

I referendum promossi dalla CGIL sulla disciplina del licenziamento*

di G. Orlandini - 1 gennaio 2025

1. I quesiti in materia di licenziamento: ammissibili ma sostanzialmente inutili?

Con i due quesiti referendari in materia di licenziamento la CGIL torna sul luogo del delitto a sette anni di distanza dalla fallimentare iniziativa tesa ad estendere la tutela reale oltre la sua originaria versione statutaria, arenatasi davanti alla dichiarazione di inammissibilità della Consulta[\[1\]](#).

Proprio questo precedente spiega la prudenza che ha ispirato i proponenti nel configurare i nuovi quesiti.

A questo giro, infatti, viene risparmiato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, oggetto del precedente quesito referendario, nella consapevolezza (figlia appunto dei *dicta* della Consulta) che la via del ritorno al passato, mirante alla ri-estensione della tutela reale piena alla generalità dei lavoratori delle imprese medio-grandi, avrebbe imposto operazioni di ritaglio sul testo della norma verosimilmente destinate ad essere censurate dai giudici costituzionali. Un simile rischio sembra in effetti, se non escluso (vista l'ampia discrezionalità mostrata dalla Corte in materia), certo ridotto al minimo nei due nuovi quesiti.

Senza entrare nel merito dei principi elaborati dalla Consulta nella sua controversa giurisprudenza, basti dire che difficilmente ai quesiti referendari può essere contestata la natura manipolativa. Nel caso del quesito finalizzato ad abrogare *in toto* il d. lgs. 23/15, manca qualsiasi intervento di ritaglio sulla normativa vigente. Ma anche il ritaglio operato sull'art. 8, l. n. 604/66 al fine di eliminare i tetti di legge all'indennizzo non dovrebbe prestare il fianco a censure di inammissibilità[\[2\]](#), vista l'univocità del significato sia del quesito[\[3\]](#) che della normativa di risulta[\[4\]](#).

La presumibile ammissibilità dei due quesiti non basta però a fugare i dubbi circa gli effetti che un eventuale esito positivo della consultazione referendaria potrebbe produrre. Dubbi che riguardano soprattutto (ma come si dirà, non solo) il referendum sul d.lgs. 23/15.

Con la vittoria del "sì" si otterrebbe l'effetto di ricondurre ad unità la disciplina del licenziamento, eliminando la distinzione temporale tra lavoratori assunti prima e dopo la fatidica data del 7 marzo 2015[\[5\]](#).

I numerosi interventi demolitori della Consulta che hanno investito il d.lgs. 23/15 (culminati nelle recenti sentenze n. 128/24 e n. 129/24[\[6\]](#)) impongono però di prendere sul serio l'opinione di quanti ritengono se non inutile, per lo meno poco rilevante la sua abrogazione per via referendaria, in ragione del sopravvenuto sostanziale riallineamento con la disciplina prevista dall'art. 18[\[7\]](#).

Un riallineamento che finirebbe addirittura per cambiare il senso stesso del referendum, in una sorta di paradossale eterogenesi dei fini[\[8\]](#), dal momento che il suo residuo effetto più significativo consisterebbe nell'abbassamento della soglia massima dell'indennizzo in caso di mancata reintegra dalle 36 mensilità, previste dall'art. 3, d.lgs. 23/15, alle 24 previste dall'art. 18, comma 5.

Anche in relazione agli effetti pratici che potrebbe produrre il quesito relativo all'art. 8, l. 604/66 possono essere avanzati dubbi. Eliminare dalla norma il tetto all'indennizzo ivi previsto, infatti, non significa di per sé garantire ai lavoratori un importo più elevato dello stesso, giacché la questione resterebbe rimessa ai generali principi civilistici in materia di danno, per altro con conseguente rischio di aggravamento del regime probatorio in capo al lavoratore.

