



Associazione
LAVORO&WELFARE
CENTRO STUDI

 **Studio Labores** | di **Cesare Damiano**

papers



DALLE NORME ALLA SCHEDA: PER COSA VOTEREMO NEI *5 REFERENDUM*

INTRODUZIONE

di CESARE DAMIANO

Voterò sì ai 4 referendum sul lavoro promossi dalla Cgil e a quello sulla cittadinanza promosso dal segretario di +Europa, Riccardo Magi, con il sostegno di varie organizzazioni. Questa premessa è d'obbligo per un dovere di trasparenza e di onestà intellettuale.

Fatto questo chiarimento, il Report del Centro Studi di Lavoro&Welfare sui referendum che vi proponiamo ha un unico scopo: quello di illustrare i contenuti dei singoli quesiti, al di fuori di un dibattito caratterizzato, fin qui, da opposti estremismi fuorvianti e da valutazioni approssimative e non sempre veritiere.

Sappiamo che l'attenzione dei media si è concentrato sul primo referendum che, erroneamente, è stato ribattezzato come il referendum contro il Jobs Act.

In realtà esso prevede l'abrogazione della normativa che impedisce la reintegra del lavoratore in caso di licenziamenti illegittimi. Si tratta di norme sopravvissute ai colpi di maglio inferti dalla Corte alla legge voluta dal Governo Renzi, Corte che ha colpito al cuore il Jobs Act giudicando incostituzionali le "tutele crescenti". Quello che è rimasto della vecchia normativa, tuttavia, divide ancora la platea dei lavoratori tra coloro che sono stati assunti prima o dopo l'approvazione del Jobs Act, cioè alla data spartiacque del 7 marzo del 2015. Nel primo caso è prevista la reintegra, nel secondo soltanto un risarcimento. È giusto abrogare questa disparità con il referendum? Questa è la domanda. È chiaro a tutti che non si tornerebbe, in caso di vittoria e raggiungimento del quorum, all'articolo 18 del 1970, ma alla norma, più debole, rivista dalla Legge Fornero del 2012. Ma la differenza sostanziale, che non può sfuggire a nessuno, è tra risarcimento monetario e reintegra nel posto del lavoro.

Il Report contiene un esame dettagliato dei 5 referendum e, in appendice, la pubblicazione dell'attuale testo di legge dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Buona lettura.

I 5 REFERENDUM ABROGATIVI SU LAVORO E CITTADINANZA

1. Disciplina dei licenziamenti illegittimi Il referendum mira ad abrogare le norme che impediscono la reintegrazione dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (data di approvazione del Jobs Act) in caso di licenziamento illegittimo, ripristinando l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge Fornero.

2. Piccole imprese, licenziamenti e indennità Il referendum propone di eliminare il tetto massimo di 6 mesi per l'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese.

3. Contratti a termine Il referendum si concentra sull'abrogazione parziale delle norme relative all'apposizione di termine ai contratti di lavoro subordinato, riguardando durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi.

4. Responsabilità solidale negli appalti Il referendum mira ad abrogare le norme che escludono la responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per infortuni sul lavoro negli appalti.

5. Cittadinanza italiana Il referendum propone di ridurre da 10 a 5 anni il periodo di residenza legale richiesto per ottenere la cittadinanza italiana. L'obiettivo è allineare l'Italia ad altri paesi europei come Francia, Belgio e Germania.

C'è troppa confusione sui referendum sul lavoro: non si vota per abolire il Jobs Act

C'è una forte confusione sui referendum che saremo presto chiamati a votare, in particolare sui quattro in materia di lavoro. Su queste consultazioni, che sono state promosse dalla Cgil, sono state raccolte ben 4 milioni di firme. La confusione regna sovrana soprattutto rispetto al primo quesito referendario, quello che chiede l'abrogazione integrale del decreto legislativo 23/2015, raccontato erroneamente come il referendum contro il Jobs Act. Quella passata alle cronache come Jobs Act era in realtà una Legge Delega (L. 183/2014) che, oltre al già citato decreto legislativo 23/2015, ha dato vita anche ad altri **7 decreti legislativi** relativi alle seguenti materie:

- introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria - D.Lgs. 22/2015;
- conciliazione tra tempi di vita e di lavoro - D.Lgs. 80/2015;
- riordino dei contratti di lavoro e della disciplina delle mansioni - D.Lgs. 81/2015;
- semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità - D.Lgs. 151/2015;
- politiche attive - D.Lgs. 150/2015;
- attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale - D.Lgs. 149/2015;
- riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro - D.Lgs. 148/2015.

