

# REFERENDUM JOBS ACT PIÙ RISCHI CHE RIMEDI

di **Vittorio De Luca**

Il 12 dicembre 2024, la Corte di cassazione ha ritenuto conformi le richieste di referendum depositate a luglio dalla Cgil inerenti, tra l'altro, la disciplina dei licenziamenti illegittimi nell'ambito del contratto di lavoro cosiddetto a tutele crescenti di cui al Dlgs 23/2015.

Tale sistema rimediale ha, da sempre, interessato l'opinione pubblica e il dibattito politico, e ancora oggi rappresenta un punto di frattura tra le parti sociali. Basti pensare che, se da un lato, lo scorso 8 settembre 2024, in occasione del primo incontro pubblico tra il leader della Cgil, Maurizio Landini, e il presidente di Confindustria, Emanuele Orsini, quest'ultimo aveva confermato che «superare il Jobs act sarebbe un tuffo nel passato, abbiamo un gap tra domanda e offerta di lavoro che vale 43 miliardi all'anno. Per noi oggi il tema è attrarre persone, non superare una misura che sta funzionando», dall'altro, il segretario generale della Cgil ha affermato che con il via libera della Cassazione ai quesiti referendari «si apre una grande opportunità per il Paese».

Orbene, stante il persistente divario tra le posizioni delle parti sociali e il forte impatto che il contratto a tutele crescenti ha sull'opinione pubblica (prova ne è, da ultimo, il raggiungimento del quorum referendario), appare utile valutare se, da un mero punto di vista tecnico/legale, la normativa di cui al Dlgs 23/2015 presenti attualmente sostanziali differenze rispetto alla tutela offerta dall'articolo 18, dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge 92/2012, tali da renderne – ad avviso dei sostenitori del referendum – indispensabile l'abrogazione nell'ottica di ampliare l'ambito di applicabilità della tutela reintegratoria.

Nella sua originaria formulazione, l'intervento del legislatore era caratterizzato dall'automatica determinazione dell'indennità risarcitoria dovuta in caso di licenziamento illegittimo, sulla base di una formula matematica, al fine di superare un sistema imperniato sulla discrezionalità dell'organo giudicante.

Tuttavia, tale disciplina ha avuto vita breve, venendo di fatto progressivamente smontata da interventi normativi da parte dei successivi governi e in rapida successione della Corte costituzionale.

Oggi, pertanto, a seguito dei molteplici interventi “correttivi” succedutisi nel corso degli anni, dell'impianto originario del

Dlgs 23/2015 rimane ben poco, posto che quest'ultimo attualmente prevede la tutela reintegratoria piena in caso di licenziamento nullo (non solo in caso di nullità espresse) o discriminatorio; la tutela reintegratoria attenuata ove il licenziamento (non solo quello disciplinare, ma anche quello per giustificato motivo oggettivo) si fondi su un «fatto insussistente», cui viene equiparato anche il fatto sussistente ma previsto dal contratto collettivo come specifica e tipizzata inadempienza meritevole di sola sanzione conservativa; la tutela indennitaria estesa fino anche a 36 mensilità di retribuzione in caso di difetto di giusta causa o di giustificato motivo o fino a 12 mensilità in caso di vizi formali o procedurali.



**L'EVOLUZIONE  
Dell'impianto della  
legge rimane ben poco,  
la giurisprudenza  
ha ampliato il raggio  
della tutela reale**

Si è, di fatto, ritornati a un sistema incentrato sulla discrezionalità del giudice e sull'imprevedibilità delle sanzioni oltre che in un meccanismo di tutele per alcuni versi persino più favorevoli per il lavoratore rispetto a quelle previste dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (ove l'indennità economica è limitata a 24 mensilità); condizioni queste che fanno sì che l'attuale apparato complessivo di tutela contenuto nel Dlgs 23/2015 possa superare positivamente la valutazione di adeguatezza e sufficiente dissuasività nei confronti del licenziamento illegittimo.

In ragione di quanto sopra, dunque, la sola abrogazione del Dlgs 23/2015 (per come proposta in ambito referendario) si tradurrebbe nella eco di istanze politiche risultando, tuttavia, da un punto di vista tecnico, quanto meno anacronistica ove non accompagnata da un'organica revisione della complessiva disciplina dei licenziamenti (che guardi, dunque, anche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori), con l'introduzione di una normativa uniforme di tutele che tenga conto della necessità, da un lato, di risarcire il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo e, dall'altro, di consentire al datore di lavoro di stimarne i costi, anche nell'ottica di attrarre investimenti internazionali.

*Managing partner  
dello studio legale De Luca & Partners*