



I 3 REFERENDUM PROPOSTI DALLA CGIL

Quali **norme** si propongono di **variare**?

Quali gli **effetti** delle **modifiche**?

NOTA PER I DELEGATI

A partire dal 9 aprile saremo impegnati nella **raccolta delle firme** per la presentazione della proposta di **legge di iniziativa popolare “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”** e per la richiesta di tre **referendum**, che hanno a loro volta l'obiettivo di sostenere la proposta della Carta, “che è e rimane il cuore e la finalità dell'iniziativa decisa dalla CGIL”¹.

I quesiti referendari propongono:

- l'abrogazione delle norme che limitano il **reintegro** e le sanzioni in caso di **licenziamenti illegittimi**,
- l'abrogazione del lavoro accessorio (**voucher**),
- l'abrogazione delle norme che limitano la **responsabilità solidale negli appalti**.

Vediamo più nel dettaglio di che cosa si tratta, anche per **essere in grado di fornire delle spiegazioni** a quei **cittadini che** (peraltro giustamente) **non ci concederanno 4 firme sulla fiducia**, ma vorranno saperne di più.

Abrogazione delle norme che limitano

le sanzioni e il reintegro in caso di licenziamenti illegittimi

Il referendum propone la completa **abrogazione** del Decreto sul c.d. contratto a “**tutele**” crescenti. Ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 si applicherebbe quindi l'**articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori** (Legge n. 300/1970) del quale, sempre attraverso lo stesso quesito referendario, si richiedono alcune **importanti modifiche**. Vediamone in sintesi le più importanti.

Licenziamenti disciplinari

In tema di licenziamenti per motivi disciplinari (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) si vuole superare il limite introdotto dalla **Riforma Fornero** del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012), in base alla quale se una mancanza (anche lieve) non è espressamente citata dai contratti collettivi o dai codici disciplinari e da questi indicata come punibile con una sanzione meno grave del licenziamento, il giudice non può disporre la reintegrazione. (Nei fatti molti giudici hanno comunque continuato a fare valutazioni di proporzionalità, ma in alcuni casi vi è stata un'interpretazione più letterale della norma, e il lavoratore ha ottenuto solo un'indennità risarcitoria).

Con la modifica proposta, il giudice che accertasse che le **ragioni del datore di lavoro non sono fondate** potrà (e dovrà) disporre la **reintegrazione** nel posto di lavoro

Licenziamenti economici

La Riforma Fornero aveva **limitato la possibilità di reintegrazione** nel caso in cui la motivazione addotta (seppur rivelatasi infondata) fosse stata di natura **economica**. Solo nei casi di “**manifesta**” insussistenza il giudice avrebbe potuto disporre la reintegrazione nel posto di lavoro.

Come per i licenziamenti disciplinari illegittimi, anche in questo caso, il giudice che accertasse che le ragioni del datore di lavoro non sono fondate potrà (e dovrà) disporre la reintegrazione nel posto di lavoro

Sanzioni economiche

Il lavoratore licenziato ingiustamente e successivamente reintegrato dovrà essere **risarcito per tutto il periodo di estromissione** (decurtato quanto avesse eventualmente percepito svolgendo un'altra attività

¹ Dall'Ordine del Giorno approvato dal Comitato Direttivo CGIL del 21 marzo 2016

lavorativa). Vengono meno tetti massimi e l'odioso riferimento a quanto il lavoratore "avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione", che in base alle norme attuali in alcuni casi può essere decurtato dalle spettanze del lavoratore.

Estensione della tutela reintegratoria alle aziende con più di 5 dipendenti

L'ultimo e più importante effetto della modifica proposta riguarda l'estensione della tutela a tutte le aziende al di sopra dei **5 dipendenti**, ampliando l'attuale campo di applicazione dell'articolo 18².

In sintesi:

Con il successo di questo referendum verrebbe cancellato il contratto a tutele crescenti ed esteso a tutti l'articolo 18, in una versione "migliorata" rispetto a quella attuale, in quanto:

- sarebbe superato il triplice regime introdotto dalla Riforma Fornero che gradua diversamente la possibilità di reintegro a seconda della ragione addotta dal datore di lavoro (anche se tale ragione si è rivelata infondata);
- verrebbero aumentati gli indennizzi economici (con un effetto deterrente rispetto ai licenziamenti illegittimi);
- sarebbe esteso l'articolo 18 a tutti i datori di lavoro con più di 5 dipendenti.

Abrogazione del lavoro accessorio (voucher)

Si propone l'abrogazione di tutti gli articoli riguardanti il lavoro accessorio e quindi la **cancellazione della tipologia lavorativa caratterizzata dalla remunerazione tramite voucher** (l'effetto sarebbe quindi anche più "radicale" di quello che ci proponiamo con la Carta, che ne stabilisce invece una forte limitazione).

Abrogazione delle norme che limitano la responsabilità solidale negli appalti

Il quesito propone di abrogare una modifica introdotta dalla riforma Fornero del mercato del lavoro in tema di appalti.

In caso di appalti, il committente (cioè l'impresa che affida un'attività in appalto a un altro soggetto, definito "appaltatore") può essere chiamato a rispondere nei casi in cui l'appaltatore non adempia ai suoi obblighi nei confronti dei dipendenti (per esempio non riconosca le retribuzioni o i contributi previdenziali).

Questo criterio, definito di "**responsabilità solidale**", è attualmente **subordinato** al fatto che siano già state **esercitate tutte le possibili azioni di recupero nei confronti dell'appaltatore**. Solo dopo che tali azioni siano state compiute e si siano rivelate infruttuose sarà possibile rivalersi sul committente.

Questa limitazione (introdotta dalla Legge n. 92/2012 - c.d. Riforma Fornero) ha due conseguenze negative:

- si ritarda il recupero dei trattamenti retributivi e contributivi dovuti ai lavoratori;
- non si scoraggia la tendenza ad assegnare le attività da appaltare anche a soggetti inaffidabili che promettono però costi ridotti.

Per queste ragioni **il referendum propone l'abrogazione di questo vincolo**.

In sintesi:

Con il successo di questo referendum verrebbe ridotta la possibilità che un imprenditore affidi delle lavorazioni a soggetti inaffidabili, perché egli stesso potrebbe essere chiamato a rispondere direttamente e immediatamente delle inadempienze contrattuali di tali soggetti.

Nelle pagine successive si riportano le attuali formulazioni di:

Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo della Legge 20 maggio 1970, n. 300

Art. 29 - Appalto del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

in cui sono state evidenziate le **parti** di cui si propone la **cancellazione** (mentre come abbiamo visto si richiede l'**abrogazione integrale** del Decreto sulle "**tutele**" crescenti e del **lavoro remunerato con i voucher**).

Alessandria, 8 aprile 2016

² Attuale campo di applicazione dell'articolo 18: singole unità produttive, o più unità produttive situate in uno stesso comune, con più di 15 dipendenti (più di 5 in ambito agricolo), oppure datori di lavoro con oltre 60 dipendenti (in quest'ultimo caso si applica a tutte le unità produttive, anche con meno di 16 dipendenti).

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

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 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.

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.

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.

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 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.

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

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.

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 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.

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.

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.

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 articolo.

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.

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.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

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.

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - Art. 29 - Appalto

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.
2. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali. (29)
3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.
- 3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.
- 3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.