiustificato rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un contratto di lavoro, ancorché 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), n. 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 detta 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 TFR verso forme di previdenza integrativa;
    3. il rafforzamento delle misure contro l'evasione e l'elusione contributiva;
  - g) stabilire l'integrazione fra 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; l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300; 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* della Repubblica italiana.