

Approfondimento Rapporti di lavoro

Dal Jobs Act ai licenziamenti individuali una pioggia di abrogazioni in vista

di Luca Failla

N. 3 - 24 Gennaio 2025

L. Guida al Lavoro

Tra i quesiti referendari di abrogazione ammessi quelli su contratto a tutele crescenti, contratto a tempo determinato e limiti massimi di indennizzo in caso di licenziamento per le aziende di più piccole dimensioni

Con comunicato stampa del 20 gennaio 2025 la Corte costituzionale ha ammesso i quesiti referendari proposti dalla CGIL in merito all'abrogazione di alcune significative disposizioni riguardanti istituti decisivi del nostro diritto del lavoro.

Si tratta di ambiti particolarmente rilevanti che impongono una prima riflessione a caldo.

In particolare,

- 1) richiesta di referendum abrogativo denominata "Cittadinanza italiana: Dimezzamento da 10 a 5 anni dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la richiesta di concessione della cittadinanza italiana" (art. 9, c. 1 lett. b) L. n. 91/1992);
- 2) richiesta di referendum abrogativo della disciplina del "Contratto di lavoro a tutele crescenti - disciplina dei licenziamenti illegittimi" (D.Lgs. n. 23/2015);
- 3) richiesta di referendum abrogativo denominata "Piccole imprese - Licenziamenti e relativa indennità" (art. 8 L. n. 604/1966);
- 4) richiesta di referendum abrogativo denominata "Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi" (art. 19 e 21 D.Lgs. n. 81/2015);
- 5) richiesta di referendum abrogativo denominata "Esclusione della responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per infortuni subiti dal lavoratore dipendente di impresa appaltatrice o subappaltatrice, come conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici" (art. 26, c. 4 D.Lgs. n. 81/2008).

Nello specifico, quelli che destano maggiore preoccupazione, ad avviso di chi scrive, sono quelli riguardati il contratto a tutele crescenti (cd. Jobs Act), ossia l'intero D.Lgs. n. 23/2015 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti; il contratto a tempo determinato ed in particolare alcune previsioni dell'art. 19 e dell'art. 21 D.Lgs. n. 81/2015, - e quello riguardante i limiti massimi di indennizzo in caso di licenziamento per le aziende di più piccole dimensioni (sotto i 15 dipendenti per intenderci) di cui all'art. 8 L. n. 604/1966.

Contratto a tempo determinato

Con riguardo al contratto a tempo determinato l'obiettivo dei referendari è cancellare la possibilità dell'assunzione a termine per i primi 12 mesi senza causali, eliminando altresì la possibilità del ricorso a tale forma di contratto per esigenze tecniche, organizzative e produttive individuate dalle parti in assenza di previsioni da parte della contrattazione collettiva; possibilità questa valida oggi fino al 31 dicembre 2025 dopo le modifiche apportate all'originario termine del 31 dicembre 2024 dall'art. 14 del Decreto Milleproroghe 2024 (D.L. 202/2024). Qualora l'iniziativa risultasse vittoriosa, l'assunzione a termine anche per periodi inferiori ai 12 mesi richiederebbe in ogni caso la specificazione di una causale.

La finalità dichiarata dalla CGIL in fase di proposizione del quesito referendario è quella di intervenire su uno strumento contrattuale che negli anni - ad avviso della organizzazione sindacale referendaria - si sarebbe trasformato in uno strumento di precarietà - proprio in forza della a-causalità per i primi 12 mesi. Lo scopo, quindi, è proprio quello di abrogare la norma che consente di stipulare contratti a termine senza alcuna causale

