



Schede illustrative dei quesiti referendari in materia di lavoro proposti per iniziativa della Cgil

a cura della Redazione di Wikilabour

(si precisa che le schede tendono a illustrare gli aspetti essenziali dei quesiti e le conseguenze che ne deriverebbero in termini di modifica della disciplina di legge, con qualche semplificazione – per ragioni di semplicità espositiva - di aspetti più di dettaglio o di problematiche interpretative della disciplina investita dai referendum)

Quesito n. 1 – Jobs Act e licenziamenti (*)

Il quesito mira all'abrogazione dell'intero d.lgs. n. 23/2015 – disciplina del c.d. contratto di lavoro a tutele crescenti: si tratta della disciplina che ha previsto un nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti invalidi per i dipendenti assunti a partire dal 7 marzo 2015. (**)

Il decreto 23, in estrema sintesi, prevede quanto segue.

A) Sanzione reintegratoria (e pieno risarcimento del danno intermedio) per tutti i casi di licenziamenti discriminatori e nulli per varie ipotesi di violazione di legge, da parte di tutti i datori di lavoro di qualsiasi dimensione.

B) Sanzione indennitaria per i licenziamenti ritenuti illegittimi quando siano stati intimati per motivo disciplinare (giustificato motivo soggettivo e giusta causa), salva l'ipotesi (per i datori >15 dipendenti) in cui il giudice accerti l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore (ipotesi per la quale è ancora prevista una sanzione reintegratoria); a tale unica ipotesi prevista dalla legge si è poi aggiunta, per effetto della sentenza della Corte costituzionale n. 129/2024, l'ipotesi in cui la contrattazione collettiva tipizzi specifiche ipotesi di mancanze disciplinari cui ricolleggi una sanzione conservativa (cioè: se il datore di lavoro licenzia il lavoratore per una condotta per la quale il codice disciplinare prevede espressamente una sanzione conservativa, la conseguenza è nuovamente la reintegrazione). La sanzione indennitaria, per datori di lavoro medio grandi (unità produttive >15 dipendenti e casi annessi) è decisa dal giudice in un arco tra 6 e 36 mensilità di retribuzione, sulla base dell'anzianità di servizio e di altri criteri.

C) Sanzione esclusivamente indennitaria, come regola generale, per i licenziamenti ritenuti illegittimi quando siano stati intimati per giustificato motivo oggettivo. Così la legge: tuttavia, a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 128/2024, si è tornati a prevedere la

* Per esigenze di semplicità, la casistica delle ipotesi di licenziamento e relative sanzioni nei diversi regimi illustrati è riassunta per ipotesi generali, trascurando alcuni aspetti di dettaglio e tenendo conto delle prassi interpretative oggi prevalenti sulla disciplina di legge, che in diversi passaggi ha sollevato dubbi applicativi. Ad esempio, il campo di applicazione dei diversi regimi sanzionatori è indicato facendo riferimento solo alla soglia dei 15 dipendenti, anche se nella disciplina legale (art. 18, comma 8, stat. lav.) la distinzione tra sotto e sopra soglia è più articolata.

** Si precisa che la materia del referendum non riguarda né i lavoratori assunti come dirigenti (ai quali non si applica il d.lgs. 23/2015) né i lavoratori pubblici (i quali hanno un regime sanzionatorio disciplinato autonomamente nel Testo unico sul lavoro pubblico (art. 63), disposizione che in sostanza prevede per tutti i casi di licenziamento illegittimo la condanna dell'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento di un'indennità risarcitoria per tutto il periodo fino alla reintegrazione, con un tetto di 24 mensilità di retribuzione.



reintegrazione nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. Negli altri casi opera l'indennizzo (per la quantificazione vale quanto detto nel caso B).

D) Sanzione esclusivamente indennitaria per i licenziamenti collettivi, sia per i casi di violazione delle procedure sindacali sia per i casi di violazione dei criteri di scelta (per la quantificazione dell'indennità vale quanto detto nel caso B).

E) Sanzione esclusivamente indennitaria per tutti i licenziamenti, soggettivi ed economici (salvo il caso A), per datori di lavoro di piccola dimensione (fino a 15 dipendenti); l'indennità è decisa dal giudice in un arco tra 3 e 6 mensilità di retribuzione.

Nel caso in cui il referendum raggiungesse il quorum e avesse esito positivo, anche ai dipendenti assunti a partire dal 7 marzo 2015 si applicherebbero i regimi sanzionatori precedentemente vigenti (e che tuttora si applicano ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015) che, in estrema sintesi, prevedono (art. 18 Stat. Lav. – come modificato dalla “Legge Fornero” del 2012 – e art. 6 l. 604/1966).