Si tratta di dubbi tutt'altro che implausibili e che quindi meritano attenta considerazione, posto che chi scrive li ritiene infondati.

2. Sulla persistente sostanziale diversità dei coesistenti regimi di tutela per licenziamento illegittimo

Non c'è dubbio che le sentenze n.128/24 e n. 129/24 abbiano ulteriormente limato le differenze tra la disciplina del 2015 e quella statutaria, già ridotte dai precedenti interventi correttivi dei Giudici delle leggi.

Tuttavia, ciò non legittima conclusioni *tranchant* circa gli effetti che produrrebbe una totale abrogazione della prima. In primo luogo, perché non si può ignorare come il quesito referendario farebbe venir meno anche gli articoli 9 e 10 del d.lgs. 23/15, con conseguente ampliamento delle tutele per i licenziamenti collettivi (visto che la differenza rispetto alla disciplina garantita dall'art. 18 è uscita confermata dalla sentenza n. 7/2024[9]) e per i lavoratori delle piccole imprese (soprattutto se, grazie al secondo quesito, viene modificato anche l'art. 8, l. 604/66).

Ma a parte ciò, il regime di tutele garantito dal d.lgs. 23/15 in caso di licenziamento individuale illegittimo resta significativamente più debole rispetto a quello statutario, anche dopo le recenti sentenze della Corte. Questa conclusione deve considerarsi obbligata, dal momento che (come ricorda la stessa Consulta proprio nella sentenza n. 129/24[10]) le riforme del 2012 e del 2015 vanno sì lette in continuità (giacché la prima ha aperto la strada alla seconda) ma riflettono una *ratio* e una logica regolativa assai diverse.

Con la riforma Fornero si è inteso modificare la disciplina vigente introducendo un'inedita graduazione delle sanzioni nell'ambito della medesima fattispecie di licenziamento ingiustificato, onde aprire per questa via un varco alla tutela indennitaria anche per i lavoratori tutelati dall'art. 18. Nel 2015 il legislatore ha invece inteso archiviare il regime statutario e rendere la tutela indennitaria tendenzialmente "prevalente" rispetto a quella reale, come esplicitato nella stessa legge delega (art. 1, comma 7, l. n. 183/14). Che poi tale finalità non risulti più concretamente perseguibile per effetto dei molteplici interventi demolitori della Consulta è altra questione. Ciò che rileva è che a fondamento dei due interventi di riforma vi sono finalità affatto distinte, che li configurano *ab origine* come non sovrapponibili.

Muovendo da questa ineludibile prospettiva, si deve concludere che proprio le sentenze n. 128 e n. 129 rendono impraticabili interpretazioni dell'art. 18 (ben presenti in dottrina[11]) tese a restringere l'ambito di applicazione della tutela reale prevista da questa norma. Né può esservi spazio per un utilizzo delle recenti sentenze che porti a rileggere l'art. 18 alla luce di quanto la Corte afferma in relazione al d.lgs. 23/15[12].

Se dunque nella sentenza 128/24 la Corte costituzionale ha escluso dall'ambito di applicazione della tutela reale l'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo operato in assenza di *repêchage* [\[13\]](#), tale conclusione non vale per interpretare la portata dell'art. 18. Anzi, appunto, proprio in ragione della necessaria divergenza tra i due regimi protettivi, deve concludersi per l'opposta lettura del disposto statutario, nella parte in cui (grazie alla sua riscrittura per opera dei giudici costituzionali) impone al giudice di reintegrare il lavoratore qualora accerti "*l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*".

Il recente arresto della Corte costituzionale non smentisce dunque il consolidato orientamento della Cassazione, per il quale il *repêchage* rientra tra gli elementi costitutivi del gmo [\[14\]](#). E neppure vi è contrasto con quanto affermato dalla stessa Consulta nella sentenza n. 125/22, in merito al fatto che fra i presupposti di legittimità del licenziamento rientrano "*le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, il nesso causale che lega il recesso alle scelte organizzative del datore di lavoro e, infine, l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore*"; e che, di conseguenza, "*è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati*" [\[15\]](#) perché si applichi la tutela reale.