giustificativa per far sì che l'assunzione a tempo determinato resti fissata entro un tetto massimo di 24 mesi comprensivi di rinnovi e proroghe, senza eccezioni di sorta e solo in forza delle causali sostitutive e di quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Sul punto va detto che è proprio in forza della liberalizzazione dell'assunzione senza il vincolo delle causali per i primi 12 mesi che il contratto di lavoro a tempo determinato è divenuto più che uno strumento di precarietà, uno strumento di vera e propria flessibilità organizzativa che consente l'assunzione inizialmente libera in vista proprio della successiva stabilizzazione. Si tratta di un istituto contrattuale che è stato oggetto di un'ampia opera di demonizzazione in questi anni, anche da parte della giurisprudenza che, tutt'ora ancorata al sistema delle causali (D.Lgs. n. 368/2001) continua ad interpretare tale istituto muovendo sempre dal principio generale per cui "il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato" ossia che l'apposizione del termine al contratto di lavoro si configura come una ipotesi derogatoria della forma "comune" di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cfr. Cass. civ. sez. lav. 29 ottobre 2021, n. 30805).

In caso di esito positivo del referendum, le norme coinvolte risulterebbero pertanto così modificate.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: COSÌ LE MODIFICHE CON ESITO POSITIVO DEL REFERENDUM

Apposizione del termine e durata massima (Art. 19 D.Lgs. n. 81/2015)

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non eccedente i ventiquattro mesi

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

1.1. comma abrogato dal D.L. 4 MAGGIO 2023, N. 48.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Proroghe e rinnovi - Art. 21 D.Lgs. n. 81/2015

01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a

prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Tutele crescenti e disciplina dei licenziamenti nelle aziende rientranti nel campo di applicazione della L. n. 604/1966

Quanto agli altri due quesiti referendari, va detto che potrebbero avere un impatto di non poca rilevanza sulla disciplina dei licenziamenti individuali, in un contesto peraltro, in cui la stessa disciplina del D.Lgs. n. 23/2015 in questi anni è stata consistentemente rimaneggiata a più riprese dalla stessa Corte costituzionale con diverse decisioni di cui ben 6 solo nel 2024: la n. 3/24; la n.7/24; la n. 22/24; la n.44/24; la n. 128/24 e la n.129/24. Cui si aggiungono quelle che le hanno precedute: la n. 194/2018, la n. 150/2020 e le due interpretative di rigetto, la n. 254/2020 e la n. 183/2022.

Il risultato che abbiamo già oggi di tale disciplina è la oggettiva compromissione di una disciplina di legge nella quale risulta ormai venuto meno l'obiettivo principale che non era certo quello dell'incremento dell'occupazione – seppure indicato come presupposto nella legge delega (L. n. 183/2014), tuttavia concretamente impossibile per legge – bensì quello di identificare in via preventiva dei parametri certi e trasparenti per chi – come il giudice – è chiamato poi a valutare - in caso di accertamento circa la illegittimità di un recesso - i fatti alla base di esso e, quindi in primo luogo, il discrimine tra l'applicazione di una tutela di tipo reintegratorio oppure di una tutela di tipo risarcitorio e nell'ambito di quest'ultima tutela, definire i limiti economici della tutela da applicare.

Si tratta di un impianto normativo nel quale la tutela reintegratoria resta ancorata (in teoria) alle fattispecie tradizionali relative alla nullità del licenziamento ed alla sua discriminatorietà, mentre quella risarcitoria è stata differentemente rimodulata a seguito degli interventi della Consulta introducendo meccanismi di valutazione legati alla prova della sussistenza o insussistenza del fatto materiale alla base del licenziamento assunto con le ultime decisioni del 2024 a fattore determinante – rimesso alla valutazione del giudice – per determinare i presupposti di applicazione della tutela reintegratoria o meno. E ciò non più solo nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (come già la Cassazione ha avuto modo di affermare a più riprese in questi anni – ex plurimis Cass. n. 12174/2019) ma anche con riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cfr. Corte Cost. n. 128/24 e n. 129/24).