A) Sanzione reintegratoria (e risarcimento del danno intermedio) per tutti i casi di licenziamenti discriminatori e nulli per varie ipotesi di violazione di legge, da parte di tutti i datori di lavoro di qualsiasi dimensione.

B) Illegittimità dei licenziamenti individuali intimati da parte di datori di lavoro medio grandi (unità produttive >15 dipendenti):

B.1) sanzione reintegratoria (e risarcimento del danno, con tetto massimo) per i licenziamenti soggettivi e per giusta causa, quando viene accertata l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore o la grave sproporzione tra il fatto commesso e la sanzione del licenziamento;

B.2) sanzione reintegratoria (e risarcimento del danno, con tetto massimo) per i licenziamenti oggettivi e organizzativi, quando viene accertata l'insussistenza delle ragioni addotte dal datore di lavoro o la violazione dell'obbligo di ricollocazione in azienda, ove possibile;

B.3) sanzione indennitaria, da 12 a 24 mensilità di retribuzione, per altri casi in cui il licenziamento B.1 e B.2 sia ritenuto non giustificato.

C) Per i licenziamenti collettivi per ristrutturazione e riduzione del personale (imprese e datori > 15 dipendenti):

C.1) sanzione indennitaria, da 12 a 24 mensilità di retribuzione, per i casi di violazione delle procedure sindacali;

C.2) sanzione reintegratoria per i casi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare;

D) Licenziamenti individuali da parte di piccoli datori di lavoro (fino a 15 dipendenti): sanzione esclusivamente indennitaria per tutti i licenziamenti, soggettivi ed economici (salvo il caso A) in un range tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione (attenzione: quanto qui detto potrebbe peraltro variare all'esito del referendum sul quesito 2).



Quesito n. 2 – licenziamenti nelle piccole imprese (e piccoli datori di lavoro non imprenditori)

Abrogazione delle parti evidenziate dell'art. 8 L. 604/1966

“Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. ~~La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.~~”

La norma in questione è quella che oggi disciplina le sanzioni del licenziamento ritenuto illegittimo (sia licenziamenti per motivi soggettivi e giusta causa, sia licenziamenti per motivi oggettivi e organizzativi) per i dipendenti di datori di lavoro di minore dimensione (in sostanza fino a 15 dipendenti) assunti prima del 7 marzo 2015 (e che si applicherebbe anche ai dipendenti assunti dal 7 marzo 2015 se avesse successo il referendum n. 1).

Oggi l'art. 6 prevede un regime esclusivamente indennitario (ferma la possibilità di ottenere la reintegrazione, anche nelle piccole imprese, laddove il giudice accerti che il licenziamento è discriminatorio o nullo per varie ipotesi di violazione di legge), con un arco risarcitorio tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione. Va segnalato che la norma prevede la possibilità dell'innalzamento del limite massimo a 10 e 14 mensilità, ma questo può avvenire solo in casi rarissimi, che vedano realizzarsi l'improbabile combinazione di più circostanze: il fatto che il lavoratore abbia un'anzianità di servizio molto elevata (10 anni per elevare il tetto a 10 mensilità, 20 anni per elevare il tetto a 14 mensilità) e che sia dipendente di un datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro (ma distribuiti su più unità produttive collocate in comuni diversi, e nel complesso fino a 60 dipendenti, altrimenti si applicherebbe l'art. 18 Stat. Lav.).

Nel caso in cui il referendum raggiungesse il quorum e avesse esito positivo, il Giudice che ritenesse ingiustificato il licenziamento potrebbe (rimanendo esclusa la possibilità di reintegrazione del lavoratore, salvo quando detto per i licenziamenti nulli e discriminatori) condannare il datore di lavoro a un risarcimento da 2,5 mensilità in su, senza un tetto massimo (cioè accertando il danno effettivo che il licenziamento illegittimo ha provocato al dipendente, ad esempio in relazione al successivo periodo di disoccupazione). Il risarcimento sarebbe determinato dal giudice secondo i normali criteri civilistici (che impongono comunque al danneggiato di dare prova del danno), facendo riferimento in primo luogo alla retribuzione persa (salvo la parte che sia compensata dall'indennità di disoccupazione o da redditi maturati dopo il licenziamento in altri rapporti di lavoro).



