

SENATO DELLA REPUBBLICA

XIX LEGISLATURA

Doc. VII
n. 89

SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE **N. 128 DEL 4 GIUGNO 2024**

(Articolo 30, secondo comma, della legge 11 marzo 1953, n. 87)

—————
Pervenuta alla Presidenza il 16 luglio 2024
—————

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta da:

-	Augusto Antonio	BARBERA	Presidente
-	Franco	MODUGNO	Giudice
-	Giulio	PROSPERETTI	”
-	Giovanni	AMOROSO	”
-	Francesco	VIGANÒ	”
-	Luca	ANTONINI	”
-	Stefano	PETITTI	”
-	Angelo	BUSCEMA	”
-	Emanuela	NAVARRETTA	”
-	Maria Rosaria	SAN GIORGIO	”
-	Filippo	PATRONI GRIFFI	”
-	Marco	D’ALBERTI	”
-	Giovanni	PITRUZZELLA	”
-	Antonella	SCIARRONE ALIBRANDI	”

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell’art. 3, commi 1 e 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), promosso dal Tribunale ordinario di Ravenna, sezione lavoro, nel procedimento vertente tra H. S. e GI GROUP spa, con ordinanza del 27 settembre 2023, iscritta al n. 140 del registro ordinanze 2023 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 43, prima serie speciale, dell’anno 2023.

Visti l’atto di costituzione di H. S., nonché l’atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell’udienza pubblica del 7 maggio 2024 il Giudice relatore Giovanni Amoroso;

uditi l'avvocato Davide Baiocchi per H. S. e, nonché l'avvocato dello Stato Sergio Fiorentino per il Presidente del Consiglio dei ministri;

deliberato nella camera di consiglio del 4 giugno 2024.

Ritenuto in fatto

1.– Con ordinanza del 27 settembre 2023 (reg. ord. n. 140 del 2023), il Tribunale ordinario di Ravenna, sezione lavoro, ha sollevato questioni di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 1, 2, 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 24, primo comma, 35, primo comma, 41, primo e secondo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con legge 9 febbraio 1999, n. 30, aventi ad oggetto la disciplina del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, prevista dall'art. 3, commi 1 e 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

1.1.– Il giudice *a quo* è chiamato a decidere dell'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato, in data 11 novembre 2021, da un'impresa di somministrazione di lavoro, a un dipendente assunto a tempo indeterminato dal 1° dicembre 2018, con la qualifica di operaio specializzato.

1.2.– In punto di fatto, il ricorrente deduceva di aver svolto un paio di incarichi (o missioni) per la durata complessiva di meno di due anni, e che, cessato l'ultimo di essi, il datore di lavoro – in asserita assenza di ulteriori prospettive di reimpiego – aveva attivato, in data 18 luglio 2020, la procedura di messa in disponibilità per mancanza di occasioni di lavoro (MOL), di cui all'art. 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 15 ottobre 2019, all'esito del cui infruttuoso esperimento gli aveva comunicato la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Pacificata la presenza dei requisiti dimensionali delle imprese sopra-soglia (*ex art. 9 del d.lgs. n. 23 del 2015*), il dipendente contestava che si fosse determinata una situazione di assenza di offerte disponibili per posizioni richiedenti la sua professionalità, in quanto le stesse erano state in realtà destinate ad altri lavoratori, e chiedeva in via principale – ai sensi del comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 – la reintegra nel posto di lavoro, oltre al pagamento di una indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento

all'effettiva reintegra, e, in subordine, la liquidazione dell'indennizzo di cui al comma 1 della medesima disposizione.

1.3.– Il datore di lavoro resisteva in giudizio sostenendo di aver inutilmente segnalato il ricorrente, per alcuni mesi, a potenziali clienti senza ricevere alcun riscontro positivo.

1.4.– Il rimettente premette che, a seguito di acquisizione documentale disposta nel corso del giudizio, era emersa la presenza di una notevole mole di contratti di somministrazione (una cinquantina in totale), mai offerti al ricorrente e rispetto ai quali il suo nominativo non risultava tra quelli proposti alle imprese terze utilizzatrici, benché si trattasse di incarichi compatibili con la sua professionalità e rientranti come sede di lavoro nell'ambito della provincia di residenza dello stesso.

1.5.– In punto di rilevanza, il giudice *a quo* osserva che, poiché a fronte di plurime offerte di potenziale e concreto interesse per il ricorrente (poi effettivamente trasformate in contratti di somministrazione, alcuni anche a tempo indeterminato, con altri lavoratori) mai ne fu tentato il collocamento, senza alcuna reale ragione giustificatrice, sussisteva un evidente *fumus* di fondatezza della domanda e che la presenza di oltre cinquanta contratti di somministrazione relativi alla professionalità del ricorrente, stipulati con aziende del territorio realmente interessate ad utilizzare un lavoratore, senza che ad alcuna di esse venisse proposto il suo nominativo, risultava una situazione potenzialmente idonea a configurare l'«insussistenza del fatto» posto a giustificazione del licenziamento, dimostrata direttamente in giudizio.

1.6.– Dovendo fare applicazione dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, nell'insussistenza dei motivi fondanti il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo – ossia determinato da «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» *ex* art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) – il Tribunale di Ravenna dubita della legittimità costituzionale della suddetta disposizione nella parte in cui esclude la tutela reintegratoria nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'insussistenza del fatto.

1.7.– In via preliminare, il rimettente dà atto dell'impossibilità di procedere a una interpretazione adeguatrice del dettato normativo, la cui chiara formulazione è nel senso di escludere la reintegra in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, pur gravemente ingiustificato, quale tratto maggiormente “qualificante” della riforma dei licenziamenti del 2015.

1.8.– Sebbene l'assenza di tutela reintegratoria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia riconducibile alla sua mancata previsione nel comma 1 dell'art. 3, del d.lgs. n. 23 del 2015, laddove il comma 2 la prevede solo per i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, il rimettente censura entrambi i commi, sul presupposto che il *vulnus* costituzionale deriverebbe dal combinato operare delle due disposizioni (una che prevede la sola tutela indennitaria; l'altra che limita la tutela reintegratoria ai soli casi di licenziamento disciplinare).

1.9.– Il giudice *a quo* formula, pertanto, plurime censure di illegittimità costituzionale, ritenendole non manifestamente infondate.

1.9.1.– Innanzi tutto dubita della legittimità costituzionale dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, unitariamente inteso, con riferimento sia all'art. 3, primo comma, che all'art. 24, primo comma, Cost., nella parte in cui non prevede la reintegrazione nel posto di lavoro e le conseguenze risarcitorie previste dal comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 in tema di licenziamento disciplinare, anche nell'ipotesi in cui il giudice accerti che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia fondato su un fatto insussistente.

La distinzione di disciplina tra il caso del licenziamento per motivo soggettivo e per motivo oggettivo, in relazione all'ipotesi in cui per entrambi il giudice ne accerti la giustificazione su fatti insussistenti, appare ingiustamente discriminatoria in quanto l'accertata insussistenza di uno degli elementi che ne compongono il fatto costitutivo li renderebbe due fenomeni identici o, se non altro, assolutamente omogenei.

Ferma la discrezionalità del legislatore nella graduazione delle tutele, una volta fissata la gerarchia dei vizi, il legislatore sarebbe comunque vincolato al rispetto dei principi di ragionevolezza e uguaglianza, che trovano fondamento nell'art. 3, primo comma, Cost., sicché, a una pari gravità del vizio, come nel caso in cui si accerti che il fatto (soggettivo o oggettivo) posto alla base del recesso non esiste, dovrebbe necessariamente corrispondere un uguale trattamento sanzionatorio.

