



cgil.it/referendum

I quattro quesiti su:

- **Licenziamenti nel Jobs Act**
- **Licenziamenti nelle piccole imprese**
- **Contratti a termine**
- **Solidarietà negli appalti in caso di infortunio o malattia professionale**

*a cura dell'Ufficio Giuridico e Vertenze Legali
CGIL Nazionale*



Quesito n. 1

abrogazione del d.lgs. N. 23/2015 (Jobs Act: tutele crescenti)



Testo del quesito:

*«Volete voi l’abrogazione del d.lgs. 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?**».*



Effetto del quesito n. 1 (normativa di risulta)

Ripristino, per tutti i lavoratori operanti in unità produttive con più di 15 dipendenti, della normativa dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nel testo riformato dalla c.d. legge Fornero (l. n. 92/2012), ossia la **regola della reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale)** nei casi più gravi di licenziamento illegittimo (perché del tutto privi di giusta causa o di giustificato motivo, soggettivo o oggettivo)

Effetto del quesito n. 1 (normativa di risulta)

L'ARTICOLO 18 RIVISITATO DALLA GIURISPRUDENZA

- L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, riformato dalla legge Fornero del 2012, è stato oggetto di diversi interventi «correttivi» da parte della Corte costituzionale e della Corte di cassazione:
- La Corte costituzionale, con sentenza n. 59/2021 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 7 nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**, «può altresì applicare» – invece che «**applica altresì**» – **la reintegrazione**.
- Successivamente, con sentenza n. 125/2022, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo periodo del comma 7, limitatamente alla parola «**manifesta**».
- Quindi il giudice deve applicare la reintegrazione in tutti i casi in cui accerti l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per GMO
- Sul comma 4 dell'articolo 18 «*Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti 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*», la Cassazione (n.11665/2022) ha fornito una interpretazione «elastica» che considera le previsioni contrattuali semplicemente esemplificative, quindi come parametro di riferimento per una interpretazione estensiva in casi non espressamente previsti di pari gravità (i contratti collettivi, infatti, solo raramente “tipizzano” le ipotesi disciplinari, utilizzando spesso norme di chiusura e/o formule generiche (inadempimento lieve e grave, negligenza lieve etc.).

Obiettivi e ragioni del quesito n. 1



- Il decreto legislativo n. 23 del 2015 (facente parte del c.d. Jobs Act) ha sottratto la tutela reintegratoria dell'art. 18 Statuto dei lavoratori agli assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 (con il cosiddetto contratto “a tutele crescenti”) prevedendo in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, per assenza di giusta causa o di giustificato motivo, una monetizzazione al posto della reintegra nel posto di lavoro. Si è così creata una **ingiustificata disparità di trattamento, peraltro anche in caso di licenziamenti collettivi, in ragione della data di assunzione.**
- Nonostante i numerosi interventi della Corte costituzionale degli ultimi anni abbiano ripetutamente censurato vari aspetti della normativa e invitato il legislatore ad una revisione complessiva della normativa in senso più garantista, rimane comunque **necessaria l'integrale abrogazione del decreto legislativo** in vista di un futuro intervento, peraltro concretizzato dalla CGIL con apposita proposta di legge d'iniziativa popolare.
- Il ritorno alla disciplina dell'articolo 18, oltre a rafforzare la posizione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e a ripristinare in molti casi la reintegrazione come sanzione, avrebbe l'importante **effetto dissuasivo e deterrente** nei confronti dei datori di lavoro.

Quesito n. 2

Licenziamenti nelle piccole imprese: abrogazione del tetto massimo all'indennizzo

Testo del quesito:

*«Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante "Norme sui licenziamenti individuali", come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108, limitatamente alle parole: "**compreso tra un**", alle parole "**ed un massimo di 6**" e alle parole "**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.**"?».*

Effetto del quesito n. 2 (normativa di risulta)



L'effetto dell'abrogazione da parte del corpo elettorale consiste nella riformulazione dell'articolo 8 della legge n. 604/1966 come segue:

“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 minimo di 2,5 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.”

