

I quattro referendum promossi dalla CGIL per un lavoro sicuro, stabile, dignitoso e tutelato

Le politiche poste in atto dal governo in carica, a partire dalla recente legge delega sulla contrattazione (che ha svilito e svuotato il disegno di legge delle opposizioni sul cd salario minimo), mirano alla radicale messa in discussione del ruolo del sindacato e della CGIL in particolare, contribuendo altresì alla ulteriore diffusione della precarietà e del lavoro povero. Ciò, unitamente all'evidente torsione democratica rappresentata dalla riforma costituzionale del premierato e dal disegno disgregatore dell'autonomia differenziata, ha richiesto una mobilitazione del movimento sindacale con una serie di iniziative anche di carattere istituzionale.

Di particolare interesse appare, a quest'ultimo riguardo, la decisione di attivare quattro iniziative referendarie, in abbinamento con la predisposizione di una proposta di legge di iniziativa popolare (che affronti i temi del precariato sulla scia della nostra Carta dei diritti del 2016) e con l'organizzazione di un mirato contenzioso giudiziario. Il tutto avvalendosi di un nutrito e generoso gruppo di giuristi facenti parte della Consulta giuridica nazionale in sinergia con l'Ufficio giuridico Confederale.

Queste tre nuove prospettive "istituzionali" di impegno sindacale sul fronte del lavoro, se realizzate congiuntamente, possono ridurre notevolmente i rischi sottesi a ciascuna di esse: da un lato il mancato superamento del quorum per i referendum, dall'altro l'accantonamento parlamentare della proposta di legge e la proliferazione di un contenzioso privo di una forte guida che ne comprometta l'impatto generale.

In questo quadro, il 25 aprile scorso, data fortemente simbolica e che evoca valori su cui la CGIL fonda la propria esistenza e la propria azione politico-sindacale, è iniziata la raccolta delle firme per i quattro referendum che, accanto alla presentazione di una proposta di legge d'iniziativa popolare, hanno l'obiettivo politico dichiarato di combattere la precarietà del lavoro e di contribuire a ridisegnare un diritto del lavoro degno di questo nome.

Non è un caso che sia stata scelta quella data: dopo lo schiaffo che la presidente del consiglio Giorgia Meloni ha voluto assestare lo scorso anno approfittando spudoratamente di una data simbolica, il 1° maggio, per varare in pompa magna un decreto-legge che prosegue sulla scia della più che ventennale opera di destrutturazione del diritto del lavoro, la risposta della CGIL non poteva essere diversa.

Una nuova Liberazione, quindi, stavolta dall'ideologia neoliberista che da troppo tempo disegna un mondo del lavoro sempre più svalutato e sempre più povero.

Occorre precisare, in tema di referendum, la circostanza per cui nel nostro ordinamento questo ha esclusivamente carattere abrogativo (e non propositivo): per questa ragione, ciò che non si è potuto tecnicamente realizzare attraverso la predisposizione dei quesiti è stato affidato alla proposta di legge d'iniziativa popolare in cui la CGIL, partendo come detto dalla Carta dei diritti, ha nuovamente

affrontato, aggiornandoli e arricchendoli, i contenuti di un nuovo diritto del lavoro “progressivo”, affrontando temi cruciali: appalti, contratti a termine, lavoro autonomo, intelligenza artificiale e lavoro su piattaforme, part-time, apprendistato e contratto d’ingresso, licenziamenti, costi della giustizia del lavoro.

Detto ciò, la scelta referendaria è caduta su temi che rappresentano chiaramente, nella loro involuzione normativa, il percorso declinante del diritto del lavoro italiano: licenziamenti, contratti a termine e appalti, ovvero il distillato degli strumenti attraverso i quali nel nostro Paese il lavoro è stato reso sempre più precario e sempre più povero.

Per quanto riguarda il primo quesito, la disciplina del Jobs Act (d.lgs. 23/2015), escludendo nella quasi totalità dei casi la reintegrazione, ha determinato, soprattutto nei casi di licenziamento per motivi economici, la precarizzazione di tutti i rapporti di lavoro attivati a partire dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del decreto.

Le norme del decreto 23, che rappresenta il vero cuore nero del complesso del Jobs act, costituiscono un sistema chiaramente improntato alla sola monetizzazione della illegittimità dei licenziamenti e rispondono ad una precisa opzione di politica del diritto di indebolimento del lavoratore nel rapporto con il datore di lavoro e di conseguente marginalizzazione del sindacato nei luoghi di lavoro.

Per questi motivi si è scelta una iniziativa referendaria di totale abrogazione del decreto n. 23/2015, anche per assicurare la massima chiarezza e semplicità al quesito.

In questo modo, con una richiesta secca di totale abrogazione del decreto n. 23, dovrebbero essere del tutto evitati gli eventuali problemi di inammissibilità che la Corte costituzionale potrebbe sollevare in ragione del carattere manipolativo del quesito o della sua carenza di chiarezza.

Nell’immediato, il ritorno alla disciplina dell’articolo 18 dello Statuto, 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.

Passando al secondo quesito, anch’esso riguardante il tema dei licenziamenti, 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 della somma dovuta al lavoratore.

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.

Il terzo quesito referendario si incentra sul contratto di lavoro a tempo determinato, che 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). 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 stato quindi necessario intervenire sugli articoli 19 (commi 1, 1-bis e 4) e 21 (comma 01) del d.lgs. 81/2015. Analogamente si è ritenuto indispensabile intervenire anche sulla causale della lettera b) dell'art. 19, co. 1, introdotta dal decreto-legge n.48/2023 (quello della "beffa" meloniana del 1° maggio 2023 di cui ho già detto), 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.

Il quarto quesito referendario, da ultimo, 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, del d.lgs. 81/2008, che esclude detta responsabilità per i danni derivanti dai rischi specifici dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Stiamo parlando del risarcimento del danno cosiddetto "differenziale", che 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, perché 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'estensione della responsabilità solidale, infine, costituisce 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.

Lorenzo Fassina (Resp. Ufficio giuridico e vertenze CGIL nazionale)