Come già ritenuto quanto alla scelta effettuata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), di rendere discrezionale la reintegra da parte del giudice in caso di motivo economico, permanendo l'obbligo solo per i licenziamenti disciplinari, opzione sanzionata con l'abrogazione di questa mera facoltà ad opera della sentenza di questa Corte n. 59 del 2021 – prosegue il rimettente – anche la preclusione della reintegra operata dalla riforma del 2015, in caso di insussistenza del fatto posto a fondamento del giustificato motivo oggettivo, si porrebbe in diretto contrasto con il principio di necessaria giustificazione del

recesso del datore di lavoro, enucleato sulla base degli artt. 4 e 35 Cost., rimettendo la radicale esclusione del rimedio restitutorio del rapporto di lavoro alla qualificazione (come disciplinare o giustificato motivo oggettivo) data dal datore di lavoro ad un licenziamento fondato su fatti a livello fenomenologico in entrambi i casi pari al nulla.

La violazione dell'art. 3, primo comma, Cost., oltre che sotto il profilo della disuguaglianza ingiustificata di trattamento tra il motivo soggettivo e il motivo oggettivo, in presenza degli stessi presupposti di vizio, conseguirebbe anche all'irrazionalità e irragionevolezza di una disciplina che fa dipendere le conseguenze sanzionatorie e di tutela per un fatto illegittimo e illecito dalla mera qualificazione giuridica utilizzata da una delle due parti del rapporto, concedendo al datore di lavoro la possibilità di impedire la reintegrazione (altrimenti dovuta) semplicemente qualificando, in un certo modo piuttosto che in un altro, un motivo di licenziamento inesistente, e senza, al contrario, dare rilievo alla realtà quale risultante dagli accertamenti processuali compiuti dal giudice da cui dovrebbe derivare la determinazione della tutela spettante.

La previsione di un diverso trattamento sanzionatorio per due ipotesi di licenziamento analogamente fondate su di un presupposto inesistente, violerebbe, poi, il diritto del lavoratore ad agire in giudizio per fare valere i propri diritti, tutelato dall'art. 24, primo comma, Cost., in quanto al lavoratore verrebbe preclusa una tutela che gli spetterebbe sulla base della insindacabile qualificazione formale data al recesso dal datore di lavoro.

1.9.2.– Il giudice *a quo* ritiene, poi, non manifestamente infondato il contrasto dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 con gli artt. 1, 2, 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 35, primo comma, 41, primo e secondo comma, Cost., nella parte in cui, con l'esclusione della reintegra nell'ipotesi di un vizio talmente grave (quale l'insussistenza del fatto per mancato *repêchage*), che ridonda nell'inesistenza del motivo di licenziamento, avrebbe operato un errato bilanciamento dei valori costituzionali in tema di lavoro e impresa, in violazione del principio di uguaglianza, formale e sostanziale.

Pur consapevole della consolidata giurisprudenza di questa Corte che nega alla reintegra una copertura costituzionale, il rimettente individua un profilo di illegittimità costituzionale, a suo dire non ancora esplorato, all'esito del confronto del quadro complessivo e sinergico dei rimedi (indennizzo monetario e reintegra) spettanti al lavoratore, come delineato dal d.lgs. n. 23 del 2015, con i principi personalistico e lavoristico, che, nell'ipotesi di imprese di maggiori dimensioni e in relazione a vizi gravi dell'atto risolutorio, farebbero dubitare della sufficiente dissuasività di un trattamento

risarcitorio ingiustificatamente meno favorevole per il lavoratore illegittimamente licenziato.

Il Tribunale di Ravenna richiama quell'evoluzione giuridica che, in attuazione dei principi costituzionali, ha portato all'emersione di nuove tutele, quale quella del risarcimento del danno non patrimoniale, e che imporrebbe una diversa lettura della discrezionalità del legislatore nella scelta dei tempi e dei modi d'attuazione della tutela dei lavoratori dai licenziamenti illegittimi; in particolare, nell'individuazione del danno che consegue ordinariamente ad un licenziamento illegittimo, non si potrebbe più prescindere dal riferimento alla persona-lavoratore (come evidenziato da questa Corte nella sentenza n. 194 del 2018), e quindi dalla considerazione di tutte le voci del danno patrimoniale, previdenziale, non patrimoniale, in ogni sua componente.

L'indennizzo prefissato con la riforma del 2015 sarebbe insufficiente a compensare il lavoratore, e a dissuadere il datore di lavoro, sia quanto al danno economico, tenuto conto delle difficoltà di reperire un nuovo lavoro in determinati contesti territoriali e della variabile degli anni che separano il singolo lavoratore dal pensionamento, sia quanto alle altre voci di danno, quali il danno previdenziale e quello alla professionalità.

A giudizio del rimettente non sussisterebbero neanche interessi contrapposti a quelli del lavoratore, che trovando espressione nella libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.), sarebbero meritevoli di contemperamento perché, in presenza del più grave vizio sostanziale possibile, quale l'inesistenza del fatto, risulterebbe squilibrato favorire, sul piano risarcitorio un datore di lavoro, che ponga in essere un licenziamento del tutto privo di motivo oggettivo.

1.9.3.– Sotto altro profilo il Tribunale di Ravenna richiama, in riferimento ai parametri di cui agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 CSE, come interpretato nelle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali ed in particolare nella decisione dell'11 settembre 2019, resa pubblica l'11 febbraio 2020, sul reclamo collettivo della CGIL, n. 158/2017.

1.9.4.– Il rimettente denuncia, altresì, la violazione dell'art. 3, primo comma, Cost., rispetto al *tertium comparationis* individuato questa volta nel meccanismo rimediale previsto per gli identici vizi dall'art. 18, commi quarto e settimo, 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), risultando ingiustificatamente discriminatorio, in assenza di un motivo ragionevole desumibile dalla comparazione degli interessi in gioco, applicare ai lavoratori assunti a

partire dal 7 marzo 2015 il trattamento deteriore dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 in luogo di quello spettante ai lavoratori assunti prima di tale data.

1.9.5.– Infine, il rimettente dubita della legittimità costituzionale della medesima disposizione, con riferimento all'art. 3, primo e secondo comma, Cost., laddove, in modo a suo avviso ingiustificato, non trovando rispondenza la penalizzazione eccessiva del lavoratore in una meritevolezza del vantaggio apportato al datore di lavoro, prevederebbe per il creditore-lavoratore subordinato un trattamento deteriore rispetto a quello riconosciuto al creditore in generale, ponendo un limite alla reintegrazione in forma specifica e al *quantum* risarcitorio.

Il giudice *a quo* rileva che, pur rientrando nella facoltà del legislatore l'introduzione di limitazioni di responsabilità, al fine di contemperare i diritti del creditore con altri diritti e necessità del sistema o del mercato, tale bilanciamento dovrebbe comunque essere ragionevole mentre, nel caso di mancanza degli elementi costitutivi che legittimano il recesso per motivo economico, il volontario stato soggettivo di inadempienza del datore di lavoro difficilmente potrebbe ritenersi meritevole, *ex* art. 41, secondo comma, Cost., del duplice beneficio – esclusione della tutela ripristinatoria, benché possibile, e previsione di tetto massimo all'indennizzo – che gli assegna il legislatore del 2015.

1.10.– Tali plurime questioni convergono verso un *petitum* unitario.