L'esclusione della reintegra in caso di mancata ricollocazione del lavoratore trova infatti la sua giustificazione non tanto nelle caratteristiche strutturali della fattispecie di gmo (che anzi condurrebbero all'opposta conclusione), ma nella stringente *ratio legis* che ispira il d.lgs. 23/15. È proprio questa *ratio* a non consentire di estendere oltre modo l'ambito di applicazione della tutela ripristinatoria fino, appunto, a farla coincidere con quella prevista dal previgente regime statutario.

Il referendum abrogativo del d.lgs. 23/15, in relazione al licenziamento per gmo, riguarderebbe dunque proprio il profilo del *repêchage* e farebbe venir meno l'impropria divaricazione tra fattispecie di legge e connesso regime sanzionatorio, forzatamente prospettata dalla Consulta (solo) per salvare l'infelice opzione legislativa seguita dal legislatore del 2014-2015.

L'intento della Corte di mantenere ferma la distinzione tra i due regimi di tutela è poi ancor più evidente in relazione al licenziamento disciplinare. In questo senso va letta la (affatto opinabile) distinzione avallata nella sentenza 129/24 tra condotte riconducibili a "*clausole generali ed elastiche*" dei contratti collettivi e "*specifiche e nominate inadempienze*" identificate dagli stessi contratti collettivi, al fine di ricondurre solo queste ultime nell'ambito della tutela reintegratoria. Di nuovo, se ne ricava una divergenza tra i due coesistenti regimi di tutela, visto che come noto la Cassazione ha esteso anche alla prima ipotesi il regime ripristinatorio previsto dall'art. 18. L'abrogazione del d.lgs. 23/15 comporterebbe quindi, anche sotto questo profilo, l'espansione dell'ambito della tutela reale per la generalità dei lavoratori delle imprese medio-grandi.

L'esito positivo del referendum renderebbe insomma davvero la tutela indennitaria un'ipotesi del tutto residuale, con un indubbio conseguente rafforzamento del regime protettivo per licenziamento [\[16\]](#). Nell'ambito della tutela indennitaria, oltre all'ipotesi di vizi esclusivamente formali, resterebbero casi quasi di scuola e comunque di scarso rilievo: si pensi al licenziamento disciplinare in alcun modo riconducibile a condotte previste dal con-

tratto collettivo, o al licenziamento contestato tardivamente o ancora, come suggerito dalla stessa Consulta, alla scelta irragionevole di un lavoratore fungibile nel licenziamento economico[17].

Il che basta per rispondere anche all'obiezione della riduzione dell'importo dell'indennizzo a 24 mensilità, che per altro non tiene conto del fatto che l'abbassamento del tetto massimo sarebbe compensato dall'innalzamento dell'importo minimo (da 6 a 12 mensilità), con un riequilibrio complessivo della tutela indennitaria.

Relegando ad ipotesi marginali la tutela indennitaria, il referendum non farebbe del tutto giustizia del vizio d'origine del processo di riforma della materia inaugurato con la legge Fornero, ma ne conterrebbe comunque massimamente gli effetti. Resterebbe infatti in vita l'idea che sia possibile distinguere e graduare ai fini sanzionatori diverse ipotesi di "mancanza" di giustificazioni del licenziamento. Un'idea che è la causa dello stillicidio di sentenze della Corte costituzionale, perché in sé irragionevole, sul piano logico prima che giuridico.

