



[Sentenza n. 7 del 2024](#)

Presidente: Augusto Barbera - Giudice relatore e redattore: Giovanni Amoroso
decisione del 6 dicembre 2023, deposito del 22 gennaio 2024
comunicato stampa del [22 gennaio 2024](#)

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

atto di promovimento: [ord. n. 72 del 2023](#)

parole chiave:

LICENZIAMENTI COLLETTIVI – ECCESSO DI DELEGA – DISPARITÀ DI TRATTAMENTO

disposizioni impugnate:

- artt. 3, comma 1, e 10 del [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#)

disposizioni parametro:

- artt. 3, 4, 10, 24, 35, 38, 41, 76, 111 e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della [Carta sociale europea](#)

dispositivo:

non fondatezza

La Corte di Appello di Napoli, sezione lavoro, sollevava plurime questioni di legittimità costituzionali aventi ad oggetto gli artt. 3, comma 1, e 10 del d.lgs. n. 23 del 2015. Come è noto, l'atto avente forza di legge ora citato (**c.d. *Jobs act***) è stato adottato in attuazione della delega contenuta nella legge n. 183 del 2014 e ha introdotto nel nostro ordinamento il contratto di lavoro a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.

Nello specifico, la Corte partenopea individua dei profili di criticità nella disciplina delle **conseguenze che colpiscono il datore di lavoro nel caso in cui questi abbia violato i criteri di scelta dei lavoratori in esubero nell'ambito dei licenziamenti collettivi**. Difatti, per tali ipotesi, la normativa prevede solo una tutela di tipo indennitario e non anche la reintegra del lavoratore licenziato.

Pur essendo state individuate con riferimento ad una pluralità di parametri, le censure relative agli artt. 3, comma 1, e 10 del d.lgs. n. 23 del 2015 possono essere così sintetizzate. In primo luogo, è stata sostenuta la configurabilità del **vizio di eccesso di delega**, sotto un duplice profilo: innanzitutto, poiché la legge n. 183 del 2014 avrebbe limitato il Governo all'adozione di una disciplina che escludesse la reintegra solo «per i licenziamenti economici», termine che – a detta del rimettente – sarebbe stato riferibile alle sole forme di recesso individuale per motivo oggettivo; inoltre, la normativa si sarebbe posta in contrasto con la legge di delega nella parte in cui non avrebbe rispettato l'art. 24 della Carta sociale

europea e le statuizioni del Comitato sociale europeo, prevedendo come sanzione un indennizzo, forfettizzato *ex ante*, che non avrebbe consentito una personalizzazione del danno subito a causa della perdita del posto di lavoro.

In secondo luogo, a parere della Corte di Appello di Napoli, vi sarebbero stati dei profili di **contrasto anche con l'art. 3 Cost.**, in quanto il *Jobs Act* avrebbe previsto una disciplina sanzionatoria diversa per i lavoratori a tempo indeterminato, in dipendenza della loro assunzione prima o dopo il 7 marzo 2015. Nello specifico, a fronte di un'identica violazione, la disciplina del 2015 avrebbe introdotto una misura inidonea ad assicurare un ristoro personalizzato ed effettivo del danno subito a seguito della illegittima perdita del posto di lavoro.

Tutto ciò posto, dopo aver dichiarato l'inaammissibilità delle questioni prospettate con riferimento agli artt. 10, 24 e 111 Cost., in quanto prive di motivazione, la Corte costituzionale entra nel merito delle censure, pronunciandosi con **sentenza di non fondatezza**.

In ordine alla violazione della legge di delega, anche attraverso un'analisi dei lavori parlamentari e della finalità complessiva del *Jobs Act*, il giudice delle leggi ritiene che la legge n. 183 del 2014, con riferimento ai "licenziamenti economici" (fattispecie di cui la decisione evidenzia l'estraneità rispetto all'assetto tradizionale del diritto del lavoro), si riferisce tanto a quelli individuali, quanto a quelli collettivi. Per tali ragioni, quindi, la Corte **esclude la violazione dei criteri direttivi della legge di delega**.

Con riferimento, invece, alla lesione del principio di eguaglianza, la censura non è fondata in quanto **il diverso trattamento tra i lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015 troverebbe la sua motivazione nella ratio del *Jobs Act*, che è orientata ad incentivare l'occupazione e a superare il precariato**. Nello specifico, dice la Corte, la scelta del legislatore risponde «al canone di ragionevolezza [nel] modulare le conseguenze del licenziamento illegittimo dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato al fine di rafforzare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, sicché "appare coerente limitare l'applicazione delle stesse tutele ai soli lavoratori assunti a decorrere dalla loro entrata in vigore, quelli, cioè, la cui assunzione avrebbe potuto essere da esse favorita" (sentenza n. 194 del 2018)». Per tali ragioni, la nuova disciplina può ben trovare applicazione solo alle nuove assunzioni e non era costituzionalmente imposta al legislatore una sua estensione anche ai lavoratori già in servizio.

Infine, dopo aver ribadito l'attitudine della Carta sociale europea a valere come parametro interposto *ex art. 117*, primo comma Cost., ma anche la funzione essenzialmente propositiva e sollecitatoria (che esclude ogni efficacia vincolante) delle statuizioni del Comitato sociale europeo, il giudice delle leggi conclude che il meccanismo indennitario previsto dal *Jobs Act* non è inadeguato, sulla base del fatto che risulta comunque rispondente al principio di adeguatezza, che vieta solo l'automatismo di un'indennità fissa e crescente in ragione dell'anzianità di servizio. Nel caso di specie, invece, **il legislatore ha predisposto una tutela differenziata, riservando la reintegrazione (unitamente ad un indennizzo senza tetto massimo) ai casi di più gravi violazioni**, quali quello del licenziamento nullo o discriminatorio, e la tutela indennitaria agli altri casi (con un tetto massimo), secondo quanto previsto nella stessa giurisprudenza costituzionale (sentt. nn. 194 del 2018 e n. 150 del 2020).

Simone Barbareschi