Il Tribunale rimettente conclude chiedendo che, sulla base di tutti i parametri evocati, sia dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui non prevede l'applicabilità del comma 2 anche in relazione al licenziamento determinato da «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

2.– Con atto depositato il 13 novembre 2023, si è costituita la parte ricorrente del giudizio *a quo*, argomentando la rilevanza e la fondatezza delle questioni di illegittimità costituzionale in esame con un richiamo, in termini adesivi, alle considerazioni formulate dal giudice rimettente.

Concorda, in particolare, sulla prospettata inidoneità compensativa e dissuasiva dei rimedi solo risarcitori previsti dalla disposizione censurata rispetto alle previsioni di cui all'art. 24 CSE e sulla denunciata disparità di trattamento del creditore-lavoratore.

3.– È intervenuto in giudizio il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, con atto depositato il 14 novembre 2023, chiedendo che le questioni siano dichiarate inammissibili e comunque non fondate.

3.1.– A sostegno dell’eccezione di inammissibilità, l’Avvocatura osserva, in via preliminare, che il giudice rimettente – pur muovendo correttamente dal principio che il legislatore ben può, nell’esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio/monetario – non individua una soluzione costituzionalmente obbligata delle questioni che solleva, né enuncia in termini nitidi l’intervento idoneo a sanare le sperequazioni denunciate, sulla base di precisi punti di riferimento già presenti nella legislazione vigente.

3.2.– Nel merito, la difesa statale ritiene opinabile il sillogismo per cui i licenziamenti illegittimi – disciplinari o economici – siano tutti uguali, allorché ne sia accertata la mancanza di giustificazione per “insussistenza del fatto”, ben potendosi ritenere più grave per la reputazione, la dignità e l’amor proprio del lavoratore l’addebito di un fatto disciplinarmente rilevante, del quale sia poi accertata l’inesistenza, rispetto alla evidenziazione di un fatto che legittima il licenziamento per motivi economici; la ragionevolezza della diversificazione si coglierebbe anche avuto riguardo allo scopo dell’intervento legislativo del 2015, in quanto l’alleggerimento delle conseguenze del licenziamento illegittimo dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato, in funzione di incentivo all’instaurazione di rapporti di lavoro per chi di un lavoro fosse privo, sarebbe maggiormente giustificabile proprio in caso di licenziamento per motivi economici, dovendosi anche tenere conto che il giudice, nei casi in cui accerti un utilizzo strumentale del *nomen iuris* del licenziamento dispone degli strumenti – rinvenibili nella disciplina della frode alla legge, del motivo illecito *ex art.* 1345 del codice civile o, più in generale, dell’abuso del diritto – per pervenire alla declaratoria di nullità del licenziamento, e con essa alla tutela reintegratoria.

L’Avvocatura rileva, poi, che i profili di censura indicati nell’ordinanza di rimessione finiscono per ricalcare quelli già diffusamente esaminati nella giurisprudenza di questa Corte (sentenza n. 194 del 2018), che ha ampiamente fugato il sospetto di contrasto con l’art. 3 Cost. della stessa disposizione, denunciata sotto il duplice aspetto della irragionevole disparità di trattamento tra vecchi e nuovi assunti e della inadeguatezza della tutela meramente indennitaria ad assolvere le prescritte funzioni di deterrenza e personalizzazione del danno.

Inoltre, la difesa statale evidenzia la mancanza di argomentazioni idonee a sostenere il denunciato eccesso di delega; ipotizzando che il giudice rimettente ritenga violato il criterio di delega nella parte in cui fa riferimento alla regolazione dell’Unione europea e alle convenzioni internazionali, la censura sarebbe, comunque, non fondata, perché l’art.

24 CSE (laddove prescrive «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione») non può ritenersi che escluda l'adeguatezza dell'indennizzo previsto dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

L'Avvocatura deduce altresì l'assoluta eterogeneità tra la fattispecie oggetto di causa e la situazione assunta a *tertium comparationis*, rappresentata dal sistema dei rimedi di cui dispone una parte contrattuale in base alle regole generali contenute nel codice civile, in considerazione del fatto che la normativa che presiede ai rapporti di lavoro subordinato risulta fortemente regolata in senso limitativo dell'autonomia negoziale delle parti.

4.– Hanno presentato opinioni scritte, come *amici curiae*, la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) e l'Associazione Comma2 - Lavoro è dignità.

Le opinioni sono state ammesse, ai sensi dell'art. 6 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, con decreti presidenziali dell'11 marzo 2024.

Entrambi gli *amici curiae* hanno svolto argomentazioni in adesione alle censure espresse dal giudice rimettente.

5.– Nell'imminenza dell'udienza pubblica, la difesa statale ha depositato una memoria illustrativa con cui ha ribadito le proprie argomentazioni e conclusioni.

Considerato in diritto

1.– Con ordinanza del 27 settembre 2023 (reg. ord. n. 140 del 2023), il Tribunale di Ravenna, sezione lavoro, ha sollevato plurime questioni di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 1, 2, 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 24, primo comma, 35, primo comma, 41, primo e secondo comma, 76 e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 CSE, aventi ad oggetto la disciplina del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dettata dall'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 23 del 2015.

1.1.– Il giudice *a quo* è investito dell'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato, in data 11 novembre 2021, da un'impresa di somministrazione di lavoro a un dipendente assunto a tempo indeterminato dal 1° dicembre 2018, con la qualifica di operaio specializzato; il licenziamento era stato giustificato dall'assenza di ulteriori prospettive di reimpiego, all'esito dell'infruttuoso esperimento della procedura di messa in disponibilità per mancanza di occasioni di lavoro (MOL), di cui all'art. 25 CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 15 ottobre 2019.

1.2.– Il rimettente, premesso in fatto che nel corso del giudizio era stata provata la mancata offerta al ricorrente di alcun contratto di somministrazione e che il suo nominativo non risultava tra quelli proposti alle imprese terze utilizzatrici, benché si trattasse di incarichi compatibili con la sua professionalità e rientranti come sede di lavoro nell'ambito della provincia di residenza dello stesso, osserva, in punto di rilevanza, che la presenza di plurime offerte di potenziale e concreto interesse per il ricorrente, poi effettivamente trasformate in contratti di somministrazione, alcuni anche a tempo indeterminato, stipulati con aziende del territorio realmente interessate ad utilizzare un lavoratore, senza che ad alcuna di esse venisse proposto il suo nominativo, integrava una fattispecie idonea a configurare l'«insussistenza del fatto» posto a giustificazione del licenziamento, dimostrata direttamente in giudizio.

1.3.– Dovendo fare applicazione dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, nell'insussistenza dei motivi fondanti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da un'impresa sopra-soglia, ai sensi dell'art. 9 dello stesso decreto, il Tribunale di Ravenna dubita, sotto plurimi profili, della legittimità costituzionale della suddetta disposizione nella parte in cui esclude la reintegrazione nel posto di lavoro (al comma 1) e le conseguenze risarcitorie previste dal comma 2 in tema di licenziamento disciplinare, nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'insussistenza del fatto, ravvisandone il contrasto con molteplici parametri costituzionali.

1.4.– In particolare, con riferimento agli artt. 3, primo comma, e 24, primo comma, Cost., il rimettente deduce che la disposizione censurata tutelerebbe in modo ingiustificatamente differenziato situazioni del tutto identiche, o almeno omogenee, sulla base della mera scelta del datore di lavoro di qualificare, come disciplinare o per giustificato motivo oggettivo, l'atto espulsivo, di cui il lavoratore è costretto a subire diverse conseguenze sostanziali, seppure adottato in entrambi i casi su fatti processualmente accertati come inesistenti.

