volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Due referendum per chiudere la stagione del jobs act

Autore: Anna Luisa Terzi

I referendum in tema di licenziamenti vogliono rimettere il lavoratore al centro del rapporto di lavoro, ripristinando un contesto contrattuale idoneo, in ragione della forza dissuasiva della sanzione prevista per il licenziamento illegittimo, a tutelarne i diritti e la dignità come persona e non come fattore di produzione.

1.

Il primo dei due quesiti in materia di licenziamenti è di immediata chiarezza quanto al significato: *«Volete voi l'abrogazione del decreto legislativo 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?»*. Ed altrettanto immediate e chiare sono le conseguenze di una abrogazione dell'intero decreto legislativo: **a tutti i lavoratori dipendenti di imprese con più di 15 dipendenti (più di 5 dipendenti per le imprese agricole) di applicherà la legge n. 92/2012 conosciuta come legge Fornero, senza alcuna distinzione tra lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015** (data di entrata in vigore del decreto emanato come attuazione del cd. *jobs act*). Il rafforzamento delle tutele per il lavoratore licenziato ingiustamente, che conseguirebbe all'abrogazione, avrebbe un **significato politico culturale molto forte in netta controtendenza rispetto al messaggio veicolato con il cd. *jobs act* d**ella necessaria preminenza delle ragioni di mercato su ogni altro valore.

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970 aveva previsto, per le imprese con più di 15 dipendenti (più di 5 dipendenti per le imprese agricole), un risarcimento pieno per il lavoratore ingiustamente licenziato, come avviene in qualsiasi altro contratto in cui uno dei due contraenti si è reso inadempiente, sia per la perdita delle retribuzioni, sia per la perdita del rapporto contrattuale con la reintegrazione nel posto di lavoro. Il risarcimento integrale costituiva il riconoscimento del lavoratore come persona e come contraente, con diritto pieno alla corretta esecuzione del rapporto. Il risarcimento integrale del danno costituiva inoltre contestualmente una misura con una intensa efficacia dissuasiva nei confronti del datore di lavoro per la serietà delle conseguenze che avrebbe dovuto sopportare per un non corretto uso del potere di recesso. Ed è soprattutto l'efficacia dissuasiva della sanzione patrimoniale, richiesta anche dalle convenzioni internazionali, che costituisce la garanzia per il lavoratore della facoltà di esercitare nel corso del rapporto di lavoro i diritti che gli sono attribuiti dalla Costituzione e dalle varie norme di legge (alla giusta retribuzione, a reagire a vessazioni, all'accesso alle tutele per maternità, malattia e così via), senza timore di perdere il posto di lavoro attraverso un uso strumentale illegittimo del potere di licenziamento (uso, invece, consentito ed efficace con il pagamento di una modesta indennità).

Nel 2012, con la cd. legge Fornero, l'art. 18 è stato riformato. In particolare si sono

introdotte **sanzioni diverse secondo il tipo e la gravità della illegittimità del licenziamento**, spostando l'accento sulla sanzione per il datore di lavoro rispetto al risarcimento del danno per il lavoratore e preservando la prevalenza della valutazione del datore di lavoro sulla necessità di cessare il rapporto di lavoro nei casi in cui i fatti addotti a giustificazione fossero esistenti, benché valutati di minor gravità dal giudice. In base alla legge Fornero **la sanzione può essere un risarcimento pieno con reintegrazione** (nei casi di discriminazione, nullità, oralità), **una reintegrazione con indennità con un massimo di dodici mensilità** (per inesistenza dei fatti addotti o previsione nel ccnl di sanzioni conservative e non del licenziamento per le condotte contestate al lavoratore) o **un ristoro solo indennitario**: da un minimo di dodici mensilità a un massimo di ventiquattro mensilità per fatti esistenti ma valutati dal giudice non così gravi da giustificare un licenziamento e da un minimo di sei a un massimo di dodici mensilità per licenziamenti illegittimi per motivi formali. La liquidazione dell'indennità, tra minimo e massimo, viene operata dal giudice attraverso una valutazione di tutte le caratteristiche del caso concreto. La legge Fornero ha modificato anche le sanzioni per i licenziamenti illegittimi nelle procedure di licenziamento collettivo prevedendo il risarcimento pieno per il licenziamento orale, la reintegrazione con indennità per la violazione dei criteri di scelta e la sola indennità quando sono violate le norme procedurali di consultazione sindacale.

