

Le ragioni del S

Maria Teresa Carinci

Primo quesito:

Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, come modificato dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, dalla sentenza della Corte costituzionale 26 settembre 2018, n. 194, dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145; dal d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, dal d.l. 8 aprile 2020, n. 23, convertito con modificazioni dalla L. 5 giugno 2020, n. 40; dalla sentenza della Corte costituzionale 24 giugno 2020, n. 150; dal d.l. 24 agosto 2021, n. 118, convertito con modificazioni dalla L. 21 ottobre 2021, n. 147; dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (in G.U. 29/06/2022, n. 150); dalla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2024, n. 22; dalla sentenza della Corte costituzionale del 4 giugno 2024, n. 128, 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?

«Contratto di lavoro a tutele crescenti –
Disciplina dei licenziamenti illegittimi:
Abrogazione»

Cosa cambia ?

Si «riespande» la disciplina previgente
cioè quella prevista per i lavoratori assunti
fino al 7 marzo 2015,

Costituita dall'art. 18 St.lav. (per i datori di lavoro
medio-grandi) e dall'art. 8 l. 604/1966 (per i
datori piccoli)

Disciplina complessa... ma

ratio unitaria del quesito

••referendario

v. C.Cost.12/2025 che dichiara ammissibile il referendum,
punto 7

PUNTO 7 - La «matrice razionalmente unitaria» che giustifica l'unicità della richiesta è ravvisabile nel profilo teleologico sotteso al quesito referendario, mirante all'abrogazione di un *corpus* organico di norme e funzionale alla *reductio ad unum*, senza più la divisione tra prima e dopo la data del 7 marzo 2015, della disciplina sanzionatoria dei licenziamenti illegittimi, con la riespansione della disciplina pregressa, valevole per tutti i dipendenti, quale che sia la data della loro assunzione.

La circostanza che all'esito dell'approvazione del quesito abrogativo il risultato di un ampliamento delle garanzie per il lavoratore non si verificherebbe in realtà in tutte le ipotesi di invalidità, perché in alcuni casi particolari si avrebbe, invece, un arretramento di tutela (...) non è tale da inficiare la chiarezza, l'omogeneità e la stessa univocità del quesito medesimo. Questo chiama, infatti, il corpo elettorale a una valutazione complessiva e generale, che può anche prescindere dalle specifiche e differenti disposizioni normative, senza perdere la propria matrice unitaria, che resta quella di esprimersi a favore o contro l'abrogazione del d.lgs. n. 23 del 2015 nella sua articolata

LA SITUAZIONE REGOLATIVA OGGI

***Spartiacque: data di assunzione del lavoratore
7 marzo 2015***



Art. 18 St.lav.
Tutela reintegratoria
rimane ancora al centro
del sistema

***Tutele differenziate per
Datori medio-grandi e Piccoli
datori di lavoro
(in base al numero degli
occupati)***



D.Lgs. 23/2015
La tutela indennitaria ha un
campo di applicazione più
esteso

LE TUTELE



Art. 18 St.lav.
Tutela reintegratoria
rimane ancora al centro
del sistema



D.Lgs. 23/2015
La tutela indennitaria ha un
campo di applicazione più
esteso

1. Tutela REINTEGRATORIA PIENA (reintegrazione e risarcimento pieno del danno)

2. Tutela REINTEGRATORIA ATTENUATA (reintegrazione e risarcimento del danno con un «tetto»)

3. Tutela RISARCITORIA FORTE (cioè solo risarcimento del danno in un importo però soggetto ad un «tetto»)

4. Tutela RISARCITORIA DIMIDIATA (cioè solo risarcitoria e metà della tutela risarcitoria forte)

LE TUTELE ASSICURATE DAI DUE PLESSI NORMATIVI OGGI



Art. 18 St.lav.
Tutela reintegratoria
rimane ancora al centro
del sistema

Per tutti i datori grandi e piccoli



D.Lgs. 23/2015
La tutela indennitaria ha un
campo di applicazione più
esteso

**LICENZIAMENTO
NULLO**

1. Tutela REINTEGRATORIA PIENA

**LICENZIAMENTO
NULLO**

*Cioè reintegrazione e risarcimento del
danno dal giorno del licenziamento al
giorno della effettiva reintegrazione*

DISCRIMINATO

LICENZIAMENTO

LICENZIAMENT
TO RITORRSIVO

CONSEGUENZA DI

LICENZIAMENTO
PER CAUSA O
MOTIVO ILLECITO

NULLITÀ
TESTUALI E
VIRTUALI

Licenziament
o orale

LICENZIAMENTO

LICENZIAM
ENTO

DISCRIMINATO

RITORRSIVO

LICENZIAMENTO

PER CAUSA O

CONSEGUENZA DI

MOTIVO ILLECITO

NULLITÀ TESTUALI E

VIRTUALI

LIC COST.