1.5.– La violazione degli artt. 1, 2, 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 35, primo comma, e 41, primo e secondo comma, Cost. deriverebbe, invece, dal fatto che, l'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, operando un errato bilanciamento dei valori costituzionali in tema di lavoro e impresa, in presenza del più grave vizio sostanziale possibile (l'insussistenza del fatto), prevederebbe un indennizzo monetario predeterminato, insufficiente a compensare il lavoratore e a dissuadere il datore di lavoro, senza che l'esclusione del rimedio in forma specifica e lo squilibrio sul piano risarcitorio trovi giustificazione in un interesse del datore di lavoro meritevole di contemperamento.

1.6.– La disposizione censurata violerebbe, altresì, gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 CSE, come interpretato nelle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali, in quanto, riconoscendo un risarcimento solo per equivalente con un tetto massimo, sarebbe inidonea a dissuadere il datore di lavoro e a compensare il lavoratore di quanto perso con il licenziamento illegittimo.

1.7.– Il giudice *a quo* deduce, infine, la violazione dell'art. 3, primo comma, Cost., risultando ingiustificatamente discriminatorio, in assenza di un motivo ragionevole desumibile dalla comparazione degli interessi in gioco, secondo quanto già motivato nella seconda questione, applicare ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 un trattamento peggiore rispetto a quello spettante ai lavoratori assunti prima di tale data (*ex* art. 18, settimo comma, statuto lavoratori), nonché il contrasto con l'art. 3, primo e secondo comma, Cost. in quanto la disposizione censurata prevederebbe per il creditore-lavoratore subordinato un trattamento ingiustificatamente peggiore rispetto a quello previsto per il creditore in generale.

2.– In via preliminare, va accolta l'eccezione di inammissibilità, formulata nell'atto di intervento dal Presidente del Consiglio dei ministri e relativa alla questione sollevata in riferimento al parametro dell'art. 76 Cost., per essere la censura del tutto priva di motivazione.

Il giudice rimettente si è limitato a denunciare l'eccesso di delega senza una specifica e adeguata illustrazione dei motivi di censura in punto di non manifesta infondatezza, né l'ordinanza fornisce elementi che consentano di identificare, nella disposizione censurata, alcun contenuto eccedente rispetto a quello delineato dal legislatore delegante.

La disposizione censurata è stata introdotta in attuazione della legge di delega 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforme degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), cosiddetto *Jobs Act*, che, all'art. 1, comma 7, lettera c), prevedeva, come criterio direttivo, che il diritto alla reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato avrebbe dovuto essere limitato «ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato», con esclusione quindi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. L'attuazione di tale criterio di delega rileva al fine del rispetto dell'art. 76 Cost., ma la dedotta violazione del parametro, denunciata dal giudice *a quo*, si arresta sulla soglia dell'inammissibilità, non

accompagnandosi, nell'ordinanza di rimessione, all'illustrazione dei motivi. Rimane, invece, su un piano diverso la violazione, o no, degli ulteriori parametri indicati dal giudice *a quo* con riferimento alle altre censure svolte nell'ordinanza di rimessione, senza che ciò sia precluso dalla conformità della disposizione censurata al criterio di delega (analogamente, sentenza n. 194 del 2018).

3.– La difesa statale ha poi eccepito l'inammissibilità di tutte le questioni sul presupposto che il rimettente – pur muovendo correttamente dal principio che il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità e nel rispetto del principio di ragionevolezza, ben può prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio – non avrebbe individuato una soluzione costituzionalmente obbligata delle questioni sollevate, né indicato l'intervento idoneo a rimuovere le violazioni denunciate.

L'eccezione risulta destituita di fondamento.

Come noto, una volta accertato un *vulnus* a un principio o a un diritto riconosciuti dalla Costituzione, «non può essere di ostacolo all'esame nel merito della questione di legittimità costituzionale l'assenza di un'unica soluzione a “rime obbligate” per ricondurre l'ordinamento al rispetto della Costituzione, ancorché si versi in materie riservate alla discrezionalità del legislatore» (sentenza n. 6 del 2024, che cita la sentenza n. 62 del 2022; nello stesso senso, sentenza n. 200 del 2023).

Deve ritenersi sufficiente «la presenza nell'ordinamento di una o più soluzioni “costituzionalmente adeguate”, che si inseriscano nel tessuto normativo coerentemente con la logica perseguita dal legislatore (*ex plurimis*, sentenze n. 28 del 2022, n. 63 del 2021, n. 252 e n. 224 del 2020, n. 99 e n. 40 del 2019, n. 233 e n. 222 del 2018)» (sentenza n. 95 del 2022), mentre «l'assenza di una soluzione a rime obbligate non è preclusiva di per sé sola dell'esame nel merito delle censure» (sentenza n. 48 del 2021).

Va, infatti, ribadito che «[s]petta [...] a questa Corte, ove ritenga fondate le questioni, “di individuare la pronuncia più idonea alla *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata, non essendo vincolata alla formulazione del *petitum* dell'ordinanza di rimessione nel rispetto dei parametri evocati, stante anche che “l'assenza di soluzioni costituzionalmente vincolate” non compromette l'ammissibilità delle questioni stesse (*ex plurimis*, sentenza n. 59 del 2021) quando sia rinvenibile nell'ordinamento una soluzione adeguata al parametro di riferimento” (sentenza n. 221 del 2023)» (sentenza n. 90 del 2024).

Peraltro, nella specie, il Tribunale di Ravenna non si è limitato ad invocare un intervento additivo, ma ha proceduto all'individuazione nell'ordinamento della soluzione

costituzionalmente adeguata, specificando che il superamento delle criticità denunciate potrebbe essere garantito dalla parificazione delle tutele tra licenziamento disciplinare e licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con previsione, per entrambe le fattispecie, della tutela di maggiore favore, individuata nel meccanismo sanzionatorio di cui al comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 o nell'analogo previsto dall'art. 18, commi quarto e settimo, statuto lavoratori.

4.– Per il resto, non sussistono ragioni di inammissibilità delle sollevate questioni.

4.1.– Quanto alla rilevanza, gli elementi descrittivi del procedimento principale e del contesto fattuale in cui è maturato il licenziamento, risultano sufficienti a mostrare l'applicabilità *ratione temporis* della disposizione censurata (l'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 nel suo complesso, come formato dai commi 1 e 2) e il requisito della rilevanza del dubbio di costituzionalità (*ex plurimis*, sentenze n. 22 e n. 7 del 2024, n. 152 e n. 59 del 2021).

Il giudice *a quo* ha giustificato la necessità di fare applicazione del regime sanzionatorio indennitario introdotto dall'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, in una ipotesi di ritenuta “inesistenza del fatto”, dando atto di aver acquisito una serie di elementi documentali idonei a provare l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo posto a base del licenziamento da un'impresa di somministrazione di lavoro, individuato nella mancanza di occasioni di impiego per un lavoratore – assunto a tempo indeterminato dal 1° dicembre 2018 – in posizioni richiedenti mansioni proprie del suo bagaglio professionale e in un ambito territoriale compatibile con la sua residenza, presso numerosi clienti del somministratore ai quali lo stesso sarebbe stato inutilmente proposto.

4.2.– Quanto alla non manifesta infondatezza, il giudice rimettente ha diffusamente motivato, con riferimento agli evocati parametri, in ordine alle ragioni per le quali, a suo giudizio, la disposizione censurata dà adito ai sollevati dubbi di costituzionalità, escludendo la possibilità di addivenire ad una interpretazione costituzionalmente orientata, stante la chiara sua formulazione letterale, che prevede unicamente la tutela indennitaria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, anche laddove la ragione economica indicata dal datore di lavoro si fondi su un “fatto insussistente”.

