



**Per saperne di più e firmare**  
**[www.cgil.it/referendum](http://www.cgil.it/referendum)**

rivolgiti alla/al delegata/o CGIL  
eletta/o nel tuo posto di lavoro

rivolgiti alla Camera  
del Lavoro del tuo territorio

## quesito

**\*1**

### **Abrogazione delle norme che impediscono il reintegro al lavoro in caso di licenziamenti illegittimi**

Si interviene a ripristinare per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori operanti in unità produttive con più di 15 dipendenti la normativa dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori come modificato dalla legge n. 92 2012, ossia la regola della reintegrazione nel posto di lavoro nei casi più gravi di licenziamento (perché del tutto privi di giusta causa o giustificato motivo, oggettivo o soggettivo).

Il decreto legislativo n. 23 del 2015 ha sottratto la tutela della reintegra agli assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 prevedendo, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo per assenza di giusta causa o di giustificato motivo, solo una monetizzazione.

Si è così creata – con le “tutele crescenti” – una ingiustificata disparità di trattamento, peraltro anche in caso di licenziamenti collettivi, in ragione della data di assunzione. Nell'immediato il ritorno alla disciplina dell'articolo 18 rafforza la posizione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e determina un importante effetto dissuasivo.

## quesito

**\*2**

### **Abrogazione delle norme che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese**

Si interviene a tutela dei dipendenti di datori di lavoro con meno di 16 addetti eliminando il tetto massimo di indennizzo in caso di licenziamento illegittimo.

L'abrogazione del tetto massimo all'indennizzo consentirebbe al giudice, qualora considerasse il licenziamento illegittimo, di riconoscere una tutela adeguata alla lavoratrice e al lavoratore in considerazione di diversi parametri (età; carichi familiari; capacità economica dell'azienda) senza una preventiva limitazione del quantum.

La stessa Corte costituzionale, del resto, seppure con riferimento ad un'altra norma, ha recentemente riconosciuto 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 che possono rappresentare realtà molto diverse tra loro.



*Per saperne di più e firmare*  
**[www.cgil.it/referendum](http://www.cgil.it/referendum)**

rivolgiti alla/al delegata/o CGIL  
eletta/o nel tuo posto di lavoro

rivolgiti alla Camera  
del Lavoro del tuo territorio

## quesito

**\*3**

### **Abrogazione delle norme che hanno liberalizzato l'utilizzo del lavoro a termine**

L'effetto del quesito è il ripristino dell'obbligo di causale per il ricorso al contratto di lavoro a termine.

L'attuale disciplina si connota per la a-causalità (la mancanza di condizioni limitative e dunque di una ragione giustificata obiettiva e temporanea verificabile dal giudice) dei contratti di durata non superiore ai dodici mesi. Infatti, ricorre l'obbligo di causale per i soli contratti a termine di durata superiore ai dodici mesi.

Al fine di ridurre la diffusione di lavoro precario che la normativa vigente è in grado di alimentare, questa proposta referendaria mira a limitare il ricorso al lavoro a termine reintroducendo la necessaria presenza di una causale giustificativa temporanea disciplinata e prevista dai contratti collettivi.

Si prevede inoltre l'abrogazione della possibilità che la causale possa essere individuata dalle parti individuali del contratto di lavoro, che nei fatti apre la strada ad assunzioni a termine senza alcun controllo.

## quesito

**\*4**

### **Abrogazione delle norme che impediscono, in caso di infortunio sul lavoro negli appalti, di estendere la responsabilità all'impresa appaltante**

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 sub-appaltatore oltre la quota indennizzata dall'INAIL (danno differenziale). Il risarcimento del danno differenziale consiste nella differenza tra l'indennizzo che l'INAIL riconosce al lavoratore in caso d' 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 in base alle tabelle civilistiche.

L'utilizzo della responsabilità solidale – che il referendum mira a ripristinare nella sua totalità – è la regola di base generale volta a impedire che le diverse forme di decentramento produttivo si risolvano nella limitazione delle tutele del lavoro, facendo sì che il committente si rivolga ad appaltatori solidi finanziariamente e in regola con le norme antinfortunistiche.