Licenziamento per
superamento periodo di
comporto

Licenziament
o orale

Disabilità
fisica o
psichica

LE TUTELE ASSICURATE DAI DUE PLESSI NORMATIVI OGGI



Art. 18 St.lav. Tutela reintegratoria rimane ancora al centro del sistema

Datori medio-grandi

Qui sta il punto !



D.Lgs. 23/2015. La tutela indennitaria ha un campo di applicazione più esteso

2. Tutela REINTEGRATORIA ATTENUATA

Cioè reintegrazione e risarcimento del danno dal giorno del licenziamento al giorno della effettiva reintegrazione MA CON TETTO DI 12 MENSILITA'

1. LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO PER CARENZA DI GC E GMS, IN CASO DI «INSUSSISTENZA DEL FATTO/INADEMPIMENTO»

2. LICENZIAMENTO PER GC E GMS IN CASO DI MANCATO RISPETTO DELLE PREVISIONI DEI CONTRATTI

3. LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER GMO (RAGIONE TECNICO ORGANIZZATIVA) SE MANCA RIORGANIZZAZIONE OPPURE NESSO CAUSALE OPPURE

Licenziamento per superamento periodo di comporto ex art. 2110

Licenziamento per disabilità fisica o

1. LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO PER CARENZA DI GC E GMS, IN CASO DI «INSUSSISTENZA DEL FATTO/INADEMPIMENTO»

2. C.COST.129/2024: LICENZIAMENTO PER GC E GMS IN CASO DI MANCATO RISPETTO DELLE PREVISIONI SPECIFICHE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

C.COST. 128/2024
3. LICENZIAMENTO PER GMO SE MANCA RIORGANIZZAZIONE OPPURE NESSO CAUSALE [NO REPECHAGE]

LE TUTELE ASSICURATE DAI DUE PLESSI NORMATIVI



Art. 18 St.lav. Tutela reintegratoria rimane ancora al centro del sistema

Datori medio-grandi



D.Lgs. 23/2015
La tutela indennitaria ha un campo di applicazione più esteso

3. Tutela RISARCITORIA FORTE

Fra 12 e 24 mensilità della retribuzione globale di fatto

Fra 6 e 36 mensilità retribuzione valida per TFR

LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO NEI CASI IN CUI NON SI APPLICA TUTELA REINTEGRATORIA

Area di applicazione «per differenza»

LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO NEI CASI IN CUI NON SI APPLICA TUTELA REINTEGRATORIA

LE TUTELE ASSICURATE DAI DUE PLESSI NORMATIVI



D.Lgs.

Datori di piccole dimensioni



D.Lgs. 23/2015

4. Tutela **RISARCITORIA** **DIMIDIATA**

INDENNITA' fra 2,5 e 6 elevabile a 10 e 14 mensilità
per lavoratori con elevata anzianità di servizio

Le indennità sono DIMEZZATE ed in ogni caso con il limite di 6 mensilità,

**LICENZIAMENTO
INGIUSTIFICATO ED OGNI
ALTRA IPOTESI,
ECCETTUATO IL
LICENZIAMENTO NULLO**

**LICENZIAMENTO
INGIUSTIFICATO ED OGNI
ALTRA IPOTESI,
ECCETTUATO IL
LICENZIAMENTO NULLO**

LE TUTELE ASSICURATE DAI DUE PLESSI NORMATIVI



D.Lgs. 223/1991

5. LICENZIAMENTI COLLETTIVI



D.Lgs. 23/2015

**VIOLAZIONE DEI CRITERI DI
SCELTA**

**5. Tutela
REINTEGRATORIA
ATTENUATA**

*reintegrazione e risarcimento del danno dal giorno del licenziamento al giorno della effettiva reintegrazione
MA CON TETTO DI 12 MENSILITA'*

**5. Tutela
RISARCITORIA
FORTE**

Fra 6 e 36 mensilità retribuzione valida per TFR

In quali casi la tutela del Jobs Act è più favorevole ai lavoratori ?