5.– Giova premettere, per grandi linee, il quadro normativo di riferimento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che si caratterizza per la stabilità della definizione della ragione legittimante, mentre è segnato da significative modifiche del

sistema rimediabile, che hanno portato per esso ad un progressivo ridimensionamento nel tempo della tutela reintegratoria.

5.1.– Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo resta, ancora oggi, disciplinato dalla seconda parte dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966; esso – determinato «da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» – si configura ogni qual volta il licenziamento sia motivato da esigenze aziendali, in riferimento a ragioni economiche relative all'impresa o a situazioni che, pur facendo capo al lavoratore, attengono a vicende personali che possono incidere sul regolare funzionamento dell'azienda; la sua connotazione “economica” presuppone che la soppressione di un determinato posto di lavoro sia necessitata da una scelta organizzativa correlata all'attività produttiva, con la precisazione che la ragione produttiva e organizzativa non si identifica con la soppressione del posto di lavoro, ma ne deve costituire la causa giustificatrice.

Le scelte gestionali dell'azienda, in quanto espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., sono rimesse alle valutazioni del datore di lavoro, e al giudice spetta esclusivamente la verifica della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, in quanto «[i]l vaglio della genuinità della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una *extrema ratio* e non il frutto di un insindacabile arbitrio» (sentenza n. 59 del 2021).

Il controllo opera sull'effettività e concreta esistenza della ragione organizzativa e/o produttiva, ma non deve sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità, precluso tra l'altro, dall'art. 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro).

La verifica di effettività della ragione d'impresa posta a giustificazione della soppressione del posto di lavoro non interferisce con la discrezionalità delle scelte datoriali, ma costituisce un accertamento in concreto sulla veridicità e autenticità della ragione adottata dall'imprenditore.

5.2.– Inoltre, secondo una nozione più restrittiva divenuta diritto vivente (a partire da Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 7 dicembre 2016, n. 25201), ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di

lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa (*ex plurimis*, Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 gennaio 2023, n. 752).

In definitiva, il fatto posto a base del recesso si deve identificare con la decisione economica organizzativa con la quale il datore di lavoro intende giustificare l'interruzione del contratto di lavoro, sicché costituiscono elementi fondamentali del giustificato motivo, sia la soppressione di un posto di lavoro, sia il nesso causale tra la soppressione del posto e il lavoratore licenziato; prive di rilievo sono, invece, le ragioni economiche o produttive che sono a monte della soppressione del posto occupato dal lavoratore licenziato e che quindi non possono essere oggetto di sindacato del giudice.

5.3.– La legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo resta anche condizionata dalla necessità che il datore di lavoro dimostri l'impossibilità di collocare il dipendente da licenziare in un posto di lavoro diverso da quello soppresso.

L'onere di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse (cosiddetto *repêchage*), sebbene non costituisca un requisito espresso a livello normativo, è stato elaborato dalla giurisprudenza sulla base del principio generale secondo cui il recesso datoriale deve rappresentare sempre una scelta necessitata e trova la sua giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro, che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale (*ex multis*, Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanze 30 gennaio 2024, n. 2739 e 13 novembre 2023, n. 31561, nonché Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 24 settembre 2019, n. 23789).

6.– Sul fronte rimediabile, per anni il contenimento della libertà del recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro è stato operato per mezzo di due forme di garanzia, condizionatamente al ricorrere di un livello occupazionale minimo del datore di lavoro: a) la cosiddetta tutela obbligatoria/indennitaria, originariamente prevista dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, per le imprese di minori dimensioni; b) la cosiddetta tutela reale/reintegratoria, prevista dall'art. 18 statuto lavoratori per le imprese medio grandi. La soglia dimensionale del diverso regime di tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi è tuttora prevista dall'art. 18, ottavo e nono comma, statuto lavoratori e consiste nell'occupazione di almeno quindici dipendenti nell'unità produttiva o almeno sessanta nel complesso.

6.1.– Come più volte evidenziato da questa Corte (sentenze n. 44, n. 22 e n. 7 del 2024), il punto di svolta nella disciplina dei licenziamenti va individuato nel passaggio dal regime originario dell'art. 18 statuto lavoratori a quello novellato dalla legge n. 92 del 2012; in disparte la speciale disciplina prevista per le “piccole” imprese, qui non rilevante, si è transitati da un sistema “generalizzato” che vedeva la tutela reintegratoria applicata in ogni caso, ad uno “misto” che combina due ipotesi in cui opera ancora la reintegrazione (piena o “attenuata”) e due ipotesi in cui vige solo la tutela indennitaria (più o meno estesa).

In particolare, con riferimento al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, che rileva ai fini delle censure in esame, nel disegno del legislatore del 2012 la tutela reintegratoria viene riservata ai licenziamenti la cui illegittimità è ritenuta “più grave”, quelli cioè in cui il giustificato motivo oggettivo allegato dal datore di lavoro risulti “insussistente”; si era aggiunto, però, che l’insussistenza doveva essere «manifesta» e che il giudice poteva discrezionalmente applicare la reintegrazione in ogni caso. Queste due limitazioni sono venute meno per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale (sentenze n. 125 del 2022 e n. 59 del 2021).

Il mutamento radicale determinato da questo frazionamento delle tutele è stato, poi, modificato ulteriormente dal d.lgs. n. 23 del 2015 che, confermato il *novum* della quadripartizione del regime di tutela, nel tracciarne un diverso perimetro delle rispettive aree, ha ristretto l’ambito applicativo della reintegra “attenuata” e ha ampliato in modo corrispondente quello riservato all’indennizzo “forte”; disciplina questa applicabile ai licenziamenti di lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, mentre per quelli già in servizio a tale data è ancora operante la disciplina precedente.

Nello specifico l’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 prevede che, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, da determinarsi secondo i criteri dettati da questa Corte nella sentenza n. 194 del 2018, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità, come rideterminata dalla novella di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96).

Inoltre, ai sensi del comma 2 dello stesso art. 3, esclusivamente 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, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria che non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre che al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

6.2.– In sintesi, si è passati dal regime ampio e uniforme della tutela reintegratoria, in vigore a partire dalla legge n. 300 del 1970, che vedeva operare nelle aziende medio-grandi la reintegrazione nel posto di lavoro del prestatore illegittimamente licenziato, a quello attuale, caratterizzato dalla segmentazione delle tutele, differenziate dopo il 18 luglio 2012 secondo la “gravità” della violazione che determina l'illegittimità del licenziamento, e ulteriormente distinte per tipologie contrattuali, per qualità del datore di lavoro, per livello professionale, per dimensioni di impresa, e, a partire dal 7 marzo 2015, anche per data di inizio del rapporto di lavoro.

In proposito, questa Corte ha già segnalato che «le differenze tra le due discipline si sono ridotte nella misura in cui sono venuti meno l'automatismo di calcolo dell'indennizzo previsto solo per i licenziamenti soggetti al d.lgs. n. 23 del 2015 (a seguito della dichiarazione di illegittimità costituzionale di cui alla sentenza n. 194 del 2018) e il rito speciale contemplato dalla legge n. 92 del 2012 solo per i licenziamenti soggetti all'art. 18 statuto lavoratori per effetto dell'abrogazione ad opera dell'art. 37, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149 (Attuazione della legge 26 novembre 2021, n. 206, recante delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata)» (sentenza n. 44 del 2024).

