



Speciale Referendum CGIL Sentenza Corte Costituzionale, 11 gennaio 2017

Il referendum che non ci sarà: Jobs Act e art. 18 dello Statuto dei lavoratori

In sintesi: la materia investita dal referendum

Il quesito referendario in materia di licenziamenti **non è stato ammesso dalla Corte costituzionale**, dunque il referendum non si terrà. Può essere comunque di interesse approfondire quali ne erano i contenuti (e, per chi vuole, verificare i testi).

Il quesito era un po' complesso, e tale carattere può avere inciso sulla decisione della Corte (le cui motivazioni non sono note al momento di redazione della presente scheda).

Va però detto che già nel 2003 la Corte era stata chiamata a pronunciarsi su un quesito referendario non molto dissimile, che allora era stato ritenuto ammissibile (il referendum poi infatti si celebrò: non raggiunse tuttavia il quorum di validità, e nell'ambito dei voti espressi la grande maggioranza degli elettori si pronunciò a favore dell'abrogazione). In quella occasione, la proposta di abrogazione riguardava alcuni commi o parti di commi dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori (l. 300 del 1970, nel testo allora vigente); l'art. 2, comma primo, e l'art. 4, comma primo, della legge 108/1990; l'art. 8 della legge 604/1996, con la finalità complessiva di estendere a tutti i rapporti di lavoro il regime della reintegrazione nel posto di lavoro.

Nel caso odierno, il quesito investiva due diversi provvedimenti: il **d.lgs. n. 23 del 2015** (che si intitola "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti", ed è il più noto provvedimento del c.d. Jobs Act voluto dal Governo Renzi) e numerose parti dell'**art. 18**, nella versione modificata dalla **Legge Fornero del 2012** (su iniziativa del Governo Monti).

Pur nella complessità del quesito, che incide sull'art. 18 con una operazione di ritaglio, la questione di fondo del referendum appariva comunque unitaria e tutto sommato facilmente comprensibile, poiché riguardava il ripristino e l'estensione della reintegrazione nel posto di lavoro come effetto di un licenziamento invalido.

Nel caso del d.lgs. n. 23/2015 si proponeva l'abrogazione integrale del provvedimento, e dunque della disciplina sanzionatoria dei licenziamenti applicabile ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 (cioè dall'entrata in vigore dello stesso decreto).

Nel caso dell'art. 18, invece, l'abrogazione di singoli periodi o di singole parole era finalizzata a modificare la norma, con due principali conseguenze: a) da un lato la **semplificazione dei regimi sanzionatori** del licenziamento invalido, che sarebbero divenuti soltanto due (e non più quattro, come nella legge Fornero), entrambi **basati sulla reintegrazione nel posto di lavoro**; b) dall'altro, la semplificazione e l'estensione del **campo di applicazione** della reintegrazione: questa, come già avviene oggi, si sarebbe applicata a tutti i datori di lavoro e a tutti i rapporti di lavoro (compresi i dirigenti) in caso di licenziamento discriminatorio o nullo, mentre in caso di licenziamento illegittimo perché non giustificato si sarebbe applicata, in caso di approvazione del referendum, ai lavoratori (non dirigenti) dei



datori di lavoro che occupano **più di cinque dipendenti**.

Perché da anni si discute tanto di art. 18

La disciplina dei licenziamenti interessata dal referendum era solo quella sanzionatoria, non venendo invece toccata la **disciplina sostanziale**, cioè le regole che indicano a quali condizioni e con quali modalità un datore di lavoro può licenziare un lavoratore per motivi riconducibili alla sua condotta o per ragioni economiche e organizzative (regole che si trovano principalmente nella legge n. 604 del 1966).

E' forse il caso di spiegare come mai, da anni, il dibattito politico sulle regole dei licenziamenti si concentra soprattutto sul regime sanzionatorio, lasciando sostanzialmente fermo il profilo sostanziale della disciplina (giusta causa e giustificato motivo, soggettivo e oggettivo).

E' infatti evidente che tra la disciplina sanzionatoria e quella sostanziale c'è un nesso immediato, nel senso che tanto più forte è la sanzione di un licenziamento (in ipotesi illegittimo, tanto più saranno effettive le regole che impongono al datore di lavoro limiti alla possibilità di licenziare il lavoratore: viceversa, un datore di lavoro che sa di rischiare conseguenze sanzionatorie contenute (ad esempio un modesto indennizzo economico) potrebbe più facilmente decidere di licenziare un lavoratore anche in assenza di un serio motivo riconducibile a quelli indicati dalla legge, e sopra richiamati.