Tutte queste materie non sono oggetto di referendum. Ed è vero che, in alcuni casi, questi interventi normativi sono stati migliorativi rispetto alla situazione precedente.

Per esempio, sono state introdotte importanti misure per la tutela della maternità delle lavoratrici e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; sono state cancellate le collaborazioni coordinate e continuative; sono state apportate importanti semplificazioni nella disciplina di diversi istituti di regolamentazione dei rapporti di lavoro. È invece vero, ma fino ad un certo punto, che sia stato migliorato il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e in caso di disoccupazione. Infatti c'era un vincolo: quello di non comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Vincolo non di poco conto perché è difficile migliorare le tutele senza stanziare le risorse. Tant'è che il Governo Draghi, su iniziativa del Ministro Orlando, è dovuto intervenire nella sua

ultima legge di Bilancio per correggere profondamente, questa volta con appositi stanziamenti, i limiti della riforma del 2015, portando avanti un disegno di tipo universalistico, intervenendo sulle disomogeneità esistenti al fine di realizzare una maggiore equità generale del sistema, oltre che un miglioramento delle prestazioni sia in termini di durata che di trattamento. Una riforma della riforma che ora garantisce nuove e maggiori protezioni sociali per 12,4 milioni di lavoratori.

Per quanto riguarda le dimissioni in bianco, in realtà le norme contro l'estorsione delle dimissioni in bianco non le ha certo inventate il Jobs act. Furono introdotte nel nostro ordinamento con la legge 188 del 2007. Nel 2008, con uno dei primi provvedimenti del Governo Berlusconi, il decreto legge 112/2008, abrogò la legge 188/2007. Ma nel 2012, la legge Fornero (92/2012 – art. 4, commi da 17 a 23) ha ridisciplinato la questione, con un meccanismo piuttosto complesso. Infine, nel 2015, il D. Lgs 151, con l'art. 26, è tornato a regolare nuovamente il tema. È stato anche detto che il Jobs Act ha posto fine alle false partite IVA. Anche questa affermazione è vera solo in parte, basta chiedere ai tanti giovani, diplomanti e laureati, costretti a lavorare negli studi professionali con partita Iva, ma con orari di lavoro rigidi e retribuzione predeterminata.

Il primo referendum: quel che resta del *Contratto a tutele crescenti*

Tutte queste cose, sicuramente importanti e che è utile ricordare, hanno però poca o nessuna relazione con il quesito referendario che invece chiede la cancellazione del decreto legislativo 23/2015, ovvero di quel provvedimento che ha introdotto il contratto a tutele crescenti e che ha cancellato il diritto alla tutela reale, vale a dire la reintegra nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato successivamente al 2015.

Quelli che hanno avuto la pazienza di soffermarsi sul merito del quesito referendario e che non lo condividono, osservano che è un’iniziativa sostanzialmente inutile perché abrogherebbe un Decreto che nei fatti non ha più alcuna rilevanza, a seguito delle pronunce della Corte Costituzionale.

E qui sta un primo punto di primaria importanza. La grande idea del contratto a tutele crescenti è stata considerata incostituzionale dopo solo tre anni dalla sua entrata in vigore, con la **sentenza 194/2018**. Il giudice delle leggi ha contestato il criterio di indennizzo “meccanico” calcolato in ragione di due mensilità per ogni anno di anzianità, entro un arco di mensilità indicate originariamente in un minimo di 4 e un massimo di 24. Solo successivamente, con il cosiddetto “Decreto Dignità” (87/2018), tali limiti sono stati portati rispettivamente a 6 e 36. Per la Corte questo meccanismo pregiudica ogni possibilità di intervento e valutazione del giudice nella determinazione dell’indennizzo, il quale può tenere conto di criteri quali il numero complessivo dei dipendenti, le dimensioni dell’attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

Ma, non basta. Successivamente, con la **sentenza 150/2020**, la Corte ha censurato il meccanismo di indennizzo per i licenziamenti caratterizzati da vizi formali e procedurali, calcolato in ragione di una mensilità dell’ultima retribuzione per ogni anno di servizio.

Infine, con la **sentenza 128/2024**, è stato censurato il fatto che il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro sia previsto solo in caso di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo e non anche oggettivo**, qualora nel giudizio sia stata dimostrata l’insussistenza del fatto materiale addotto dal datore di lavoro.

E, come se ciò non bastasse, con la sentenza **183 del 2022**, che pure ha rigettato l’eccezione di costituzionalità con riferimento ad altre parti del medesimo decreto legislativo 23/2015, la Corte ha ritenuto come **indifferibile la riforma della disciplina dei licenziamenti, in quanto “materia di importanza essenziale per la sua connessione con i diritti della persona del lavoratore e per le sue ripercussioni sul sistema economico complessivo”**.

