

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: DICHIARATA INCOSTITUZIONALE LA NORMA DEL D.LGS. N. 23/2015 (CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI) CHE LIMITA LA REINTEGRAZIONE DEL LAVORATORE AI SOLI CASI DI NULLITÀ “ESPRESSAMENTE PREVISTI DALLA LEGGE”

L'art. 2, c. 1, del d.lgs. n. 23/2015 (“Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti”), **applicabile ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015**, data della sua entrata in vigore (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015), prevede: “Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.”.

Con la sentenza n. 22 del 22 febbraio 2024, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittima ^[1] della disposizione sopra riportata nella parte in cui limita la tutela reintegratoria ai soli casi di nullità «**espressamente** previsti dalla legge ^[2]».

In particolare, per la Corte Costituzionale:

- A)** nell'esercizio della delega conferitagli dal Parlamento, il Governo ha violato il criterio direttivo stabilito dalla legge n. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24/2014); in particolare, ai sensi dell'art. 1, c. 7, lett. c), della legge n. 183/2014, l'esecutivo avrebbe dovuto adottare «uno o più decreti legislativi (...) **nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi**, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:
- a) omissis;
 - b) omissis;
 - c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e **limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli (TOUT COURT, N.d.R.)** e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;
- omissis»;
- B)** la limitazione – disposta dal Governo con l'art. 2, c. 1, del d.lgs. n. 23/2015 – della tutela reintegratoria alle sole ipotesi di nullità “espressamente” previste dalla legge «appare eccentrica rispetto all'impianto della delega che mira a introdurre per le “nuove assunzioni” una disciplina generale dei licenziamenti di lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, a copertura integrale per tutte le ipotesi di invalidità. (...) Al contrario, il legislatore delegato, con la limitazione dell'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 ai licenziamenti per i quali la nullità è espressamente prevista, ha dettato una disciplina la cui incompletezza conferma la sua incoerenza rispetto al disegno del legislatore delegante. Sono rimasti privi di

regime sanzionatorio le fattispecie di licenziamenti nulli privi della espressa (e testuale) previsione della nullità (...). Secondo il criterio direttivo, **il legislatore delegato non poteva procedere ad alcuna “specificazione” nell’ambito della fattispecie del licenziamento nullo. Invece ha distinto le ipotesi di nullità espressa rispetto a quelle di nullità non espressa, ma, nel contemplare la tutela reintegratoria per le prime, nulla ha invece previsto per le seconde**».

A seguito della pronuncia della Corte Costituzionale, avente effetto abrogativo immediato, **«il regime del licenziamento nullo** (ossia, in primis, la reintegra del lavoratore, N.d.R.) **è lo stesso, sia che nella disposizione imperativa violata ricorra anche l’espressa (e testuale) sanzione della nullità, sia che ciò non sia espressamente previsto** ^[3] (...)».

In altri termini, **la reintegra trova applicazione in tutti i casi di licenziamento nullo, a prescindere che la sua nullità sia espressa o no.**

^[1] Con riferimento all’art. 76 Cost. (“L’esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.”).

^[2] Per la sentenza di cui si tratta «Il licenziamento nullo, come fattispecie di carattere generale, si rinviene, declinato in termini maggiormente puntuali, nella legge n. 92 del 2012, la quale, novellando l’art. 18 statuto lavoratori, l’ha collocato in cima alla piramide della gravità delle violazioni che comportano la illegittimità del recesso datoriale, raggruppandole nella disciplina unitaria di cui ai primi tre commi di tale disposizione.

Vi sono elencate le ipotesi di: licenziamento **discriminatorio**, ai sensi dell’art. 3 della legge n. 108 del 1990; licenziamento **intimato in concomitanza col matrimonio**, ai sensi dell’art. 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246); licenziamento **legato alla genitorialità**, in violazione dei divieti di licenziamento di cui all’art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), e successive modificazioni; licenziamento **per motivo illecito determinante**, ai sensi dell’art. 1345 cod. civ.; licenziamento inefficace **intimato in forma orale**.

Infine, con una norma di chiusura, è prevista ogni altra ipotesi di licenziamento “riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge”».

^[3] «Oltre al caso oggetto del giudizio principale (nel quale il giudice aveva dichiarato la nullità del procedimento disciplinare e del conseguente licenziamento per la violazione di una forma di garanzia procedurale ulteriore e speciale rispetto a quella di cui all’art. 7 della legge n. 300/1970, N.d.R.), tra le ulteriori ipotesi in cui manca un’espressa previsione della nullità, significative sono quelle del **licenziamento in periodo di comporta per malattia** (in violazione dell’art. 2110 cod. civ.); del licenziamento **per motivo illecito** ex art. 1345 cod. civ., quale quello ritorsivo del dipendente (il cosiddetto **whistleblower**), che segnala illeciti commessi dal datore di lavoro (art. 2, comma 2-^{quater}, della legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»); del licenziamento intimato **in violazione del “blocco” dei licenziamenti economici durante il periodo emergenziale**, disposto dall’art. 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19), convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive proroghe; del licenziamento intimato in contrasto con l’art. 4, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146 (Norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell’attuazione della legge); del licenziamento in violazione del diritto alla conservazione del posto di cui all’art. 124, comma 1, del d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 (Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza).

Più in generale, anche fuori dalle tematiche giuslavoristiche, la giurisprudenza di legittimità (Corte di cassazione, sezioni unite civili, sentenze 15 marzo 2022, n. 8472 e 12 dicembre 2014, n. 26242) ha individuato i caratteri della **violazione di norme imperative** che si riconducono al medesimo regime sanzionatorio della nullità.»