Con il cd. *jobs act* (oggetto del referendum è il decreto legislativo attuativo n. 15/2015) la prospettiva viene completamente ribaltata in ottemperanza al principio secondo cui è il mercato il fulcro del sistema. **Per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, il diritto alla reintegrazione è ristretto alle ipotesi di licenziamenti illegittimi perché nulli, orali o discriminatori, con un risarcimento del danno pieno e all'ipotesi licenziamento illegittimo perché inesistente il fatto contestato al lavoratore, con diritto a una indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità**. Per ogni altro licenziamento illegittimo, compresi i licenziamenti illegittimi nelle procedure di licenziamento collettivo, viene prevista una modesta indennità di due mensilità per anno di anzianità, con un minimo di quattro mensilità e un massimo di ventiquattro o, per il licenziamento illegittimo solo per motivi formali, con un minimo di due mensilità e un massimo di dodici. La rigidità di questa disciplina è stata parzialmente incisa da pronunce della Corte costituzionale e da un intervento legislativo per ampliare la riparazione del danno patrimoniale subito dal lavoratore per il licenziamento illegittimo: i minimi e i massimi sono stati elevati a sei e a trentasei mensilità; è stata esclusa la legittimità del criterio della sola anzianità per determinare l'indennità; è stata estesa la reintegrazione alle ipotesi della inesistenza della ragione addotta a giustificazione del licenziamento cd "economico" e della previsione nei contratti collettivi di sanzioni conservative per la condotta contestata al lavoratore nel licenziamento disciplinare. La disciplina complessiva, in particolare quanto al diritto alla reintegrazione, è rimasta però più restrittiva, compresa quella prevista per i licenziamenti illegittimi nelle procedure di licenziamento collettivo per i quali è prevista solo una indennità. E soprattutto è rimasto un impianto normativo che non fa perno su sanzioni dirette a svolgere un effetto dissuasivo rispetto a condotte datoriali illegittime, a tutela della dignità del lavoratore e della sua facoltà di esercitare tutti i diritti a

lui riconosciuti e questo creando una **irragionevole disparità di trattamento tra lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015**.

Come detto, **votando "sì" per l'abrogazione integrale del decreto legislativo n. 23 del 2015, a tutti i lavoratori si applicherà l'art. 18 come modificato dalla legge Fornero**.

2.

Il secondo quesito ha una formulazione più complessa ed è meno di immediata comprensione: *«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"?»*. **La conseguenza della abrogazione è invece chiara ed immediata: viene rafforzata la tutela dei lavoratori dipendenti delle piccole imprese (con meno di 16 dipendenti o 6 dipendenti per le imprese agricole) che subiscono un licenziamento illegittimo**, per ipotesi diverse da quelle più gravi per le quali è prevista la reintegrazione (licenziamento discriminatorio, nullo, orale). **Viene attribuita al giudice la valutazione di ogni singolo caso concreto ai fini della liquidazione di un'indennità risarcitoria oltre il limite massimo attualmente in vigore di sei mesi** (o 10 mesi, per anzianità superiore ai 10 anni, e 14, per anzianità superiore a 20 anni).

Le ragioni che sostengono la richiesta di abrogazione si radicano nelle modificazioni intervenute nei sistemi di produzione. La tutela indennitaria risalente al 1966 e l'esclusione voluta nel 1970 delle piccole imprese dalle gravi conseguente derivanti dall'applicazione dell'art. 18 dello Statuto erano collegate a un tessuto produttivo fatto di piccole imprese (spesso a conduzione familiare) commerciali, di artigianato tradizionale o di imprese di modeste dimensioni che lavoravano nell'indotto delle grandi industrie manufatturiere quale cuscinetto di compensazione per assorbire le fluttuazioni della domanda (ad es. per la componentistica o simili). Un mondo del lavoro per buona parte ormai non più esistente e soppiantato, grazie al progresso tecnologico, da imprese che possono avere pochi dipendenti pur con un elevato volume d'affari e forza economica sufficiente a sopportare un equo indennizzo per condotte contrattualmente illecite tenute dai loro amministratori ai danni dei lavoratori. Il danno effettivo che il lavoratore subisce in caso di licenziamento illegittimo, inoltre, non è limitato alle retribuzioni perse fino al ristoro con la liquidazione dell'indennità, ma è anche spesso un danno morale (si pensi al licenziamento disciplinare per un fatto inesistente), un danno esistenziale alla famiglia rimasta per periodi più o meno lunghi senza fonti di sussistenza e sovente è aggravato dalle condizioni socio economiche disagiate di zone con un alto tasso di disoccupazione. A questo va aggiunto che, rispetto al 1970, vi è stata dagli anni '90 e poi con la cd. legge

Biagi una proliferazione di rapporti di lavoro speciali, che vengono conteggiati parzialmente (part time, lavoro intermittente) o non vengono conteggiati (apprendisti, lavoratori somministrati) nella determinazione delle dimensioni dell'azienda e un ricorso frequente a pseudo collaborazioni di lavoratori inquadrati come autonomi (e quindi non conteggiabili), lavoratori che svolgono la loro attività negli stessi locali dell'azienda e che comunque vanno considerati per valutare la forza economica dell'impresa.

L'abrogazione si muove del resto nel solco già tracciato nel 2022 dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 183, con la quale il legislatore è stato (inutilmente) invitato a intervenire perché il solo criterio del numero degli occupati non è più idoneo a definire la capacità economica dell'impresa e perché un'indennità costretta entro un esiguo divario "vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda" e non rappresenta un rimedio congruo e coerente con i requisiti di adeguatezza e dissuasività.