È difficile rinvenire altri esempi di riforme che, nel giro di pochi anni dalla loro entrata in vigore, abbiano subito altrettante censure di illegittimità costituzionale.

Crediamo che un legislatore illuminato dovrebbe interrogarsi sul fatto che, **non una diversa maggioranza politica ha smontato una legge sulla quale si era posta tanta enfasi**, ma che la stessa fosse talmente mal congegnata da risultare per ben tre volte in contrasto con la Costituzione.

E, al di là dei profili costituzionali, rimane il merito politico della scelta fatta allora e di quanto rimane dopo le censure della Corte.

L'obiettivo di tale intervento legislativo, finalizzato a cancellare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, dal forte impatto simbolico, era quello di **riconoscere al datore di lavoro la libertà di licenziamento, anche quando non ricorrano i presupposti oggettivi o soggettivi, avendo la certezza di poter incorrere solo nel pagamento di un risarcimento pecuniario, il cui importo fosse già predeterminato e conoscibile anticipatamente.**

Ovvero, io imprenditore voglio liberarmi di un lavoratore o una lavoratrice, ma non ho motivi per giustificare il suo licenziamento? Non importa, la legge me lo consente e, se in giudizio dovesse emergere che le motivazioni per il licenziamento siano infondate, posso sapere con certezza quanto mi costerà l'eventuale risarcimento.

Un costo, peraltro, nemmeno troppo impegnativo se si considera che, prima della correzione apportata dal decreto dignità nel 2018, il risarcimento poteva variare da un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità.

Basterebbe aver vissuto la condizione di lavoratore dipendente privato, anche per un breve periodo, per capire che la valenza di tale soluzione legislativa è quella di far sentire i lavoratori in una permanente condizione di incertezza, di precarietà e, quindi, di subordinazione non solo organizzativa, ma addirittura esistenziale.

Ma ora si replica che queste sono valutazioni ormai superate, visto che la Corte costituzionale ha smantellato il contratto a tutele crescenti. Si può convenire sul fatto che il contratto a tutele crescenti sia stata una creatura dalla vita brevissima, **ma rimane in piedi la cancellazione del diritto alla reintegra nel proprio posto del lavoro in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori dipendenti assunti successivamente al 7 marzo 2015.**

Per capire cosa voglia dire questa soluzione e per farsi un'idea sulla reale idea ispiratrice del quesito referendario, basti pensare alla condizione di due fratelli: Marco nato nel 1989, Giulio nato nel 1991. Entrambi si laureano e trovano un'occupazione a tempo indeterminato a 25 anni, in imprese di media grandezza. Quindi, Marco viene assunto nel 2014, mentre Giulio è assunto nel 2016. Marco potrà contare sulla tutela del diritto alla reintegra nel

proprio posto di lavoro, se licenziato illecitamente, mentre Giulio potrà sperare solo in un risarcimento pari, al massimo in 24 (ora diventate 36) mensilità.

Il senso e l'attualità del quesito referendario è tutto qui.

Per chi ha proposto, per chi ha sottoscritto e per chi andrà a votare a favore del referendum questa situazione rappresenta un'ingiustizia e vorrebbe cancellarla.

L'effetto abrogativo proposto dalla CGIL sarà quello di estendere a tutti i lavoratori di imprese con più di 15 dipendenti, a prescindere dalla data di assunzione, le tutele previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nella versione "attenuata" immaginata dalla riforma Fornero del 2012. Come noto, infatti, nel nostro ordinamento l'istituto referendario può avere solo effetti abrogativi e non propositivi; quindi, attraverso tale strumento, non è possibile reintrodurre le garanzie previste nel 1970.

Infine, la lamentata riduzione, da parte di alcuni, dell'indennità da 36 a 24 mesi in caso di esito positivo della consultazione referendaria, in realtà è un'ipotesi residuale, riferentesi a una casistica molto limitata. Un effetto ampiamente compensato dall'estensione anche agli assunti dopo il 7 marzo 2015 della tutela reale della reintegrazione in tutti gli altri casi.