Tanto è vero che, a quanto consta, una simile ratio regolativa esiste solo in Italia; il che ci rende un *unicum* nel quadro europeo e, forse, mondiale. Con ciò, ovviamente, non s'intende dire che a fronte di un licenziamento ingiustificato debba sempre esservi la tutela reale (come noto, una conclusione questa esclusa da sempre dalla Consulta e smentita proprio dal quadro comparato). L'opzione tra reintegra e indennizzo (nel caso il legislatore decida di ammettere quest'ultima) dovrebbe semplicemente spettare al giudice, valutando caso per caso la praticabilità della tutela in forma specifica, come avviene in altri ordinamenti nazionali[18].

3. La tutela indennitaria per i lavoratori nelle piccole imprese: i possibili scenari post referendum

Quanto al secondo quesito, relativo all'art. 8 della l. 604/66, il referendum può avere effetti ancora più rilevanti del primo sul piano sistematico, perché incide sulla *vexata quaestio* della natura e funzione del danno da licenziamento.

Si tratta di una questione, come noto, estremamente complessa e controversa, non affrontabile in questa breve nota[19]. Qui basti osservare che la vittoria del "sì", rendendo liquidabile pienamente il danno da licenziamento, imporrebbe di sciogliere le ambiguità presenti nella stessa giurisprudenza della Corte costituzionale. I Giudici delle leggi, infatti, da una parte riconoscono la natura "risarcitoria" dell'indennità corrisposta in assenza di reintegra e le attribuisce una pluralità di funzioni (compresa quella, di evidente origine unionale, "dissuasiva-punitiva"); dall'altra continuano a giustificare i limiti di legge al risarcimento, negando al lavoratore il diritto all'integrale ristoro per il pregiudizio subito[20].

La legittimazione del tetto all'indennizzo si spiega con la riconduzione delle tutele per licenziamento illegittimo alla logica del bilanciamento tra valori costituzionali, da sempre avallata dalla Consulta. È questa logica a giustificare la compressione del diritto al pieno risarcimento per il lavoratore (fondato sull'art. 4 Cost), in ragione della doverosa considerazione degli interessi datoriali protetti dall'art. 41 Cost., di cui il legislatore appunto può tener conto nel modulare il grado di soddisfazione economica del lavoratore ingiustamente licenziato[21].

Si tratta di una giustificazione quanto meno opinabile, dal momento che il bilanciamento tra valori costituzionali è sotteso alle stesse fattispecie di giusta causa e giustificato motivo e non si vede perché debba rientrare in gioco anche nella quantificazione del danno subito dal lavoratore per condotte datoriali ad esse non riconducibili. Invero, così si finisce per far assurgere ad interessi degni di tutela costituzionale vantaggi economici derivanti da un atto illegittimo, qual è il licenziamento intimato in assenza dei presupposti di legge. Ma tant'è: l'inquadramento della questione in questi termini è ormai consolidato nei *dicta* tralaticciamente replicati nella giurisprudenza costituzionale in materia di licenziamento.

Una simile conclusione, al pari dell'argomentazione che la sostiene, non è però compatibile con il riconoscimento del carattere poli-funzionale del danno da licenziamento, come detto riconosciuto dalla Corte nei suoi più recenti arresti.

Non si spiega infatti come un simile arricchimento funzionale si possa tradurre non già nell'incremento dell'importo dell'indennità risarcitoria, ma nella sua decurtazione. Il referendum sull'art. 8, allora, permetterebbe di superare una simile contraddizione, che ad oggi condiziona intrinsecamente il regime di tutela indennitaria dei lavoratori dipendenti da piccole imprese.

Eliminati i limiti previsti dalla vigente normativa, il giudice dovrebbe prendere sul serio le diverse funzioni svolte dall'indennità risarcitoria, liquidando una somma comprensiva dei danni patrimoniali e, eventualmente, di quelli non patrimoniali^[22], considerando al contempo la necessità che tale somma sia in grado di svolgere una funzione dissuasiva verso condotte illegittime del datore.

