volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

# Difendere il lavoro a colpi di referendum

**Autore:** Enzo Martino

Nella data fortemente simbolica del 25 aprile, la CGIL ha iniziato la raccolta delle firme per quattro referendum abrogativi in materia di lavoro. Entro tre mesi ne dovranno essere raccolte 500mila e a quel punto i relativi quesiti (pubblicati nella Gazzetta Ufficiale del 14 aprile) passeranno al vaglio della Corte Costituzionale, che ne valuterà l'ammissibilità. Se il giudizio della Corte, com'è auspicabile, sarà positivo, i cittadini saranno chiamati al voto, verosimilmente nel giugno 2025, e i referendum saranno ritenuti validi solo se verrà raggiunto il quorum del 50% degli aventi diritto al voto.

**Non è la prima volta che il maggior sindacato italiano promuove dei referendum abrogativi**. Ciò avvenne anche all'indomani dell'approvazione del Jobs Act, ma in tale occasione la consultazione non si celebrò: in parte perché uno il quesito sui licenziamenti venne dichiarato inammissibile dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 26 del 2017), in parte perché, con riferimento agli altri due (sui "voucher" e sulla responsabilità solidale del committente negli appalti per le retribuzioni dei dipendenti dell'appaltatore) intervennero delle modifiche normative che evitarono la consultazione, che si sarebbe dovuta invece tenere il 28 maggio 2017. Anche se non è la prima volta che viene intrapresa, non può sfuggire la portata e l'importanza politica dell'iniziativa, che travalica i confini del tradizionale campo di intervento delle organizzazioni sindacali, tanto che non sono mancate critiche, anche nel campo progressista, sulla sua opportunità. A giudizio di che scrive, peraltro, **la necessità di una proposta molto forte, e anzi dirompente, si imponeva, visto che la deriva negativa ormai trentennale dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori ha, di recente, subito nuove e drammatiche accelerazioni** con il Governo della destra, dopo una breve parentesi caratterizzata da alcuni interventi o progetti che avevano lasciato intravedere un possibile cambio di rotta, purtroppo concretizzatisi solo in minima parte nel corso del Governo "Conte due" (e anche nel Governo "Conte uno" – è ora di ammetterlo – con riferimento al cosiddetto decreto d ignità).

**I quattro referendum attuali hanno come comune denominatore la lotta alla precarietà del lavoro nonché il tema della sicurezza**: non c'è bisogno di sottolineare l'importanza centrale di queste tematiche che affliggono in maniera sempre più drammatica il mondo del lavoro e la società nel suo insieme. Nella selezione dei quesiti si è dovuto fare i conti con alcuni problemi tecnici di non poco conto, a partire dal fatto che nel nostro ordinamento il referendum popolare è solo abrogativo e non anche propositivo, cioè può consentire la cancellazione di norme ma non la introduzione di disposizioni nuove. Pertanto i quesiti dovevano essere il più possibile chiari e lineari, e non eccessivamente "manipolativi" della disposizione di legge considerate, pena il rischio di declaratoria di inammissibilità da parte della Corte Costituzionale, così come avvenne nel 2017 con il quesito sui licenziamenti. Inoltre, i quesiti dovevano essere di forte impatto, perché il raggiungimento del quorum del 50%, nel quadro generale della disaffezione dei

cittadini al voto, è un obiettivo veramente serio con cui bisognerà fare i conti. Infine, i quesiti non potevano essere numerosi, per ovvie ragioni organizzative nella raccolta firme. Dopo una discussione molto approfondita, anche dal punto di vista tecnico giuridico, sono stati individuati **quattro temi referendari, due dei quali riguardano i licenziamenti, mentre il terzo riguarda i contratti a tempo determinato e il quarto la delicata materia degli appalti**.

