



Sentenza n. 129 del 2024

Presidente: Augusto Antonio Barbera - Giudice relatore e redattore: Giovanni Amoroso
decisione del 4 giugno 2024, deposito del 16 luglio 2024
comunicato stampa del 16 luglio 2024

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

atto di promovimento: ord. n. 163 del 2023

parole chiave:

JOBS ACT – LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – TUTELA INDENNITARIA –
LIBERTÀ SINDACALE – DELEGAZIONE LEGISLATIVA

disposizione impugnata:

- art. 3, comma 2, del [d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23](#)

disposizioni parametro:

- artt. 2, 3, 4, 21, 24, 35, 36, 39, 40, 41 e 76 della [Costituzione](#)

dispositivo:

non fondatezza

Il Tribunale di Catania, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato **quattro questioni di legittimità costituzionale**, in riferimento agli artt. 2, 3, 21, 24, 35, 36, 39, 40, 41 e 76 Cost., aventi a oggetto **la disciplina del licenziamento disciplinare posta dall'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui «non prevede (o non consente) che il giudice annulli il licenziamento, con le conseguenze già previste per l'ipotesi dell'insussistenza del fatto (tra cui il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro), laddove il fatto contestato, in base alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, sia punibile solo con sanzioni di natura conservativa».**

Il giudice etneo censura il mancato riconoscimento della tutela reintegratoria, «quando, per l'inadempimento del lavoratore contestata dal datore di lavoro, che si riveli “sussistente”, sia la stessa contrattazione collettiva a prevedere una sanzione conservativa». Trattasi, dunque, di **un'ipotesi in cui la ragione dell'inadempimento esiste** (non già un'insussistenza del fatto) e si configura, come «un radicale difetto di proporzionalità della sanzione del licenziamento rispetto alla violazione disciplinare allegata dal datore di lavoro, per la quale la contrattazione collettiva prevede solo una sanzione conservativa». Infatti, a seguito delle modifiche apportate all'art. 18 dello statuto dei lavoratori, «il criterio della necessaria importanza dell'inadempimento risulta decisivo solo ai fini della valutazione della legittimità, o meno, del licenziamento, mentre la reintegrazione resta consentita limitatamente alle ipotesi in cui l'illegittimità del recesso è maggiormente evidente e dunque

là dove il fatto addebitato non sussista, ovvero nel caso in cui quel fatto sia punito dalla disciplina collettiva applicabile con una sanzione conservativa».

La Corte ritiene **non fondate tutte le questioni**.

Lo è, innanzitutto, quella sollevata in riferimento all'art. 76 Cost, in quanto, **il legislatore delegato, nel prevedere la reintegrazione solamente nel caso della insussistenza del fatto materiale, si è posto «nel solco dei principi e dei criteri direttivi fissati dal legislatore delegante e delle finalità che lo hanno ispirato**, con ciò rispettando il carattere di residualità che la legge delega ha inteso riconoscere alla tutela ripristinatoria». Difatti, al fine di favorire l'occupazione dei nuovi assunti elidendo l'ambito di applicazione della tutela reintegratoria, «il legislatore delegato non aveva l'obbligo, ma solamente la facoltà di prevedere una molteplicità di categorie di vizi di licenziamento disciplinare cui ricollegare la reintegrazione». Il criterio direttivo principale era proprio quello di «invertire l'ordine di grandezza dell'ambito applicativo rendendo recessiva la tutela ripristinatoria rispetto a quella indennitaria».

Quanto alle questioni riferite agli artt. 2, 3, 4, 21, 44, 35, 36, 40 e 41 Cost., esse vengono esaminate congiuntamente, in quanto **le plurime censure convergono sull'assunto di considerare «costituzionalmente illegittima la mancata previsione [...] della tutela reintegratoria del lavoratore illegittimamente licenziato, potendo farsi applicazione solo alla tutela indennitaria»**. La Corte, richiamando la sua precedente giurisprudenza, ribadisce che **la reintegrazione non costituisce l'unico «paradigma attuativo» dei principi costituzionali, posto che «molteplici possono essere i rimedi idonei a garantire una adeguata compensazione per il lavoratore arbitrariamente licenziato»**. Pertanto, i giudici costituzionali ritengono che «anche se a seguito del d.lgs. n. 23 del 2015 si è ridotta – per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 – l'area della tutela reintegratoria [...] rimane, nel complesso, un ancora sufficiente grado di adeguatezza e dissuasività del regime di tutela nei confronti del licenziamento illegittimo e non si è raggiunta la soglia oltre la quale una carente disciplina di contrasto del licenziamento illegittimo entrerebbe in frizione con la tutela costituzionale del lavoro».

Da ultimo, **anche la questione sollevata con riferimento all'art. 39 Cost. è dichiarata infondata, proponendosi un'interpretazione adeguatrice della disposizione censurata**. La Corte ritiene che l'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015 non contiene alcun riferimento alle «previsioni dei contratti collettivi», i quali sono, invece, espressamente richiamati dall'art. 1, comma 42, lett. b), della legge n. 92 del 2012, la quale, novellando l'art. 18, comma 4, dello statuto dei lavoratori, ha dato rilevanza alla valutazione convenzionale di proporzionalità, relativamente alle sanzioni applicabili per le inadempienze del lavoratore. Orbene, «non vi è quindi – nell'art. 3, comma 2 – un'esclusione espressa di tale rilevanza. E anzi rileva che **la finalità della legge di delega è stata non già quella di sovrapporre la legge alla contrattazione collettiva, ma di contrastare una interpretazione di “sproporzione” lata al punto da rendere sufficiente che la contrattazione collettiva preveda genericamente che il licenziamento possa essere intimato per i fatti “più gravi”, per comportare l'applicabilità della tutela reintegratoria**». Pertanto, la disposizione censurata deve essere letta, ad avviso dei giudici costituzionali, «nel senso che il riferimento alla proporzionalità del licenziamento, il cui difetto è attratto all'ambito della tutela solo indennitaria del licenziamento illegittimo, ha sì una portata ampia, tale da

comprendere anche le ipotesi in cui la contrattazione collettiva vi faccia riferimento, come clausola generale ed elastica, non diversamente dalla legge, allorché questa richiede che il licenziamento si fondi su una giusta causa o un giustificato motivo e ne definisce la nozione».

Alessandro De Nicola