Una simile valutazione andrebbe comunque effettuata tenendo conto dei criteri elencati nel testo dell'art. 8 (come integrati dall'art. 30, comma. 3, l. 183/10), che il quesito referendario preserva e che garantiscono il mantenimento del regime probatorio agevolato per il lavoratore. Sono infatti i criteri di legge a segnalare la peculiare natura (anche) "indennitaria" della sanzione economica imposta al datore, come d'altra parte conferma la stessa lettera della legge, in questo punto non intaccata dal referendum^[23].

Producendo tali effetti, il referendum permetterebbe di superare anche il contrasto con gli standard internazionali. Un contrasto, questo, che per la verità la Consulta ha negato nella sentenza n. 7/24, in virtù della rivendicata piena autonomia di giudizio in merito all'interpretazione delle fonti internazionali utilizzate come parametro di costituzionalità ai sensi dell'art.117, comma 1 Cost. e del conseguente carattere non vincolante delle eventuali divergenti pronunce degli organismi internazionali deputati ad interpretare tali fonti.

Resta il fatto che la divergenza sull'interpretazione dell'art. 24 della Carta sociale europea tra il Comitato europeo dei diritti sociali^[24] e la Consulta, è costato all'Italia la censura da parte del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa^[25] (per altro, a seguito di un reclamo presentato sempre dalla CGIL).

Secondo la lettura dell'art. 24 adottata dagli esperti di Strasburgo e respinta dai nostri Supremi giudici, al lavoratore illegittimamente licenziato deve essere sempre garantita la reintegra o il ristoro del pregiudizio subito.

Vale a dire che gli spetta il pieno risarcimento del danno (eventualmente anche di natura non patrimoniale), oltre alla retribuzione non corrisposta dal momento del licenziamento all'accertamento della sua illegittimità. E ciò a prescindere dalla dimensione dell'azienda in cui è impiegato, che pur può incidere sulla scelta del tipo di sanzione (indennitaria o ripristinatoria) e sulla quantificazione dell'eventuale importo dell'indennizzo da corrispondere.

La decisione del CEDS, al pari della conseguente risoluzione del Comitato dei Ministri, è stata pressoché ignorata in dottrina^[26] e liquidata dalla Corte costituzionale, nella succitata sentenza n. 7/24, con poche parole, che quasi svelano un malcelato fastidio per le intromissioni degli organismi internazionali.

Simili reazioni non possono però giustificarsi, riflesso come sono di una singolare forma di sovranismo giuridico tutto italiano, per il quale le fonti di diritto internazionale e le determinazioni degli organismi deputati ad interpretarle, si rispettano solo se non alterano i consolidati orientamenti fondati sulle fonti interne (cioè quando non servono a niente). In caso contrario, si possono tranquillamente ignorare senza motivare adeguatamente una simile presa di posizione, invocando (del tutto legittimamente) contro-limiti costituzionali^[27].

La Carta sociale, piaccia o non piaccia, è un trattato internazionale. La sua versione riveduta è stata integralmente ratificata dall'Italia con la legge n. 30/99. L'art. 24, introdotto con la revisione del 1996, si sarebbe potuto anche non accettare, come hanno fatto (più seriamente) altri paesi europei, ma non si può semplicemente far finta che non esista, una volta che, ratificandolo, ci si è impegnati a rispettarlo.

Giovanni Orlandini, professore ordinario nell'Università degli Studi di Siena – Dipartimento di Scienze Politiche e Internazionali

* Il presente scritto costituisce la rielaborazione dell'intervento dell'autore al Seminario “*I licenziamenti nella stagione breve delle riforme. Principi, fattispecie, regole, tutele nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza*” – Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone – svoltosi a Lucca, nel Convento di San Cerbone, nei giorni 8,9 e 10 novembre 2024.

[1] Corte cost. sentenza n. 26/2017, sulla quale G. Orlandini, *I referendum manipolativi e le norme cardine del diritto del lavoro (art.18 e 19)*, in Quaderni DLM 2017, 4, p. 85. In merito ai precedenti referendum sull'art. 18 ed ai loro esiti fallimentari, M.V. Ballestrero, *A proposito di rimedi: l'improbabile resurrezione dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori*, in LD, 2017, p. 495.