Licenziamento per superamento periodo di comportamento ex art. 2110 C.C.

Licenziamento per disabilità fisica o psichica

- a) Nelle ipotesi del licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore prima del superamento del cosiddetto periodo di comportamento (art. 2110, secondo comma, codice civile, all'esito della citata sentenza n. 22 del 2024 di questa Corte) e in quelle in cui il giudice accerti che il licenziamento intimato per disabilità fisica o psichica del lavoratore è ingiustificato perché l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnategli «non [era in realtà] riconducibile ad una condizione di disabilità» (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 22 maggio 2024, n. 14307). In questi casi, infatti, è garantita la tutela reintegratoria “piena”, anziché quella “attenuata” prevista dall'art. 18 statuto lavoratori.
- b) Parimenti di favore è l'estensione della disciplina dettata dal d.lgs. n. 23 del 2015 (art. 9, comma 2) ai licenziamenti intimati dalle cosiddette organizzazioni di tendenza, esclusi invece dal campo di applicazione dell'art. 18 statuto lavoratori (e quindi soggetti ad una tutela solo indennitaria).

Datori di lavoro di tendenza

Secondo quesito:

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."?

**ABROGAZIONE del TETTO MASSIMO AL RISARCIMENTO
PREVISTO
DALL' ART. 8 L. 604/1966**

Cosa cambia ?

Viene abrogata quella parte dell'art. 8 l. 604/1966 che pone un tetto al risarcimento

v. C.Cost.13/2025

Quali sono le piccole imprese ?

C.Cost. 13/2025 punto 2: La disposizione oggetto del quesito referendario, infatti, riguarda solo i lavoratori assunti alle dipendenze di datori di lavoro che non raggiungono la soglia dimensionale indicata dall'art. 18, ottavo comma, della legge n. 300 del 1970: fino a quindici dipendenti nelle singole unità produttive o nell'ambito dello stesso comune (cinque, se si tratta di impresa agricola), o fino a sessanta dipendenti nel complesso dell'azienda. Si tratta, come è noto, del «requisito dimensionale unico» (sentenza n. 44 del 2024) che segna, già nella disciplina introdotta a partire dalla legge n. 108 del 1990, il discrimine tra la tutela reintegratoria e quella solo indennitaria, lasciando quest'ultima alle cosiddette imprese di "piccole dimensioni" (come contrapposte a quelle di dimensioni "medio grandi").

Giustificata la differenziazione delle tutele in ragione del numero dei dipendenti?



C.Cost. 183/2022 (sentenza monito)

pur segnalando l'irragionevolezza della disciplina –dichiara la questione d'illegittimità costituzionale dell'art. 9, c. 1, D.Lgs. 23/2015 **inammissibile** in quanto “rientra nella prioritaria valutazione del legislatore la scelta dei mezzi più congrui per conseguire un fine costituzionalmente necessario, nel contesto di “una normativa di importanza essenziale” (sentenza n. 150 del 2020), per la sua connessione con i diritti che riguardano la persona del lavoratore, scelta che proietta i suoi effetti sul sistema economico complessivamente inteso”.

Ma monito al legislatore per l'urgenza di fornire adeguata tutela anche ai lavoratori delle realtà di più piccole dimensioni: “la Corte non può conclusivamente esimersi dal segnalare che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte” (v. C.Cost. 183/2022 punto 7 cons.dir.).

Terzo quesito:

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 che sia abrogato il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, avente ad oggetto “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” limitatamente alle seguenti parti: Articolo 19, 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 2025, 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,”?