7.– Tutto ciò premesso, passando al merito delle censure, le questioni sono fondate in riferimento ai parametri di cui agli artt. 3, 4 e 35 Cost., valutati complessivamente.

8.– Occorre muovere dalla considerazione che il d.lgs. n. 23 del 2015, recante la disposizione censurata (art. 3, commi 1 e 2), si colloca – non diversamente dalla legge n. 92 del 2012, di radicale riforma della disciplina dei licenziamenti – nel solco della (già richiamata) prescrizione della natura necessariamente causale del recesso datoriale, introdotta dal legislatore a seguito del monito di questa Corte (sentenza n. 45 del 1965)

con la legge n. 604 del 1966, integrata poi dalla legge n. 300 del 1970; prescrizione cardine mai smentita, che tuttora è a fondamento della disciplina di tutela del lavoratore subordinato.

L'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro, che esprime il vincolo di subordinazione e connota il rapporto come subordinato, si accompagna alla specialità della disciplina del recesso datoriale, il quale, a differenza del recesso nel rapporto di lavoro autonomo e più in generale nei rapporti di durata, ingloba la ragione su cui si fonda, elevandola e conformandola come causa tipica dell'atto. Il licenziamento, salvo particolari e nominate ipotesi, non può essere senza causa, ossia acausale (*ad nutum*). Esso – per speciale prescrizione imperativa – deve fondarsi su una causa, declinata come «giusta causa» (*ex art. 2119 cod. civ.*) – tale essendo una inadempienza «che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto» – oppure come «giustificato motivo» (*ex art. 3 della legge n. 604 del 1966*), consistente in «un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro» oppure in «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».

È questa una garanzia specifica del lavoro subordinato, espressione della più generale tutela del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35, primo comma, Cost.). Il principio costituzionale della necessaria giustificazione del licenziamento, che rinviene la sua legittimazione nel «diritto al lavoro» di cui all'art. 4, primo comma, Cost. e che è rafforzato dalla «tutela» del lavoro riconosciuta art. 35, primo comma, Cost, ha trovato attuazione proprio nell'art. 1 della legge n. 604 del 1966, secondo il quale il licenziamento va considerato illegittimo se non è sorretto da una «giusta causa» o da un «giustificato motivo».

Se il rapporto di lavoro cessa per volontà del datore di lavoro, la ragione del licenziamento appartiene alla causa di questa particolare forma di recesso, configurata come fattispecie legale tipica di atto unilaterale. Se mancano una giusta causa o un giustificato motivo, il licenziamento innanzi tutto viola la regola legale della necessaria causalità del recesso, prima ancora che quella della sua necessaria giustificatezza.

La disciplina delle conseguenze di tale radicale illegittimità rimane, comunque, nella discrezionalità del legislatore, sempre che essa appronti una tutela adeguata e sufficientemente dissuasiva del recesso acausale e, più in generale, del licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo.

9.– Questa disciplina – come si è visto – è mutata nel tempo quanto ai rapporti di lavoro in aziende medio-grandi, ossia allorché ricorrano i presupposti dimensionali di cui all’art. 18, ottavo e nono comma, statuto lavoratori (*id est*, occupazione di almeno quindici lavoratori nell’unità produttiva o di sessanta nel complesso); ciò che segna anche il perimetro delle sollevate questioni di legittimità costituzionale.

Come si è già sopra rilevato, per molti anni, nel periodo dal 1970 al 2012, la conseguenza principale di tale illegittimità è stata la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevista dall’art. 18 della legge n. 300 del 1970, sia nella formulazione originaria, sia in quella novellata dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali). È questa la tutela più vicina alla disciplina comune della nullità per violazione di norme imperative (art. 1418 cod. civ.), stante l’inidoneità dell’atto unilaterale a risolvere il rapporto.

Però, la reintegrazione non costituisce il solo e indefettibile modello di tutela del prestatore a fronte dell’illegittimità del licenziamento, che sia compatibile con la garanzia costituzionale del lavoro (art. 35 Cost.); il legislatore, nell’esercizio della sua discrezionalità, può operare una diversa scelta della disciplina di contrasto dei licenziamenti illegittimi sempre che risulti una tutela adeguata e sufficientemente dissuasiva. Questa Corte ha, infatti, più volte affermato che la reintegrazione non costituisce «l’unico possibile paradigma attuativo» dei principi costituzionali (sentenza n. 125 del 2022, che richiama le sentenze n. 59 del 2021 e n. 46 del 2000), in quanto «molteplici possono essere i rimedi idonei a garantire una adeguata compensazione per il lavoratore arbitrariamente licenziato» (sentenza n. 254 del 2020).

In epoca recente, nell’esercizio di tale discrezionalità, il legislatore (legge n. 92 del 2012) ha abbandonato il criterio della tutela reintegratoria generalizzata (ovviamente – come già premesso – nelle aziende medio-grandi), adottando invece un criterio selettivo ispirato essenzialmente alla gravità dell’illegittimità di cui è affetto il licenziamento e prevedendo plurimi e gradati regimi di tutela. Ha riservato la tutela reintegratoria alle ipotesi di maggiore gravità dell’illegittimità del licenziamento: quella “piena” in caso di licenziamento nullo o discriminatorio; quella “attenuata” in caso di licenziamento fondato su un “fatto insussistente”. In tutti gli altri casi la tutela è solo indennitaria, più o meno ampia secondo due distinte declinazioni, entrambe di tipo compensativo della perdita del posto di lavoro conseguente all’effetto risolutivo del rapporto, che comunque si produce.

Questa scelta, espressione di politica del lavoro adottata dal legislatore, come già ritenuto da questa Corte (recentemente, sentenza n. 44 del 2024), è stata replicata dal

d.lgs. n. 23 del 2015, in attuazione della legge delega n. 183 del 2014. Il reticolo di tutele del lavoratore nei confronti del licenziamento illegittimo è analogo: due regimi reintegratori, pieno (art. 2) e attenuato (art. 3, comma 2), e altrettanti regimi solo indennitari (art. 3, comma 1, e art. 4). Ciò che muta è la linea di demarcazione tra gli uni e gli altri, connotandosi la disciplina del d.lgs. n. 23 del 2015 per un ulteriore restringimento dell'area della tutela reale.

10.– In particolare, il regime della tutela reintegratoria piena è stato riservato, dalla legge n. 92 del 2012, all'ipotesi di licenziamento nullo o discriminatorio e a quella attenuata al recesso datoriale per giusta causa o giustificato motivo fondati su un "fatto insussistente". Si tratta, in quest'ultimo caso, di un recesso che è senza causa – prima ancora che senza giusta causa – e perciò collide proprio con il principio della necessaria natura causale del recesso.

A tal fine la nozione di "fatto insussistente" appare, per la prima volta, nella legge n. 92 del 2012 proprio per delimitare l'area della tutela reintegratoria, mentre in precedenza non era presente nella disciplina dei licenziamenti, che non distingueva – perché non c'era ragione di distinguere – tra mancanza di causa e difetto di una causa che fosse "giusta".

11.– Pur tuttavia, nel regime della legge n. 92 del 2012, tuttora applicabile ai licenziamenti individuali di lavoratori in servizio alla data del 7 marzo 2015, la nozione di "insussistenza del fatto", quanto al licenziamento per giustificato motivo soggettivo, non rimane isolata nel suo significato in senso stretto secondo il dato letterale della disposizione che l'ha introdotta. È stata infatti conservata nell'area della tutela reintegratoria anche l'ipotesi, riconducibile alla contrattazione collettiva, del licenziamento per giustificato motivo soggettivo che risulti essere sproporzionato rispetto alla colpa del lavoratore. La nozione di "insussistenza del fatto" si affianca a quella di licenziamento fondato su un fatto che «rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili» (art. 18, quinto comma, statuto lavoratori). Quindi la valutazione di proporzionalità concorre, in questi termini, con la nozione di "insussistenza del fatto" per definire l'area di applicazione della tutela reintegratoria attenuata.