[2] Così anche M. V. Ballestrero, *E se domani...Due referendum per cambiare la disciplina dei licenziamenti*, in LD 4/2024; di diverso avviso M. Ferraresi, *I referendum sul lavoro della Cgil del 2024: questioni di ammissibilità e di opportunità*, in LDE 4/24 e G. M. Ballistreri, *Qualche nota prima facie sui referendum della CGIL sul Jobs Act*, ibidem, che colgono nel ritaglio operato dal quesito sull'art. 8 un possibile carattere manipolativo. Perentorio il giudizio di E. Gragnoli, *Brevi considerazioni sui quesiti per quattro referendum*, ibidem, per il quale il quesito “*non merita un apprezzamento positivo*”.

[3] Il testo del quesito è formulato come segue: «*Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante “Norme sui licenziamenti individuali”, come so-*

stituito 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”?».

[4] Così recita l'art. 8 modificato dal quesito referendario: «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 mensilità 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»

[5] Un effetto, questo, salutato positivamente anche da C. Cester, *I referendum della CGIL sul Jobs Act*, in LDE 4/24 ...

[6] Le sentenze 128 e 129 della Corte costituzionale, entrambe del 16.7.2024, hanno sollevato un ampio dibattito dottrinale (per tutti, vd i contributi di P. Tosi-E. Puccetti; B. Caruso -C. Caruso; M.T. Carinci; V. Nuzzo, *Agorà – Corte costituzionale n. 128 e n. 129 del 16 luglio 2024: ancora sulla legittimità costituzionale della disciplina dei licenziamenti*, in RIDL, 2024, I, p. 303).

[7] Dubbi in merito sono espressi da M. Ferraresi, *I referendum sul lavoro*, cit., in sostanziale sintonia con C. Cester, *I referendum della CGIL*, cit., che parla di “effetto non particolarmente sconvolgente”.

[8] Così, espressamente, M. Del Conte, *Lavoro e Jobs Act: eterogenesi dei fini di un referendum*, Il Foglio 24.5.2024.

[9] Corte Cost. 22.1.2024, n. 7, sulla quale si confrontano M.V. Ballestrero, A. Maresca, R. Romei e V. Speciale, *Agorà- La legittimità costituzionale degli art.10 e 3, comma 1 d.lgs. 23/15*, in RIDL, I, p. 3

[10] Corte Cost. 129/24, pt. 7.3 e 7.4

[11] Per tutti, A. Maresca, in relazione sia al licenziamento disciplinare (*Licenziamento disciplinare e reintegrazione: l'irresistibile attrazione del Giudice per la valutazione della proporzionalità del licenziamento*, in LDE 2/2023) che al licenziamento economico (*Il giustificato motivo oggettivo negli approdi nomofilattici della Cassazione*, in MGL, 2022, p. 553).

[12] Ciò vale anche a contenere gli effetti favorevoli al lavoratore che tale lettura determinerebbe (nel senso suggerito, in relazione alla sentenza n. 128/24, da R. Rivero, *Note di mezza estate sul Jobs Act annegato in un mare di incostituzionalità: il caso del licenziamento disciplinare*, in QG-Newsletter 32/2024)

[13] Per una lettura della sentenza finalizzata a ricondurre comunque nel “fatto” anche (parte) del possibile ripescaggio, con conseguente espansione dell'ambito applicativo della rein-

tegra, vd V. Nuzzo, *Autonomia del repêchage. Una indagine su non pretestuosità ed extrema ratio*, in RIDL, 2024, p. 383.