Quesito n. 3 – contratti a termine

Il terzo quesito mira all'abrogazione di alcune parole dell'articolo 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, cioè la disposizione che stabilisce le condizioni alle quali è possibile assumere un lavoratore con contratto a termine (invece che a tempo indeterminato).

Nell'attuale versione (modificata da ultimo nel 2023 e 2024), l'assunzione a termine può avvenire liberamente (senza necessità di motivazione) per una durata massima di 12 mesi; oltre tale termine, e comunque nel limite massimo dei 24 mesi, è possibile assumere a termine solo al fine di sostituire lavoratori assenti, oppure nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, o ancora (al momento fino a fine 2025), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (c.d. "causalone")

L'art. 19, primo comma, verrebbe così modificato:

"Apposizione del termine e durata massima.

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata ~~non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:~~

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) ~~in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il ((31 dicembre 2025)), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;~~

~~b-bis)~~ in sostituzione di altri lavoratori."

Il quesito prevede poi alcune modifiche dei commi successivi e dell'art. 21 dello stesso decreto, miranti a renderle coerenti alla modifica dell'art. 19, comma primo.

La nuova formulazione della disciplina mira in sostanza a ridurre il ricorso ai contratti a termine ripristinando la tecnica limitativa prevista dalla legge prima degli anni 2000, ammettendone l'utilizzo in un caso direttamente indicato dalla legge (ragioni sostitutive di altri lavoratori, ad esempio assenti per maternità, ferie, infortuni, aspettative o altro) e nei casi previsti dagli accordi sindacali stipulati con le associazioni sindacali più rappresentative.

Viene meno, in particolare, la possibilità di assumere a termine senza vincoli per i primi 12 mesi (assunzioni che oggi non devono essere motivate, salvi i limiti quantitativi previsti dalla disciplina, in percentuale sulla manodopera complessivamente occupata dal datore di lavoro), e viene meno la possibilità di individuare altre ipotesi di legittima assunzione a termine in assenza di accordi sindacali stipulati con le associazioni sindacali più rappresentative. L'impresa dunque non potrà più utilizzare contratti a termine per coprire una stabile posizione di lavoro (magari facendovi ruotare nel tempo lavoratori diversi).

Non sono modificate le altre disposizioni della disciplina dei contratti a termine (regimi sanzionatori, eccezioni escluse dai limiti, ecc.).



Quesito n. 4 – responsabilità del committente negli appalti

Abrogazione delle parti evidenziate dell'art. 26, comma 4, d.lgs 81/2008:

“Fermo restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). ~~Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici~~”.

L'art. 26 del Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è la norma che si occupa dei problemi di sicurezza che si pongono in caso di affidamento in appalto o subappalto di lavori, servizi e forniture (all'interno dell'azienda o nell'ambito dell'intero ciclo produttivo della committente, quando la stessa committente abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto).

La norma prevede una serie di obblighi di prevenzione, che impongono tra l'altro un dovere di collaborazione tra le imprese della filiera, di valutazione dei rischi da interferenza delle attività, ecc.

A presidio di tali obblighi e della loro effettività, il comma 4 prevede che il committente degli appalti (che è colui che sceglie l'impresa appaltatrice) risponda, insieme all'appaltatore o subappaltatore, dei danni alla salute (per la parte non coperta dalle indennità previdenziali) ai dipendenti che operano nell'ambito dei lavori appaltati e che in tale contesto subiscano eventuali infortuni o contraggano malattie professionali (es. danno alla salute temporaneo, danno alla salute permanente, danno patrimoniale da perdita di capacità lavorativa, ecc.).

Questa responsabilità, nell'attuale formulazione dell'art. 26, è oggi limitata dal riferimento ai danni che siano conseguenza dei rischi specifici propri dell'appaltatore o subappaltatore (per questi ultimi, cioè, non opera la responsabilità solidale ma restano a carico solo dell'appaltatore o subappaltatore datori di lavoro).

Con il successo del referendum la responsabilità si estenderebbe anche ai danni da violazione delle misure di sicurezza su tali rischi specifici (sempre, però, per le attività che si svolgono nei luoghi di disponibilità del committente): in sostanza, il committente che vuole evitare di essere chiamato a pagare danni dovrebbe essere indotto a preoccuparsi che le imprese cui affida appalti (o alla quale vengono affidati subappalti) abbiano dei buoni sistemi di prevenzione degli infortuni e delle malattie, siano imprese di buona qualità anche con riguardo alle attività in cui sono specializzate, se svolte nella filiera produttiva controllata dalla committente.