Simmetricamente, quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si è fatto rientrare nella nozione di insussistenza del fatto anche la impossibilità di ricollocamento del lavoratore (impossibilità di *repêchage*), che normalmente completa la fattispecie della ragione economica. La sua mancanza (ossia la verificata possibilità di

ricollocaamento del lavoratore in azienda) comporta – secondo la costante giurisprudenza, sopra citata (al punto 5.3) – l’illegittimità del licenziamento con tutela reintegratoria attenuata.

Inoltre, in origine era presente testualmente l’ulteriore specificazione secondo cui l’insussistenza del fatto, nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, doveva essere “manifesta” ed essa non comportava sempre e comunque la tutela reale perché il giudice, secondo il dato letterale della disposizione, poteva – e non già doveva – ordinare la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato. Queste limitazioni sono però venute meno a seguito di pronunce di illegittimità costituzionale (sentenze n. 125 del 2022 e n. 59 del 2021) e quindi, allorché il giudice accerta la “insussistenza del fatto”, posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, riconosce la tutela reintegratoria attenuata di cui all’art. 18, quarto comma, statuto lavoratori.

12.– Il d.lgs. n. 23 del 2015, applicabile ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, ha replicato la medesima graduazione di tutele, riducendo però l’area di operatività della tutela reintegratoria.

Ha previsto la reintegrazione piena in caso di licenziamento “espressamente” nullo (ma la limitazione alle nullità testuali è venuta meno a seguito di dichiarazione di illegittimità costituzionale: sentenza n. 22 del 2024) e di licenziamento discriminatorio; ciò in parallelismo con la legge n. 92 del 2012.

Invece, quanto al licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, vi è stato un restringimento dell’area della tutela reintegratoria attenuata, affidato ancora alla nozione di “fatto insussistente” con l’aggiunta dell’aggettivazione “materiale” per sottolineare la scelta di una nozione in senso stretto e non più potenzialmente esteso, com’era nel regime della legge n. 92 del 2012. La perimetrazione dell’area della tutela reintegratoria avviene ancora utilizzando la nozione di “insussistenza del fatto”, ma con una limitazione ulteriore: deve trattarsi di «insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento» (art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015). Tale specificazione comporta, appunto, quanto al licenziamento per giustificato motivo soggettivo, un ulteriore restringimento dell’area della tutela reintegratoria con ampliamento di quella meramente indennitaria, scelta però rientrante ancora nella discrezionalità del legislatore (vedi la coeva sentenza n. 129 del 2024).

Quanto, invece, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015), il restringimento dell’area della tutela reintegratoria attenuata

è più radicale: è esclusa del tutto la rilevanza, a tal fine, della «insussistenza del fatto materiale» perché, dovendo trattarsi di un «fatto [...] contestato al lavoratore», esso non può che essere inteso come limitato al licenziamento disciplinare con esclusione di quello per giustificato motivo oggettivo. Conseguentemente, quanto a quest'ultimo, la tutela non è mai reintegratoria, ma è sempre solo indennitaria, e ciò così marca una significativa differenza tra la disciplina dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo tuttora applicabile ai lavoratori in servizio alla data del 7 aprile 2015 e quella in vigore per i lavoratori assunti a partire da tale data, pur nel contesto di un progressivo riavvicinamento dei due regimi di garanzie.

Ed è su tale generalizzata esclusione, senza eccezioni, della tutela reintegratoria che si appuntano le censure di illegittimità costituzionale del giudice rimettente.

13.– Orbene, è vero – come è già stato ricordato – che non è sindacabile dal giudice la ragione d'impresa posta a fondamento del giustificato motivo oggettivo di licenziamento; essa rientra nelle valutazioni economiche che spettano al datore di lavoro. In generale, l'art. 30, comma 1, della legge n. 183 del 2010 prevede che «[i]n tutti i casi nei quali le disposizioni di legge [...] contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente».

Ma l'esclusione di tale sindacato di merito presuppone che il “fatto materiale” allegato dal datore di lavoro sia “sussistente” (ad esempio, che il posto di lavoro sia stato effettivamente soppresso), mentre appartiene alle «valutazioni tecniche, organizzative e produttive» la ragione economica per cui il posto è stato eliminato; del resto «[l]a sussistenza di un fatto non si presta a controvertibili graduazioni in chiave di evidenza fenomenica» (sentenza n. 125 del 2022).

Parimenti può già precisarsi (ma si veda anche *infra* al punto 16) che la valutazione del possibile ricollocamento del lavoratore appartiene, altresì, all'area di sindacabilità del giustificato motivo oggettivo; se il posto di lavoro è stato soppresso, ma il lavoratore avrebbe potuto essere ricollocato in azienda, il licenziamento rimane senza giustificato motivo oggettivo, e come tale illegittimo, anche se non può dirsi che esso si fondi su un fatto materiale insussistente.

È, però, la radicale irrilevanza, a questo fine, dell'insussistenza del fatto materiale nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a determinare un difetto di sistematicità che ridonda in una irragionevolezza della differenziazione rispetto alla parallela ipotesi del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Se il “fatto materiale”, allegato dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento non sussiste, è violato il principio della necessaria causalità del recesso datoriale. Il licenziamento regredisce a recesso senza causa, quale che sia la qualificazione che il datore di lavoro dia al “fatto insussistente”, vuoi contestandolo al lavoratore come condotta inadempiente che in realtà non c'è stata, vuoi indicandolo come ragione di impresa che in realtà non sussiste (perché, ad esempio, il posto non è stato soppresso). Il “fatto insussistente” è neutro e la differenziazione secondo la qualificazione che ne dà il datore di lavoro è artificiosa; in ogni caso manca radicalmente la causa del licenziamento, il quale è perciò illegittimo.

Come evidenziato nella sentenza n. 59 del 2021, «[I]nsussistenza del fatto, pur con le diverse gradazioni che presenta nelle singole fattispecie di licenziamento, denota il contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro, che questa Corte ha enucleato sulla base degli artt. 4 e 35 Cost.».

La discrezionalità del legislatore nell'individuare le conseguenze di tale illegittimità – se la tutela reintegratoria o quella solo indennitaria – non può estendersi fino a consentire di rimettere questa alternativa ad una scelta del datore di lavoro che, intimando un licenziamento fondato su “un fatto insussistente”, lo qualifichi, come licenziamento per giustificato motivo oggettivo piuttosto che come licenziamento disciplinare. La conseguenza, in termini di garanzia per il lavoratore illegittimamente licenziato, non può che essere la stessa: la tutela reintegratoria attenuata prevista per l'ipotesi del licenziamento che si fondi su un “fatto materiale insussistente”, qualificato dal datore di lavoro come rilevante sul piano disciplinare.

14.– Del resto, una asimmetria finanche minore è già stata censurata da questa Corte nelle citate sentenze n. 125 del 2022 e n. 59 del 2021, che hanno fatto venir meno la diversità di disciplina presente anche nella legge n. 92 del 2012 quanto, rispettivamente, al licenziamento senza giustificato motivo soggettivo e quello senza giustificato motivo oggettivo, ove entrambi fondati su un “fatto insussistente”, con conseguente allineamento delle due fattispecie.