[14] In questi termini, C. Zoli, *Il giustificato motivo per ragioni organizzative nella recente giurisprudenza*, in DLM, 2020, p. 255, a commento della ormai ricca giurisprudenza in materia, sia precedente (tra le altre, Cass. 18.1.2022, n. 1386) che successiva (tra le altre, Cass. 18.11.22, n. 34049) alle declaratorie di incostituzionalità dell'art. 18 comma 7 di cui alla nota successiva.

[15] C. cost. n. 125/2022, pt. 5. Come noto questa sentenza ha concorso con la precedente n. 59/22 a riscrivere l'art. 18, comma 7, eliminando la discrezionalità del giudice nella scelta tra tutela reale e indennitaria e cancellando la natura “manifesta” dell'insussistenza del fatto prevista nella versione originaria della norma (vd in merito le divergenti opinioni di G. Bolego, C. Cester, E. Gragnoli, O. Mazzotta, R. Pessi, R. Romei, L. Zoppoli espresse nel forum ospitato da Labor, 31 maggio 2022).

[16] In questo senso, anche M. V. Ballestrero, *E se domani*, cit.

[17] Corte Cost. 125/22, pt. 8.

[18] Così anche L. Nogler, *Sulle distorsioni giuslavoristiche della prospettiva rimediale*, in DLM, 2024, p. 88 richiamando l'esempio tedesco; questa prospettiva sembra però inopinatamente non condivisa dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 59/21, pt. 9.

[19] Per tutti, in tema, M. Biasi, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè ed., Milano, 2022, spec. p. 54 ss.

[20] Corte Cost. 8.11. 2018, n. 194 (e negli stessi termini le successive sent. 16.7.2020, n. 150 e 22.7.2022, n. 183).

[21] Questa prospettiva è da sempre diffusamente accolta in dottrina (per tutti, M. Persiani, *Confessioni di un giuslavorista nonagenario sui limiti al potere di licenziamento*, in ADL, 2021, p. 1149).

[22] Nella sentenza n. 7/24, pt. 18.3, la Corte costituzionale ha ammesso la risarcibilità dei danni non patrimoniali da licenziamento, legittimando (già in forza della vigente normativa) la possibilità di superare per tale via l'importo massimo dell'indennizzo fissato dalla legge (in merito, V. Speciale, *La sentenza della Corte costituzionale n. 7 del 2024 sulla indennità prevista dal d.lgs. 23/2015 nel caso di violazione dei criteri di scelta in un licenziamento collettivo*, in RIDL, 2024, I, p. 64), pur con l'ambigua precisazione che l'indennità “assorbe tendenzialmente qualunque voce di danno, patrimoniale e non patrimoniale”. Il venir meno del tetto all'indennizzo comporterebbe dunque la “piena” risarcibilità anche di questo genere di danni.

[23] Di diverso avviso M. Ferraresi, *I referendum sul lavoro*, cit. che ritiene privi di senso i criteri di legge in assenza di limiti di legge all'indennizzo.

[24] Il riferimento è alla decisione del Comitato Europeo dei Diritti Sociali, *CGIL v. Italia* (reclamo collettivo n. 158/2017) dell'11.9.2019 (pubblicata l'11 febbraio 2020), con la quale il regime di tutele contro il licenziamento illegittimo previsto dal d.lgs. 23/15 è stato

dichiarato non compatibile con gli standard fissati dall'art. 24 della Carta sociale europea, al contrario appunto di quanto ritenuto dalla Corte costituzionale.

[25] Comitato dei Ministri, Risoluzione CM/ResChS(2020)2 dell'11.3.2020.

[26] Tra i pochi commenti alla decisione del CEDS, S. Giubboni, *I licenziamenti nel "crogiuolo" delle tutele multilivello* e L. Mola, *Jobs Act e controllo internazionale sul rispetto della Carta sociale europea*, in DLRI, 2024, p. 339 e p. 355.

[27] Così S. Forlati, *Corte costituzionale e decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali*, in LD, 2019, p. 597.