

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PROMOSSA DALLA CGIL SULLA ESTENSIONE  
DELLA TUTELA CONTRO I LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI

**Art. 1 - Modifica dell'art.18 Legge 20 maggio 1970 N.300**

1. Allo scopo di estendere la tutela legislativa contro i licenziamenti ingiustificati, nel primo periodo del primo comma dell'art.18 della legge 20 maggio 1970, N.300, sono soppresse 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 altresì abrogati l'intero secondo periodo del primo comma, nonché i commi secondo e terzo del medesimo articolo.

**Art. 2 – Ulteriori abrogazioni**

Sono abrogati l'art.2, primo comma, e l'art.4 della Legge 11 maggio 1990 N.108 e l'art.8 della Legge 15 Luglio 1966 N. 604

**Art. 3 – Ambito di non applicazione dell'art.18 L. 20 maggio 1970 N.300**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.3 della Legge 11 maggio 1990 N.108, nonché quanto previsto dall'art. 7 della presente legge, il disposto dell'art.18 Legge 20 maggio 1970, N.300 non trova applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958 N 339 e nei confronti dei lavoratori ultrasessantacinquenni che abbiano maturato almeno 40 anni di anzianità pensionistica.

**Art. 4 – Licenziamento discriminatorio:**

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1996, n. 604 e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

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. 5 – Integrazione dell'art. 3 Legge 15 luglio 1966 N. 604**

1. Nel testo della Legge 15 luglio 1966, N. 604, dopo le parole “*ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e di regolare funzionamento di essa*” sono aggiunte le parole “*purché il datore di lavoro abbia fatto preventivo ricorso a contratti di solidarietà, sospensioni da lavoro con integrazione salariale, o altri istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, di eliminazione anche temporanea dell'esubero con conservazione del rapporto di lavoro.*”

**Art. 6- Istanza di risarcimento per equivalente**

1. Fermi gli effetti della sentenza e dell'ordine di reintegra di cui ai commi primo e quarto dell'art.18 della legge 20 maggio 1970, N. 300, e salva altresì la facoltà del lavoratore di richiedere l'indennità di cui al comma quarto della stessa disposizione di legge, il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, il quale occupi non più di quindici prestatori di lavoro può, con ricorso al medesimo giudice che ha emanato la sentenza, chiedere di sostituire l'ordine di reintegra con un risarcimento per equivalente della perdita del posto di lavoro, non oltre 60 giorni dalla lettura del dispositivo.

2. L'istanza di cui al comma precedente comporta rinuncia alla impugnazione della sentenza che ha annullato il licenziamento o ne ha dichiarato la nullità o l'inefficacia.

**Art. 7 – Computo del limite occupazionale**

1. Ai fini del computo del limite occupazionale massimo di cui all'art. 6 che precede, si tiene conto degli apprendisti e dei lavoratori assunti a termine, a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro. Per i lavoratori a tempo parziale, si applica il criterio di cui all'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 6 febbraio 2000, n. 61. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

2. Ai fini di cui alla presente legge le imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo anche consortile, in particolare nell'ambito di un medesimo gruppo d'impresе, sono considerate

come centro unitario d'imputazione di rapporti giuridici, quale che sia il numero dei lavoratori da ciascuna di esse dipendenti. Si prescinde dalla distinta personalità giuridica".

3. Il computo dei limiti occupazionali di cui al comma 1 del presente articolo non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie

#### **Art. 8 – Disposizioni processuali**

1. L'udienza di discussione dell'istanza di cui all'art.6 della presente legge, proposta con ricorso ex art.414 c.c. deve essere fissata senza ritardo, con priorità nella trattazione rispetto alle altre controversie, ed termini di cui all'art. 415, quinto comma, sono ridotti della metà.

Con l'effettivo pagamento della somma liquidata dal giudice nel dispositivo di sentenza, aumentata dell'indennità di mancato preavviso, il rapporto di lavoro si estingue e l'ordine di reintegra cessa di produrre effetti.

#### **Art. 9 – Quantificazione del risarcimento**

1. Il giudice adito ai sensi degli articoli che precedono condanna il datore di lavoro al pagamento, in sostituzione del danno futuro derivante dalla perdita del posto di lavoro. L'importo è determinato, nel contraddittorio delle parti, avendo riguardo all'età, al sesso, qualifica professionale, livello di scolarità, condizioni del mercato del lavoro locale, e ad ogni altra circostanza incidente sulla probabilità e sui tempi di reperimento di nuova occupazione, nonché alle conseguenze sulle condizioni personali e familiari del lavoratore. Il risarcimento non può comunque essere inferiore, nel minimo, a quindici mensilità e non può superare nel massimo le 24 mensilità quando il datore di lavoro comprovi di aver realizzato, nell'ultimo periodo d'imposta precedente l'istanza di cui all'art.6, un fatturato annuo non superiore ad euro 350.000,00.

MARZO 2003