

È DAVVERO INUTILE ANDARE A VOTARE PER ABROGARE IL JOBS ACT?

di Alberto Piccinini*

(versione integrale dell'articolo pubblicato sul Blog del Fatto Quotidiano il 23 aprile 2025

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2025/04/23/referendum-abrogazione-jobs-act-licenziamenti-senza-reintegra/7961325/>)

Un recente articolo pubblicato sul Blog del Fatto Quotidiano a firma dell'avvocato giuslavorista Adriano Cirillo pone dei dubbi sull'utilità dell'abrogazione dell'intero decreto legislativo n. 23 del 2015 (primo degli otto decreti che fanno parte del cosiddetto Jobs Act), e quindi sul voto Sì al quesito n. 1 dei referendum proposti dalla CGIL. Questo articolo si aggiunge ad altri, pubblicati in diverse testate giornalistiche, che, con argomenti più o meno simili, paiono incentivare i lettori a non recarsi a votare, ovvero, più specificamente, a trascurare la scheda del referendum in questione, o comunque a dare voto negativo.

Ed invece occorre ribadire l'importanza di questa imminente scadenza referendaria - per lo più ignorata dalla grande stampa - su varie norme del diritto del lavoro che incentivano la precarietà e rendono il lavoro meno sicuro, e meno protetto. Il primo referendum, in particolare, riguarda il famoso articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che per oltre quarant'anni (dal 1970 al 2012) aveva previsto la regola secondo la quale qualunque licenziamento posto in essere da un datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti, se dichiarato illegittimo da un giudice, dovesse dare diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro. Si trattava, in realtà, dell'applicazione di una regola generale del diritto civile che si chiama "remissione in pristino", operazione mediante la quale una situazione viene riportata a com'era prima di subire il pregiudizio e non già assicurando al danneggiato un risarcimento economico (se qualcuno costruisce un muro a due metri dalla mia finestra impedendomi di vedere quello che vedevo prima, l'unica soluzione ammissibile è l'abbattimento del muro).

Questa regola nel 2012 è stata già parzialmente modificata con una riforma dell'art. 18 da parte del Governo Monti (una delle famose riforme Fornero) che ha in parte ridotto ad alcune ipotesi la possibilità della reintegrazione prevedendo, per le altre, un indennizzo economico.

A distanza di soli tre anni è intervenuto però il decreto legislativo n. 23, che si è espressamente prefisso lo scopo di considerare come regola l'indennizzo (pretendendo anche di fissarne il preciso ammontare rapportato agli anni di anzianità di servizio) e la reintegrazione come soluzione da applicarsi solo in casi eccezionali. Tuttavia, anziché abolire l'articolo 18, ne ha stabilito la "morte lenta", disponendo che le nuove regole si applicano solo ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015. In tal modo è stata introdotta una ingiustificata disuguaglianza nel mondo del lavoro tra persone che svolgono la stessa attività nello stesso luogo di lavoro con la conseguenza che, con il decorrere del tempo, i tutelati dall'articolo 18 si riducono progressivamente, come in effetti è avvenuto negli ultimi dieci anni.

Non solo: la legge Fornero del 2012 aveva introdotto una particolare procedura conciliativa nei casi di licenziamenti economici, vietando di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo senza aver prima attivato un tentativo di conciliazione presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro: il datore di lavoro con più di 15 addetti deve preventivamente *manifestare*, motivandola, *l'intenzione* di licenziare, e solo nel caso in cui non si sia raggiunto un accordo davanti alla Commissione di conciliazione, potrà procedere al

licenziamento. Tutte queste garanzie, che hanno anche l'effetto di ridurre il contenzioso giudiziario, sono state cancellate dal Jobs Act per gli assunti dopo del 7 marzo 2015.

Ma anche nel merito esistono - e permangono - notevoli differenze di trattamento a seconda che si applichi l'art. 18 o il D.Lgs. n. 23, pur se, nel corso degli ultimi dieci anni, la Corte costituzionale ha smantellato in molti punti le previsioni di quest'ultimo.