Con il **primo quesito**, quello che tocca il tema politicamente più sensibile, si chiede l'abolizione integrale del decreto legislativo n. 23 del 2015 (emanato in attuazione del cosiddetto Jobs Act), con il quale si privavano della copertura dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori i nuovi assunti, garantendo loro una tutela meramente economica, e non più reintegratoria, nella gran parte dei licenziamenti e soprattutto in quelli motivati da ragioni economiche. Poiché tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 sono molto meno garantiti di quelli che ancora godono delle tutele dell'art. 18, sanare questo *vulnus* ingiustificato andrebbe indubbiamente nella direzione non solo della lotta alla precarietà ma anche in quella della ricomposizione del mondo del lavoro. Poiché quella legge fu fortemente voluta dal PD di Matteo Renzi, ben si comprende il travaglio che ora attraversa il maggior partito di opposizione circa l'iniziativa dalla CGIL, condivisa a titolo personale (si spera solo per ora) dalla segretaria Elly Schlein.

Con il **secondo quesito** sui licenziamenti, invece, ci si rivolge in particolare ai numerosissimi lavoratori e lavoratrici delle piccole imprese, che godono soltanto di una modestissima tutela puramente indennitaria (da un minimo di tre a un massimo di sei mensilità), nel caso in cui il licenziamento venga dichiarato illegittimo dal giudice. Per varie ragioni, che sarebbe troppo lungo esporre in questa sede, si è presa la decisione di evitare di estendere l'applicazione della tutela reintegratoria alle piccole imprese e si è invece preferito rafforzare la tutela indennitaria (in coerenza peraltro con la sentenza della Corte Costituzionale n. 183 del 2022, in materia di licenziamenti nelle imprese con meno di sedici dipendenti). In quest'ottica, il quesito punta all'abrogazione del tetto massimo delle sei mensilità, lasciando così al giudice la possibilità di liquidare un risarcimento più congruo, anche in relazione alla dimensione economica del datore di lavoro.

Nel **terzo quesit**o, si affronta più direttamente il tema della lotta alla precarietà, andando ad incidere sulla disciplina del contratto a termine, tipologia contrattuale mediante la quale ormai avviene la maggior parte delle assunzioni, anche nel caso in cui le esigenze di personale abbiano carattere strutturale. Per realizzare l'obiettivo di ricondurre il contratto a termine a reali esigenze di temporaneità, nel quesito si richiede la reintroduzione delle cosiddette "causali" (cioè esigenze di carattere necessariamente temporaneo regolate dalla contrattazione collettiva) e ciò sin dal primo contratto, mentre la disciplina attuale non pone vincoli nei primi 12 mesi. Nel contempo, si richiede l'abrogazione di una norma pericolosissima introdotta dal governo Meloni nel cosiddetto decreto 1 maggio (del 2023), che sembrerebbe consentire l'introduzione di nuove causali anche tramite accordo diretto tra aspirante dipendente ed azienda (con buona pace del principio di tutela del contraente

debole, lasciato del tutto in balia del datore di lavoro, proprio nel delicato momento della stipula del contratto di lavoro).

Nel **quarto quesito**, infine, si affronta il delicatissimo tema degli appalti, con riguardo in particolare alla sicurezza dei lavoratori delle imprese appaltatrici. Come purtroppo si vede sempre più spesso nella continua catena di omicidi e vere e proprie stragi sul lavoro, la filiera di appalti e sub appalti senza controllo è uno dei principali fattori che consentono l'inosservanza delle norma in tema di prevenzione. Con la richiesta referendaria ci si propone di affermare la responsabilità – almeno patrimoniale – del committente per i danni non coperti dall'INAIL (cosiddetto "danno differenziale"), anche nel caso in cui i danni stessi siano conseguenti a rischi specifici propri esclusivamente delle imprese appaltatrici. In tale materia sarebbe stato auspicabile un intervento più radicale, come il ripristino della parità di trattamento tra i dipendenti delle imprese appaltatrici e quelli delle imprese committenti, in modo da scoraggiare il ricorso agli appalti ai soli casi di effettiva necessità tecnica degli stessi e non solo, come ora generalmente avviene, per risparmiare sul costo della manodopera. Purtroppociò non è stato possibile per ragioni tecniche legate al carattere meramente abrogativo dell'istituto referendario, e pertanto la riforma della disciplina degli appalti di manodopera, come molti altri temi, sono stati destinati a una proposta di legge di iniziativa popolare della CGIL (una sorta di aggiornamento della Carta dei diritti del 2016) che sta per essere presentata ufficialmente e sulla quale si dovranno raccogliere le 50.000 firme necessarie per la sua presentazione al Parlamento.