**RE-INTRODUZIONE DELLA CAUSALE NEI CONTRATTI A
TERMINE
PER I PRIMI 12 MESI, PER PROROGHE e RINNOVI previsti da
contratti collettivi**

Cosa cambia ?

v. C.Cost.14/2025 punto 3

L'esito della richiesta referendaria mira dunque – al contempo –

1. alla riespansione dell'obbligo della causale giustificativa anche per i contratti (e i rapporti) di lavoro di durata inferiore ai dodici mesi, e
2. all'esclusione del potere delle parti di individuare giustificazioni, a fondamento della stipulazione (o della proroga o del rinnovo) di tali contratti, diverse da quelle indicate dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi.

Oggi invece è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato (e anche la loro proroga e/o il rinnovo) fino a un anno senza dover fornire alcuna giustificazione, e, per quelli di durata superiore, sulla base di una giustificazione individuata dalle parti, anche se non prevista né dalla legge, né dai contratti collettivi stipulati dai sindacati più rappresentativi a livello nazionale

v. C.Cost.14/2025 punto 3

Secondo la disciplina attualmente in vigore, la stipulazione (ma anche la proroga o il rinnovo, come stabilito dall'art. 21) di un contratto a tempo determinato è consentita liberamente per una durata massima di dodici mesi, mentre, in caso di durata superiore a dodici mesi, ma comunque compresa entro ventiquattro mesi, è subordinata ad alcune condizioni. Fra di esse: che sia necessaria una «sostituzione di altri lavoratori» (art. 19, comma 1, lettera *b-bis*, del d.lgs. n. 81 del 2015); che ricorrano i «casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51» (art. 19, comma 1, lettera *a*, del decreto legislativo citato); infine, che, in assenza delle previsioni dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del medesimo decreto legislativo, sussistano «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti» nei contratti individuali o «nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024» (termine prorogato, come detto al punto 3, al 31 dicembre 2025).

Quale è lo scopo ?

- Limitare l'uso dei contratti a termine solo ad ipotesi in cui ricorra una effettiva esigenza temporanea del datore di lavoro
- Riportare l'uso del contratto a termine (tramite l'individuazione delle causali) sotto il controllo sindacale tramite l'individuazione delle stesse ad opera dei contratti collettivi
- Limitare in definitiva la precarietà del lavoro in linea con quanto previsto dalla Dir. 1999/70/CE (Preambolo «Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori») e dall'art. 1 D.Lgs. 81/2015 («Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»)

Quarto quesito:

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, in tema di "Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione", di cui al 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."?

Estensione della responsabilità solidale fra committente ed appaltatore/subappaltatori nelle catene degli appalti per il «danno differenziale» subito dal lavoratore

- Art. 26, 4 comma, D.Lgs. 81 del 2008

«Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, **l'imprenditore committente** risponde 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). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici»

**NB. LA NORMA SI
APPLICA SOLO
AGLI
IMPRENDITORI**

Cosa cambia ?

Estensione di un principio generale di solidarietà già presente nei casi di decentramento produttivo:

1) Art. 29, 2 comma, d.lgs. 276/2003 per gli appalti: solidarietà fra committente e appaltatore e subappaltatori per **retribuzione, tfr e contributi assistenziali e previdenziali**

2) Art. 1676 c.c.

3) Somministrazione e comando: art. 35, c. 2 , d.lgs. 81/2015

Obbligazione solidale fra somministratore e utilizzatore a beneficio del lavoratore

4) art. 2112, 2 comma, c.c. «**Il cedente ed il cessionario sono obbligati in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento**».

Esiste un problema giuridico nella previsione di una responsabilità oggettiva per danni ?

una scelta a favore di un tale principio con ampliamento della responsabilità del committente può sempre essere compiuta dalla legge in sede civile, laddove la questione è unicamente quella di ripartire i costi dei danni derivanti dallo svolgimento di certe attività e non certo di punire per rieducare, come in sede penale (art. 27 Cost.), l'autore di un illecito, che proprio per questo va individuato *ex ante* nei suoi precisi contenuti come imposto dai principi costituzionali di tassatività e legalità (art. 25 Cost.).

Quale è la finalità di questa disciplina ?

• A) tutela del lavoratore;

B) «civilizzazione» del mercato

La mia opinione è che **votare SI** non solo rafforzi la

tutela dei lavoratori,

ma possa avere un effetto positivo sulle imprese e sulla loro
produttività

nonchè sulla società tutta

facendo sentire i lavoratori parte del tessuto produttivo e
dunque

componenti essenziali del nostro Paese