Gli altri tre referendum in materia di lavoro

Oltre a quello fin qui analizzato vi sono altri 3 quesiti referendari in materia di lavoro che riguardano:

- 1) l'abrogazione delle norme che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, imponendo un tetto massimo all'indennizzo in caso di licenziamento ingiustificato nelle piccole aziende e impedendo che sia il giudice a determinare il giusto risarcimento senza alcun limite. A tale fine si propone di abrogare alcune disposizioni dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- 2) l'abrogazione delle norme che hanno liberalizzato l'utilizzo del lavoro a termine, neutralizzando le causali specifiche e temporanee, precedentemente previste, attraverso la cancellazione di alcune disposizioni dell'articolo 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- 3) l'abrogazione delle norme che impediscono, in caso di infortunio sul lavoro negli appalti, al fine di estendere la responsabilità all'impresa appaltante, tramite la soppressione di alcune disposizioni dell'art. 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Ad un primo sguardo d'insieme si può individuare il filo che lega le diverse proposte abrogative: una netta presa di distanze dalla stagione che ha visto una progressiva erosione e svuotamento del sistema di regole a tutela dei lavoratori, ipotizzata quale strategia per favorire la competitività del nostro sistema economico. Una strategia di ridimensionamento del fattore lavoro che, oltre a ridurre i diritti per milioni di lavoratori, non ha prodotto gli effetti auspicati neanche sotto il profilo del rilancio economico e della produttività complessiva.

Sempre in materia di licenziamenti illegittimi, ovvero quando “non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo”, il secondo quesito è volto assicurare che il datore di lavoro sia tenuto non solo a riassumere il prestatore di lavoro, ma anche che non sia previsto normativamente un tetto massimo all'indennizzo, ma che la sua determinazione sia rimessa al giudice. L'abrogazione in questione va letta in parallelo alla contestuale abrogazione dell'articolo 9 del citato decreto legislativo 23/2015 operata dal primo quesito, che dispone per le imprese con meno di 15 dipendenti l'esclusione della reintegra nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore e il solo indennizzo economico limitato ad un massimo di sei mensilità.

Sul tema, con la sentenza 183 del 2022, la Corte costituzionale, pure rigettando l'eccezione di costituzionalità dell'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ha indicato come indifferibile la riforma della

disciplina dei licenziamenti, “*materia di importanza essenziale per la sua connessione con i diritti della persona del lavoratore e per le sue ripercussioni sul sistema economico complessivo*”.

In particolare, con riguardo alla specifica situazione delle piccole imprese, come esplicitato nel comunicato stampa riferito a tale sentenza, il legislatore viene sollecitato ad intervenire “*con urgenza in questa materia, predisponendo tutele adeguate, tenuto conto che «un’indennità costretta entro l’esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità 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 affermati dalle sentenze n. 194 del 2018 e n. 150 del 2020 della stessa Corte. «Il limitato scarto tra il minimo e il massimo determinati dalla legge conferisce un rilievo preponderante, se non esclusivo, al numero dei dipendenti». Tale criterio, «in un quadro dominato dall’incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi», non è indicativo della effettiva forza economica del datore di lavoro e non offre neppure elementi significativi per determinare l’ammontare dell’indennità secondo le peculiarità di ogni singola vicenda. Tuttavia, spetta alla valutazione discrezionale del legislatore la scelta delle soluzioni più appropriate per garantire tutele adeguate. Di qui l’urgenza di una riforma*”.

Con riferimento al terzo quesito, volto ad abrogare le norme che hanno liberalizzato l’utilizzo del lavoro a termine, il suo obiettivo è quello di limitarne l’utilizzo di tale tipologia di contratto a casi specifici e temporanei. Con l’abrogazione in questione i contratti di lavoro a tempo determinato potrebbero essere stipulati soltanto a fronte di esigenze specifiche o per sostituire lavoratori assenti, come nel caso di sostituzione per maternità. I rapporti di lavoro a termine avrebbero una durata massima di 24 mesi e, se stipulati in assenza delle esigenze specifiche previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, si trasformerebbero in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Una disciplina molto simile a quella vigente in Italia dal 2001 al 2012, quando prima il governo Monti e poi il governo Letta iniziarono progressivamente ad allentare le maglie della normativa riguardante i contratti di lavoro a tempo determinato.

In base alla disciplina vigente di cui si chiede l’abrogazione, per i contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi non è necessaria alcuna causale giustificativa. Una condizione che interessa almeno 3 milioni di lavoratori ogni anno e, di questi, oltre il 34 per cento ha contratti di durata inferiore a 30 giorni.

L’ultimo quesito referendario chiede l’abrogazione delle disposizioni dell’articolo 26 del decreto legislativo 9 aprile

2008, n. 81, che impediscono, in caso di infortunio sul lavoro negli appalti, di estendere la responsabilità all'impresa appaltante. Nel dettaglio, la disposizione che si vuole abrogare prevede che l'imprenditore committente risponda in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA), ma che tale principio di responsabilità solidale non scatti nei confronti dei "danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici". Una previsione che poteva avere una sua ratio se inserita in un quadro regolatorio del sistema degli appalti e subappalti rigoroso e circoscritto a situazioni ben tipizzate, ma che rischia di diventare un varco alla deresponsabilizzazione dei committenti laddove, come è ormai realtà, il ricorso agli appalti e ai subappalti è stata quasi totalmente deregolamentato.

