

Quesito n. 1

Licenziamenti: abrogazione contratto a tutele crescenti JOBS ACT

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 (normativa di risulta):

L'effetto dell'eventuale approvazione del quesito da parte del corpo elettorale consiste nel 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 nei casi più gravi di licenziamento illegittimo (perché del tutto privi di giusta causa o di giustificato motivo, soggettivo o oggettivo).

Obiettivi e ragioni del quesito:

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. I numerosi interventi della Corte costituzionale degli ultimi anni hanno ripetutamente censurato vari aspetti della normativa ed hanno invitato il legislatore ad una revisione complessiva della normativa in senso più garantista. Ration per cui si rende 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.

Nell'immediato 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 (normativa di risulta):

L'effetto dell'eventuale approvazione del quesito 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:

Con il secondo referendum si è ritenuto di intervenire a tutela 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, del resto, 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...» criticando l'esistenza di un «limite uniforme e invalicabile di sei mensilità», applicabile a datori di lavoro - imprenditori e non - che possono rappresentare realtà molto diverse tra loro. 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 (normativa di risulta):

L'effetto dell'eventuale approvazione del quesito da parte del corpo elettorale consiste nella riformulazione degli artt. 19 e 21 del d.lgs. 81/2015 come segue:

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

(omissis)

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:

Il contratto di lavoro a tempo determinato è attualmente disciplinato dagli articoli 19-29 del d.lgs. n. 81/2015. L'attuale disciplina, sulla scia di quanto avviato con la legge n. 92 del 2012, si connota per la a-causalità (e cioè per la mancanza di condizioni limitative e dunque di una ragione giustificativa obiettiva e temporanea verificabile dal giudice) dei contratti di durata non superiore a dodici mesi; infatti ricorre la previsione di un vincolo causale solo in caso di stipulazione di contratti a termine di durata superiore ai dodici (ma comunque non eccedenti i ventiquattro mesi salvo ulteriori prolungamenti nei casi previsti dai contratti collettivi ed in sede assistita, v. art. 19, co. 2 e 3).

Al fine di ridurre la diffusione di lavoro precario che la disciplina attualmente vigente è in grado di alimentare, questa proposta referendaria mira essenzialmente a limitare il ricorso al lavoro a termine reintroducendo la necessaria presenza di una causale giustificativa temporanea disciplinata e prevista dai contratti collettivi per stipulare qualunque contratto a tempo determinato e confermando la durata massima di 24 mesi (fatte sempre salve le diverse estensioni da contratto collettivo in sede assistita). Viene poi confermata la necessità della causale anche nel caso di sostituzione di lavoratori assenti e di proroghe o rinnovi.

Per il ripristino della causale affidata ai contratti collettivi è necessario intervenire sugli articoli 19 (commi 1, 1-bis e 4) e 21 (comma 01) del d.lgs. 81/2015. Analogamente si ritiene indispensabile intervenire anche sulla 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. Secondo l'interpretazione fatta propria anche da parte del Ministero del lavoro, infatti, 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 (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:

Il quesito referendario mira ad 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), attraverso l'abrogazione dell'ultimo periodo dell'art. 26, comma 4, che esclude detta responsabilità per i danni derivanti dai rischi specifici dell'attività delle

imprese appaltatrici o subappaltatrici. Nozione assai dubbia e fonte di incertezze applicative, in danno del lavoratore infortunato.

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'articolo 26 si inserisce nel complesso degli obblighi di prevenzione delineati, su specifica indicazione della legge delega 123/07, dal d. lgs. 81/08 al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione di opere e servizi mediante il ricorso ad appalti e subappalti.

La norma merita abrogazione per diversi ordini di ragioni. In primo luogo, essa si presta ad essere interpretata in chiave riduttiva, perchè esime dalla predisposizione a carico del committente delle misure di cooperazione e coordinamento sancite dai commi precedenti dell'art. 26.

In secondo luogo, 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.

L'abrogazione consentirebbe inoltre un allineamento rispetto alle norme che regolano in generale la responsabilità solidale del committente per le retribuzioni e gli oneri previdenziali che sono estese a tutti i casi di appalto e subappalto, come previsto dall'art. 29, d. lgs. 276/03 e dall'art. 1676 cod. civ., il cui ambito di applicazione non subisce le stesse limitazioni previste invece dall'art. 26, d. lgs. 81/08. Si sottolinea in proposito come l'evoluzione normativa degli ultimi venti anni si sia caratterizzata per l'utilizzo della responsabilità solidale quale regola di base generale volta ad impedire che le diverse forme di decentramento produttivo, anche quando fisiologiche, si risolvano nella limitazione delle tutele del lavoro. Principio che la Corte costituzionale ha inoltre esteso, oltre i confini dell'appalto anche ai contratti di subfornitura e a tutte le ipotesi di decentramento produttivo (Corte cost. n. 254/2017).

L'estensione della responsabilità solidale costituisce inoltre un rilevante incentivo per le imprese committenti e, a loro volta, per le imprese che si avvalgono di subappaltatori, a selezionare imprese qualificate e rispettose della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.