Quanto appena richiamato dà altresì immediatamente conto del collegamento che vi è tra la disciplina dei licenziamenti e la tutela in generale dei **diritti della persona del lavoratore**, della sua libertà e dignità, della sua capacità e forza contrattuale, ecc. E' infatti evidente che un lavoratore che goda di una protezione maggiormente effettiva contro un licenziamento che non sia sorretto da un serio motivo, il cui eventuale annullamento produca il ripristino del rapporto di lavoro, sarà un lavoratore più libero di far valere i propri diritti e meglio in grado di tutelare la propria posizione nel rapporto con il datore di lavoro.

E' per tale ragione che si sostiene che il regime sanzionatorio del licenziamento invalido si riverbera sui rapporti di lavoro non solo e non tanto al momento del licenziamento, ma ancor prima durante lo stesso rapporto, definendo gli **equilibri di forza contrattuale e sociale** tra le parti. D'altra parte, è altresì evidente che l'intensità delle sanzioni che l'ordinamento riconduce ai licenziamenti invalidi è uno degli elementi che concorre a definire (soprattutto con riguardo ai licenziamenti per motivi economici) le condizioni e i rischi delle decisioni dell'impresa sulla c.d. flessibilità in uscita.

Ciò premesso, va aggiunto che nel nostro ordinamento la materia ha avuto nel tempo uno sviluppo particolarmente complesso, differenziando sia la disciplina dei diversi casi di licenziamento sia le tutele applicabili ai diversi rapporti di lavoro (differenti per tipologie di lavoratori, per natura e dimensione del datore di lavoro o dell'unità produttiva di inserimento, e da ultimo anche in relazione alla data di avvio del rapporto di lavoro). Tale complessità di regole ha avuto un incremento proprio con i più recenti provvedimenti, ovvero la Legge Fornero del 2012 e il Jobs Act del 2015.

L'art. 18 Stat. lav. si applica oggi ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (ai lavoratori assunti dopo tale data è applicabile invece il decreto 23/2015).

Prima della Legge Fornero, l'art. 18 prevedeva un unico regime sanzionatorio per tutti i casi di licenziamento invalido, fondato sulla reintegrazione nel posto di lavoro, sul risarcimento integrale del danno subito per il periodo successivo al licenziamento, sul diritto alla copertura previdenziale continuativa.

La norma prevede invece oggi **quattro diversi regimi di tutela** ricollegabili a diversi vizi profili di invalidità del licenziamento (vizi formali, procedurali o sostanziali). I primi due prevedono ancora il diritto del lavoratore alla **reintegrazione nel posto di lavoro** (dunque il ripristino e la continuità del rapporto di lavoro, anche dal punto di vista previdenziale), ma si applicano ai soli casi più gravi di invalidità.



Il terzo e il quarto regime di tutela prevedono invece conseguenze meramente indennitarie del licenziamento invalido (dunque la conferma dell'estinzione del rapporto di lavoro, con diritto soltanto a un'indennità economica, graduabile su diverse intensità).

Di tali regimi sanzionatori sono diversi i campi di applicazione: il regime di tutela reintegratoria "piena" per i licenziamenti discriminatori e nulli si applica a tutti i rapporti di lavoro, presso tutti i datori di lavoro e a prescindere dalla dimensione dell'unità produttiva.

Invece, gli altri regimi di tutela previsti dalla norma (riguardanti i licenziamenti ingiustificati o con vizi formali e procedurali) si applicano ai lavoratori che siano impiegati in unità produttive che occupino più di quindici lavoratori (o più di cinque se si tratta di imprenditori agricoli), nonché ai datori di lavoro che nell'ambito di uno stesso comune occupino più di quindici dipendenti (e alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupino più di cinque dipendenti), anche se ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti; infine, tale disciplina si applica in ogni caso ai datori di lavoro che occupino più di sessanta dipendenti.

Per completezza del quadro va ancora ricordato che per i lavoratori assunti fino al 7 marzo 2015 che operino presso datori di lavoro o unità produttive alle quali non si applichi l'art. 18 (cioè, secondo una diffusa semplificazione, i lavoratori delle piccole imprese), si applica per i licenziamenti ingiustificati l'art. 8 della legge n. 604/1966, il quale prevede un risarcimento del danno variabile, su decisione del giudice, tra 2,5 e 6 mensilità della retribuzione globale di fatto (salvo il caso in cui sia accertata la nullità o il carattere discriminatorio del recesso, che anche per questi lavoratori vengono sanzionati con la reintegrazione).

Il d.lgs. 23/2015 ha interamente sostituito le regole dell'art. 18, e di altre disposizioni, ma solo per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015.