Il referendum sui tempi di concessione della cittadinanza

La Consulta ha poi promosso anche un altro Referendum, quello sulla cittadinanza per gli extracomunitari che punta al dimezzamento da 10 a 5 anni dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la presentazione della domanda di concessione della cittadinanza da parte dei maggiorenni. In molti Paesi europei, come Francia e Germania, il periodo di residenza necessario per ottenere la cittadinanza è già ora di 5 anni.

I 5 REFERENDUM ABROGATIVI: I TESTI DEI QUESITI

Riportiamo, di seguito, i testi dei cinque quesiti referendari ammessi al voto dalla Suprema Corte di Cassazione. Al momento della redazione di questo fascicolo non sono stati stabiliti né la data del voto - che dovrà, comunque, svolgersi tra il 15 aprile e il 15 giugno 2025 - né i colori delle schede.

Disciplina dei licenziamenti illegittimi

Titolo - Contratto di lavoro a tutele crescenti - disciplina dei licenziamenti illegittimi: abrogazione

Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 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?

Piccole imprese, licenziamenti e indennità

Titolo - Piccole imprese - Licenziamenti e relativa indennità: abrogazione parziale

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."?

Contratti a termine

Titolo - Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi

Volete voi l'abrogazione dell'articolo 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", comma 1, limitatamente alle parole "non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque", alle parole "in presenza di almeno una delle seguenti condizioni", alle parole "in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;" e alle parole

“b bis”); comma 1 -bis, limitatamente alle parole “di durata superiore a dodici mesi” e alle parole “dalla data di superamento del termine di dodici mesi”; comma 4, limitatamente alle parole “,in caso di rinnovo,” e alle parole “solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi”; articolo 21, comma 01, limitatamente alle parole “liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,”?

Responsabilità solidale negli appalti

Titolo - 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: abrogazione

Volete voi l'abrogazione dell'art. 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” come modificato dall'art. 16 del decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106, dall'art. 32 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché dall'art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modifiche dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, limitatamente alle parole “Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.”

Cittadinanza italiana

Titolo - 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

Volete voi abrogare l'art. 9, comma 1, lettera b), limitatamente alle parole “adottato da cittadino italiano” e “successivamente alla adozione”; nonché la lettera f), recante la seguente disposizione: “f) allo straniero che risiede legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica.”, della legge 5 febbraio 1992, n. 91, recante nuove norme sulla cittadinanza”?

Appendice

Articolo 18 (testo vigente). Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

(1) Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la **nullità del licenziamento perché discriminatorio** ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, **ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo.

(2) Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. (3) Il giudice, **con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.**

(4) Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta deter-

mina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

(5) Il giudice, **nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, **annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. **In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.** Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

(6) Il giudice, **nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti

occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

(7) Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

(8) Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile.

[Può altresì applicare] (sentenza Corte Costituzionale 24 febbraio - 1 aprile 2021, n. 59) [Applica] la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la **[manifesta]** ~~(sentenza Corte Costituzionale 7 aprile - 19 maggio 2022, n. 125)~~ insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. (28) **((30))**

(9) Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento

occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti. (10) Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. (11) Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo. (12) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. (13) L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. (14) L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. (15) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. (9) (23)

AGGIORNAMENTO (9)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

AGGIORNAMENTO (23)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

AGGIORNAMENTO (28)

La Corte Costituzionale, con sentenza 24 febbraio - 1 aprile 2021, n. 59 (in G.U. 1^a s.s. 07/04/2021, n. 14), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» - invece che «applica altresì» - la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma".

AGGIORNAMENTO (30)

La Corte Costituzionale, con sentenza 7 aprile - 19 maggio 2022, n. 125 (in G.U. 1^a s.s. 25/05/2022, n. 21), ha dichiarato “l’illegittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), limitatamente alla parola «manifesta»”.



Studio Labores | di Cesare Damiano

Associazione
LAVORO&WELFARE

I REPORT DEL CENTRO STUDI DI LAVORO&WELFARE E STUDIO LABORES

[Clicca per accedere all'indice delle pubblicazioni sul sito web di Lavoro&Welfare](#)

© 2025 Associazione Lavoro&Welfare - In caso di riproduzione di dati ed elaborazioni si prega di citare la fonte.

Studio a cura dell'Associazione Lavoro&Welfare

Redazione e Design Vittorio Liuzzi