Obiettivi e ragioni del quesito n. 2

- Nel campo della cd. «tutela obbligatoria», si è ritenuto di intervenire a protezione dei dipendenti di datori di lavoro con meno di 16 addetti **eliminando il tetto massimo (sei mensilità) di indennizzo in caso di licenziamento illegittimo**
- La stessa **Corte costituzionale**, seppur con riferimento ad un'altra norma, ha recentemente riconosciuto, con la **sentenza n. 183 del 2022**, che *«il numero dei dipendenti (...) non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro...»*
- L'abrogazione del tetto massimo all'indennizzo consentirebbe al giudice, qualora considerasse il licenziamento illegittimo, di riconoscere **una tutela adeguata** al lavoratore, in considerazione di diversi parametri (età, carichi familiari, capacità economica dell'azienda), senza limitazioni del quantum
- L'ampliamento della tutela indennitaria per il lavoratore svolge altresì una funzione dissuasiva e deterrente nei confronti dei datori di lavoro, come già sottolineato per quanto riguarda il quesito referendario relativo al decreto legislativo n. 23 / 2015 facente parte del cosiddetto JOBS ACT

Quesito n. 3

Reintroduzione delle causali per i contratti a termine



Testo del quesito:

«Volete voi l'abrogazione **dell'articolo 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81** recante “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, **comma 1**, limitatamente alle parole “non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque”, alle parole “in presenza di almeno una delle seguenti condizioni”, alle parole “in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) , nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;” e alle parole “b bis)”; **comma 1 -bis** , limitatamente alle parole “di durata superiore a dodici mesi” e alle parole “dalla data di superamento del termine di dodici mesi”; **comma 4**, limitatamente alle parole “,in caso di rinnovo,” e alle parole “solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi”; **articolo 21, comma 01**, limitatamente alle parole “liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,”?»

Effetto del quesito n. 3 (normativa di risulta)



Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima

1. *Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non eccedente i ventiquattro mesi, solo:*

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

b) in sostituzione di altri lavoratori.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria.

Art. 21 - Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

Obiettivi e ragioni del quesito n. 3

- limitare il ricorso al lavoro a termine reintroducendo, **sin dal primo contratto**, la necessaria presenza di una **causale giustificativa temporanea** disciplinata e prevista dai contratti collettivi e confermando la **durata massima di 24 mesi** (fatte sempre salve le diverse estensioni da contratto collettivo).
- confermare la necessità della causale anche nel caso di sostituzione di lavoratori assenti e di proroghe o rinnovi.
- **abrogare la causale della lettera b) dell'art. 19, co. 1**, introdotta dal decreto-legge **n.48/2023**, la quale apre la strada ad assunzioni a termine fuori controllo: in assenza di previsioni dei contratti collettivi, **anche le parti individuali** del contratto di lavoro **sono legittimate ad individuare autonomamente le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva giustificative del contratto a termine**.

Quesito n. 4

Appalti e infortuni sul lavoro e malattie professionali: solidarietà del committente per il risarcimento del danno differenziale



Testo del quesito:

*«Volete voi l’abrogazione dell’art. 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” come modificato dall’art. 16 del decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106, dall’art. 32 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché dall’art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modifiche dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, limitatamente alle parole “**Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell’attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.**”?»*

Effetto del quesito n. 4 (normativa di risulta)



Art. 26 d.lgs. 81/2008

4. *Ferme 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).*

Obiettivi e ragioni del quesito n. 4

- Estendere in ogni caso la responsabilità civilistico-risarcitoria dell'imprenditore committente, appaltante lavori o servizi, per i danni derivanti dagli infortuni sul lavoro subiti dai dipendenti dell'appaltatore e di ciascun subappaltatore oltre la quota indennizzata dall'Inail (cosiddetti **danni differenziali**)
- Il risarcimento del danno differenziale consiste nella differenza tra l'indennizzo che l'Inail riconosce al lavoratore in caso di infortunio o malattia professionale (indennizzo forfetizzato e quindi non onnicomprensivo di tutti i danni subiti) e quello che il giudice riconosce al lavoratore a copertura dei **danni ulteriori** subiti dal lavoratore stesso **in base alle tabelle civilistiche**
- l'abrogazione è diretta ad assicurare una **maggiore tutela del lavoratore** in caso di infortunio o malattia professionale, che deriva dalla garanzia dell'**integrale copertura dei danni subiti**, tanto più rilevante quanto più l'impresa appaltatrice o subappaltatrice sia di dubbia solidità o cessi la propria attività