1. Bastino tre esempi di licenziamenti **illegittimi** per i quali il decreto n.23/2015 continua ad **escludere la reintegrazione**: a) in caso di **licenziamento disciplinare**, anche dopo l'ultimo intervento della Corte costituzionale (sentenza n. 129 del 2024), a meno che il fatto contestato sia *insussistente* o il contratto collettivo non preveda *espressamente*, per quella specifica condotta, una sanzione diversa dal licenziamento, come il rimprovero scritto, la multa o la sospensione dal lavoro: ciò comporta che per un inadempimento lieve non specificatamente contemplato dal contratto collettivo tra le sanzioni conservative (come, comprensibilmente, spesso accade) si può perdere definitivamente il posto di lavoro; b) in caso di **licenziamento individuale per motivo economico** o organizzativo, ad esempio per soppressione del posto di lavoro, anche se è provato che il datore di lavoro avrebbe potuto collocare il dipendente in altro posto disponibile (cd. violazione dell'obbligo di *repechage*); c) nel caso di **un licenziamento collettivo** in cui vengono violati i criteri di scelta previsti dalla legge, come l'anzianità di servizio o i carichi di famiglia: regola, sia chiaro, che vale per i soli assunti dopo il 7 marzo 2015.

L'articolo giornalistico citato in apertura richiama inoltre la sentenza della Corte costituzionale n. 12 del 2025 secondo cui "all'esito dell'approvazione del quesito abrogativo il risultato di un ampliamento delle garanzie per il lavoratore non si verificherebbe in realtà in tutte le ipotesi di invalidità" perché in alcune di esse "si avrebbe, invece, un arretramento di tutela". Si tratta di una questione affiorata più volte in articoli critici del referendum ma rispetto alla quale va segnalata la strumentalità e parzialità. Se è vero infatti che esistono alcuni marginali casi di licenziamento illegittimo in cui la tutela risarcitoria del D.Lgs. 23 risulta - dopo gli interventi della Corte costituzionale - poco più vantaggiosa rispetto a quella dell'art. 18, è peraltro vero che quest'ultimo, anche dopo le modifiche apportate dalla legge Fornero, assicura la tutela reintegratoria come principio di prevalente tutela contro il licenziamento illegittimo. E questo è ben evidenziato dalla stessa sentenza della Corte costituzionale appena richiamata, la quale, nel dichiarare ammissibile il referendum ne ha evidenziato "la chiarezza, l'omogeneità e l'univocità" la cui matrice unitaria "resta quella di esprimersi a favore o contro l'abrogazione del d.lgs. 23/15 nella sua interezza". Un quesito, quindi, estremamente semplice nella sua sostanza, per quanto l'elettore troverà, a seguito dell'intervento della Corte costituzionale, un lungo testo pieno citazioni di leggi e di sentenze...

In conclusione non c'è alcun dubbio che esprimersi con un Sì a favore dell'abrogazione di tutto il decreto legislativo n. 23 del 2015, unitamente alle altre abrogazioni che si chiedono con gli ulteriori tre quesiti referendari promossi dalla CGIL, significherebbe lanciare un segnale forte in controtendenza rispetto ad una politica, propria degli ultimi decenni, di progressiva riduzione delle tutele del lavoro. E anche se fosse vero che il mondo del lavoro privato dipendente, oggi, non riguarda la maggioranza dei cittadini - perché ne sono esclusi gli studenti, i pensionati, i pubblici dipendenti, i liberi professionisti e i lavoratori autonomi in genere - questo non esimerebbe coloro che ne sono apparentemente estranei dal manifestare, oltre che la propria solidarietà, una presa di posizione, diretta e personale, contro la mercificazione del lavoro, la sua precarizzazione, le carenze nella tutela della salute e della sicurezza.

E lo stesso identico discorso vale per il quinto referendum - pure appoggiato, anche se non promosso, dalla CGIL - che in astratto riguarda solo una minoranza di cittadini interessata al problema dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extra-comunitario per ottenere la cittadinanza italiana, ma in concreto comporta scelte di civiltà.

* Avvocato giuslavorista “di lungo corso”, ha pubblicato diversi articoli e libri in materia di licenziamenti. È presidente dall’associazione *Comma 2 - Lavoro è dignità* www.comma2.it e membro, da decenni, della Consulta giuridica della CGIL.