L'obiettivo originario della particolare disciplina del cd. Contratto a tutele crescenti – come è noto - era quello di definire per il lavoratore assunto a partire dal 7 marzo 2015 dei parametri più certi per la determinazione dell'ammontare del risarcimento dovuto in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo. Parametri peraltro valutati correttamente anche con riferimento alle piccole e medie imprese – come si legge nelle motivazioni della sentenza n. 183/2022: poiché spetta alla discrezionalità del legislatore individuare nuovi criteri di quantificazione in un sistema imperniato sulla portata tendenzialmente generale della tutela monetaria (entro un minimo ed un massimo), fermo restando che la specificità delle piccole realtà organizzative, che pure permane nell'attuale sistema economico, non può giustificare un sacrificio sproporzionato del diritto del lavoratore di conseguire un congruo – nel senso di effettivo e adeguato – ristoro del pregiudizio sofferto.

Ed è proprio la potenzialità di un eccessivo sacrificio economico richiesto alle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) che guida le perplessità più rilevanti con riguardo al quesito referendario previsto con riferimento alla modifica dell'art. 8 L. n. 604/1966 (come modificato dalla L. n. 108/1990) anch'esso agganciato – ma in modo strumentale - alla medesima sentenza n. 183/2022 che – ricordiamolo – era interpretativa di rigetto.

Qui l'obiettivo del quesito referendario è quello di eliminare il tetto massimo di 6 mensilità all'indennizzo previsto nelle realtà aziendali medio-piccole (fino a 15 dipendenti) in caso di licenziamento individuale riconosciuto illegittimo, determinando la possibilità che il giudice determini un indennizzo più alto (potenzialmente senza

limiti) rispetto al limite massimo di 6 mesi oggi previsto dalla norma. Con ciò avendo come finalità principale – si legge nelle motivazioni ai quesiti presentate dalla CGIL – "quella di dissuadere i datori di lavoro dal ricorso a "facili licenziamenti" e contestualmente, a restituire dignità e tutela rafforzata ai lavoratori che operano in imprese di dimensioni più contenute, ma non per questo necessariamente più deboli dal punto di vista economico".

COSÌ LA NORMA DOPO ESITO POSITIVO DEL REFERENDUM

La norma, nel testo che si vuole modificare risulterebbe pertanto così riformulata: "Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo minimo di 2,5 dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Qui va detto, tuttavia, che nessuna azienda procede mai a "facili licenziamenti". Un licenziamento non è mai un'operazione facile né per le aziende grandi né tantomeno (a maggior ragione...) per quelle di minori dimensioni, laddove la perdita di un occupato normalmente si fa sentire in misura ancora maggiore. Mentre quello che è rilevante è la possibilità di avere parametri certi per poter quantificare il rischio economico connesso con un (eventuale) licenziamento. Operazione economica (e di bilancio) che ogni azienda fa annualmente per ragioni che di solito nulla hanno a che vedere con la volontà di licenziare.

Al contrario, con l'accoglimento del quesito referendario si otterrebbe proprio l'opposto di non poter più quantificare in anticipo l'ammontare dell'indennizzo massimo o minimo dovuto per il caso di licenziamento illegittimo, così assegnando al giudice del lavoro, in caso di contenzioso, una discrezionalità in teoria illimitata qualora non ancorata a parametri di buon senso ed equità (ad esempio la durata del rapporto di lavoro, le dimensioni dell'azienda, l'età del lavoratore e così via).

Siamo sicuri – ci si chiede - che sia la strada giusta per riaffermare i diritti dei lavoratori e per favorire l'occupazione all'interno delle piccole imprese?

Di sicuro non la certezza del diritto e della norma concreta, imponendo di conseguenza al legislatore di intervenire obbligatoriamente sulla materia per riparare all'incertezza che ne deriverebbe.

Il Sole 24 ORE aderisce a  **The Trust Project**

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati
ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [<https://ntpluslavoro.ilssole24ore.com>]

Il Sole
24 ORE