È stato, in particolare, affermato (sentenza n. 59 del 2021) che «[i]n un sistema che, per consapevole scelta del legislatore, annette rilievo al presupposto comune

dell'insussistenza del fatto e a questo presupposto collega l'applicazione della tutela reintegratoria, si rivela disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte di una inconsistenza manifesta della giustificazione addotta e del ricorrere di un vizio di più accentuata gravità rispetto all'insussistenza pura e semplice del fatto».

Questa Corte, quanto alla rilevanza della “insussistenza del fatto” su cui si fonda il licenziamento nell'uno e nell'altro caso, ha così escluso che possa esserci una ragione che giustifichi una regola differenziata, a fronte del principio di eguaglianza e di ragionevolezza (art. 3, primo comma, Cost.). È stato quindi rimosso, con pronunce di illegittimità costituzionale, il duplice trattamento differenziato già presente nella legge n. 92 del 2012: rispettivamente, tutela reintegratoria attenuata “obbligatoria” *versus* tutela reintegratoria attenuata “facoltativa” e presupposto del “fatto insussistente” *versus* quello della “manifesta insussistenza del fatto”.

15.– Vi è poi una concorrente ragione che induce alla complessiva valutazione di fondatezza delle censure di legittimità costituzionale.

Una volta che il legislatore ha individuato le fattispecie più gravi di licenziamento illegittimo in quello nullo, discriminatorio o fondato su un “fatto insussistente”, si ha che la possibilità per il datore di lavoro di intimare un licenziamento – che, quand'anche sia radicalmente senza causa in ragione dell'insussistenza del fatto materiale, comporti sempre e comunque la risoluzione del rapporto, con una tutela solo indennitaria per il lavoratore che lo subisce – apre una falla nella disciplina complessiva di contrasto dei licenziamenti illegittimi, la quale deve avere, nel suo complesso, un sufficiente grado di dissuasività delle ipotesi più gravi di licenziamento.

Tale, del resto, è la *ratio* di fondo sia della riforma del 2012 sia di quella del 2015.

Nella misura in cui è possibile per il datore di lavoro estromettere il prestatore dal posto di lavoro solo allegando un fatto materiale insussistente e qualificandolo come ragione d'impresa, la prevista tutela reintegratoria nei casi più gravi di licenziamento (quello nullo, quello discriminatorio, quello disciplinare fondato su un fatto materiale insussistente) risulta fortemente indebolita in quanto aggirabile *ad libitum* dal datore di lavoro, seppur a fronte del “costo” della compensazione indennitaria.

Il recesso datoriale offende la dignità del lavoratore per la perdita del posto di lavoro quando non sussiste il fatto materiale allegato dal datore di lavoro a suo fondamento, quale che sia la qualificazione che ne dia il datore di lavoro, sia quella di ragione d'impresa sia quella di addebito disciplinare.

Il licenziamento fondato su fatto insussistente, allegato dal datore di lavoro come ragione d'impresa, è, nella sostanza, un licenziamento pretestuoso (senza causa), che si colloca a confine con il licenziamento discriminatorio (che è viziato da un motivo, appunto, discriminatorio).

La pretestuosità di un tale licenziamento può anche celare, nella realtà dei casi, una discriminazione, che, se provata dal lavoratore, renderebbe applicabile la più estesa tutela reintegratoria piena di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015. Ma essa richiede un *quid pluris* (il motivo discriminatorio), della cui prova è onerato il lavoratore; si tratta quindi di una fattispecie diversa (e più grave ancora), la cui astratta configurabilità non giustifica che, in mancanza di prova della ragione discriminatoria, la tutela degradi a quella unicamente indennitaria per il sol fatto che il datore di lavoro qualifichi il fatto materiale insussistente come (apparente) ragione d'impresa e quindi come (asserito) motivo economico di licenziamento.

Anche in tale evenienza la tutela reintegratoria deve sussistere, seppur nella forma attenuata di cui al comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015.

16.– Rimane – beninteso – che, ove sussista il fatto materiale su cui si appoggia la ragione d'impresa allegata dal datore di lavoro, si ricade invece nell'ambito delle «valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro» (art. 30, comma 1, della legge n. 183 del 2010).

C'è, però, da precisare, come già sopra sottolineato, che la giustificatezza del licenziamento per giustificato motivo oggettivo richiede anche – secondo la consolidata (e già richiamata) giurisprudenza di legittimità, che sul punto costituisce diritto vivente – che il lavoratore non sia utilmente ricollocabile in azienda in altra posizione lavorativa (obbligo di *repêchage*). Il licenziamento è pur sempre un'*extrema ratio*, sì che, quando c'è la possibilità di ricollocamento, ciò è rilevante al fine della valutazione di illegittimità del licenziamento nel senso che la realizzazione della ragione d'impresa, allegata dal datore di lavoro, pur se fondata su un "fatto materiale sussistente", non avrebbe richiesto, però, necessariamente, nel caso concreto, l'espulsione del lavoratore licenziato.

In tale evenienza, il fatto materiale, allegato come ragione d'impresa, sussiste ma non giustifica il licenziamento perché risulta che il lavoratore potrebbe essere utilmente ricollocato in azienda. Però – in ragione di una scelta di politica del lavoro fatta dal legislatore con il cosiddetto *Jobs Act* (legge n. 183 del 2014), che ha ridotto la portata della tutela reale – si fuoriesce dall'area della tutela reintegratoria attenuata del comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, il cui perimetro applicativo, come nell'ipotesi del

licenziamento disciplinare, è segnato dall'“insussistenza del fatto materiale”. Né si riproduce il vizio di illegittimità costituzionale, del quale si è finora argomentato, proprio perché il licenziamento è comunque fondato su un “fatto sussistente”, ancorché il recesso datoriale sia poi illegittimo sotto un profilo diverso (quello della verificata ricollocabilità del lavoratore). La tutela allora è quella solo indennitaria di cui al comma 1 dello stesso art. 3.

Consegue che la *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata, dovendo esser limitata al rilievo dell'insussistenza del fatto materiale, deve tener fuori, dalla sua portata applicativa, la possibilità di ricollocamento del lavoratore licenziato per ragioni di impresa, non diversamente dal licenziamento disciplinare fondato su un fatto insussistente, che esclude il rilievo, a tal fine, della valutazione di proporzionalità del licenziamento alla colpa del lavoratore (vedi la coeva sentenza n. 129 del 2024). La violazione dell'obbligo di *repêchage* attiva la tutela indennitaria di cui al comma 1 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015.

17.– Resta assorbito ogni ulteriore profilo di censura.

18.– Si deve dichiarare, pertanto, l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

1) *dichiara* l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore;

2) *dichiara* inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevata, in riferimento all'art. 76 della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Ravenna, sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta,

il 4 giugno 2024.

F.to:

Augusto Antonio BARBERA, Presidente

Giovanni AMOROSO, Redattore

Igor DI BERNARDINI, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 16 luglio 2024

Il Cancelliere

F.to: Igor DI BERNARDINI

La versione anonimizzata è conforme, nel testo, all'originale

**IGOR DI
BERNARDINI**

Firmato digitalmente da IGOR DI
BERNARDINI
ND: c=IT, cn=IGOR DI BERNARDINI,
dnQualifier=20215063905338,
serialNumber=TINIT-
DBRGRI74H09H501N, sn=DI
BERNARDINI, givenName=IGOR
Data: 2024.07.16 12:12:48 +02'00'