Anch'esso prevede diversi regimi di tutela, dalla reintegrazione a regimi meramente indennitari. La forte differenza, tuttavia, è da un lato la forte limitazione dei casi in cui si applica la reintegrazione – mantenuta in sostanza per i licenziamenti discriminatori e nulli, in modo simile all'art. 18, ma per il resto limitata a un solo caso di più grave invalidità del licenziamento disciplinare – dall'altro la notevole riduzione dei regimi indennitari che, soprattutto per i lavoratori di bassa anzianità di servizio, sono oggi particolarmente modesti e non possono essere adattati dal giudice al caso concreto (in quanto la legge predetermina l'indennizzo secondo un rigido meccanismo legato all'anzianità di servizio).

* * *

A) Il testo del quesito referendario

«Volete voi l'abrogazione del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" nella sua interezza e dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" comma 1, limitatamente alle parole "previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile"; comma 4, limitatamente alle parole: "per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili," e alle parole ", nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto"; comma 5 nella sua interezza; comma 6, limitatamente alla parola "quinto" e alle parole ", ma con attribuzione al lavoratore di



un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi " e alle parole ", quinto o settimo"; comma 7, limitatamente alle parole "che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'art. 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" e alle parole "; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo"; comma 8, limitatamente alle parole "in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento", alle parole "quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di" e alle parole ", anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti".».

B) Il testo dell'art. 18 Stat. lav. vigente, e come avrebbe potuto essere modificato dal referendum

Testo attuale (in neretto le parti oggetto del quesito abrogativo)	Testo che sarebbe risultato in caso di esito positivo del referendum
<p>Art. 18 Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo</p> <p><i>1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e</i></p>	<p>Art. 18 Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo</p> <p><i>1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e</i></p>



*successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità **previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile**, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.*

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. (identico)

3. (identico)



4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, **per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili**, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, **nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.** Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. (soppresso)



condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al **quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.**

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero **che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai**

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al comma quarto.

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero per giustificato motivo oggettivo.



fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

*8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che **in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento** occupa alle sue dipendenze più di **quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.***

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di cinque dipendenti.

9. (identico)

10. (identico)



<p><i>continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.</i></p>	
<p><i>11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.</i></p>	<p>11. (identico)</p>
<p><i>12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.</i></p>	<p>12. (identico)</p>
<p><i>13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.</i></p>	<p>13. (identico)</p>
<p><i>14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.</i></p>	<p>14. (identico)</p>



C) Il testo del d.lgs. n. 23 del 2015, che il quesito intendeva abrogare interamente

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23. Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Art. 1. Campo di applicazione

- 1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.*
- 2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.*
- 3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.*

Art. 2. Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

- 1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.*
- 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.*
- 3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.*
- 4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.*



Art. 3. Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4. Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5. Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6. Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede



da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7. Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8. Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9. Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10. Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11. Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.



Art. 12. Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Quali sarebbero stati gli effetti del referendum

Il quesito referendario tendeva dunque, e in primo luogo, a ripristinare la disciplina prevista dall'art. 18 prima delle modifiche del 2012, basata sul **ruolo centrale della reintegrazione** nel posto di lavoro quale sanzione di un recesso invalido. In secondo luogo, il quesito puntava a ottenere anche un significativo **allargamento del campo di applicazione** del nuovo art. 18, che avrebbe riguardato tutti i datori di lavoro che occupino più di cinque dipendenti. Al di sotto di tale soglia si sarebbe applicata la vecchia disciplina della legge 604/1966 (risarcimento da 2,5 a 6 mensilità).

In assenza del referendum, soprattutto i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015, e dunque assoggettati alla disciplina del contratto a tutele crescenti, restano in una condizione di grave sotto-protezione nei confronti di un licenziamento (in ipotesi) illegittimo, salvo che si riesca a dimostrarne il carattere discriminatorio o nullo (prospettiva però sempre assai difficile da percorrere, soprattutto per difficoltà di prova).

La possibilità di una loro maggior tutela resta affidata alla contrattazione collettiva, ove possibile, al contratto individuale di lavoro (ipotesi praticabile soprattutto per i lavoratori di elevata specializzazione, che all'atto dell'assunzione dovranno cercare di ottenere clausole di garanzia della stabilità del rapporto), nonché alla capacità degli operatori del diritto (avvocati e magistrati) di sviluppare innovative prospettive di tutela, ivi compresa la possibilità di rimettere all'esame della Corte costituzionale quei passaggi del decreto 23/2015 che, con più immediata evidenza, appaiono in contrasto con il principio di eguaglianza e con altre disposizioni della Costituzione.