

## Licenziamenti e tutele nella giurisprudenza della Corte Costituzionale in attesa dell'esito referendario

Marco Capece\*

SOMMARIO: 1. Criticità dell'attuale sistema di tutela differenziata 2. Gli interventi della Consulta sull'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 e sull'art. 4, d.lgs. 23/2015 – 3. Le disarmonie della tutela indennitaria nelle piccole imprese al vaglio della Corte costituzionale

1. L'analisi dell'attuale sistema delle tutele a favore del lavoratore subordinato previste in caso di licenziamento illegittimo sconta allo stato l'alea sulla sorte del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015, siccome oggetto del primo dei cinque quesiti del referendum abrogativo dell'8 e 9 giugno 2025<sup>1</sup>.

Il relativo esito, se positivo in termini di validità e di risultato, comporterebbe, invero, la fine del periodo di coesistenza di regimi di tutela diversificati tra i rapporti di lavoro instaurati prima e dopo la sua entrata in vigore, con conseguente ritorno ad un sistema unitario basato, per le imprese maggiori, sulla disciplina prevista dall'art. 18, L. 300/70, come riformulato dalla L. 92/2012 e, per quelle minori, su quella dell'art. 8 della L. 604/66<sup>2</sup>.

Con questa necessaria premessa, il complesso delle tutele contro il licenziamento illegittimo può essere ancora esaminato per quello che è e per come attualmente funziona, ovvero un sistema articolato che prevede l'applicazione di regimi differenziati, a seconda delle dimensioni delle imprese e in base alla data di instaurazione del rapporto di lavoro.

Come è noto, con il decreto legislativo n. 23/2015, è stata attuata la revisione dei livelli di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo<sup>3</sup>, attraverso la graduazione, in senso crescente, delle relative misure in funzione della durata del rapporto di lavoro e la ulteriore riduzione, rispetto a quanto previsto dal riformulato art. 18, l. 300/70<sup>4</sup>, dell'area della reintegrazione

---

<sup>1</sup> Il testo del quesito è il seguente: «Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante 'Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183' nella sua interezza?».

<sup>2</sup> Anche questa disposizione è attualmente gravata dall'alea della prospettiva di modifica derivante dall'eventuale approvazione del secondo quesito referendario, che comporterebbe l'eliminazione del limite massimo all'indennizzo dovuto al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese. Il testo del quesito è il seguente: «Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante "Norme sui licenziamenti individuali", come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108, limitatamente alle parole: "compreso tra un", alle parole "ed un massimo di 6" e alle parole "La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro"».

<sup>3</sup> V. Speziale, *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti tra law and economics e vincoli costituzionali*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 259/2015; S. B. Caruso, *Il contratto a tutele crescenti tra politica e diritto: variazioni sul tema*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 265/2015; M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act*, in ADL, 2015, 2, 310;

<sup>4</sup> P. Tosi, E. Puccetti, *I licenziamenti disciplinari ed economici nel Jobs Act «riscritto» dalla Consulta*, in Riv. it. dir. lav., 2024, I, 303, l'art. 18, l. 300/70; A. Vallebona, *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, suppl. a MGL, 2012, XII; C. Pisani, *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: convincimento del giudice e onere della prova*, in MGL, 2012, 10, 741; A. Vallebona, *Fatto e qualificazione del fatto: una distinzione elementare indigesta*, in MGL, 2012, 12, 955;

che, sino agli interventi della giurisprudenza costituzionale<sup>5</sup>, è rimasta circoscritta ai soli casi di recesso nullo e discriminatorio e a quello per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato.

Tale disciplina - che come detto non ha abrogato quella contenuta nell'art. 18, l. 300/1970, che continua ad operare ai rapporti di lavoro instaurati fino al 6 marzo 2015 - si applica ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 e a quelli addetti alle imprese che raggiungano il requisito dimensionale previsto dall'art. 18, commi 8 e 9, l. 300/70, anche dopo tale data, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato<sup>6</sup> o di conversioni, in sede giudiziale, di contratti a termine o di apprendistato.

E qui mette conto evidenziare come la simultanea vigenza, almeno sino alla "autoconsunzione"<sup>7</sup> dell'art. 18, l. 300/70, delle disposizioni della legge Fornero e del Jobs Act comporti inesorabilmente, in caso di declaratoria di illegittimità di un licenziamento fondato sulla medesima determinazione datoriale, ma intimato nei confronti di lavoratori addetti alla stessa unità produttiva avente più di quindici dipendenti, assunti prima e dopo il 7 marzo 2015, l'applicazione di regimi di tutela differenziati.

La coesistenza dei due sistemi remediali ha innanzitutto destato non pochi dubbi in punto di coerenza con il principio di eguaglianza<sup>8</sup>.

Si è, invero, osservato che il criterio temporale non crea una diversa situazione di fatto tra i lavoratori, atteso che il rapporto di lavoro resta, nella sostanza, del tutto identico, così come le fattispecie di recesso illegittimo disciplinate dal Jobs Act, sicché è apparso irragionevole il trattamento peggiore ivi previsto<sup>9</sup>.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, infatti, non differisce in nulla dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, se non per il diverso sistema protettivo applicabile in caso di illegittimità del licenziamento.

È stato, così, ritenuto che una compatibilità costituzionale sarebbe potuta emergere muovendo dalle esigenze da soddisfare o dalle finalità da perseguire<sup>10</sup>, come delineate dal legislatore, cui va riconosciuta una discrezionalità insindacabile nell'esercizio del relativo potere.

Su tale base la Consulta ha escluso il contrasto con l'art. 3 Cost. rilevando che "*il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche*"<sup>11</sup> laddove,

\* Associato di Diritto del Lavoro – Università degli Studi di Salerno

<sup>5</sup> Il riferimento è a Corte Cost., sent. 23-01/22-02-2024, n. 22, in G.U. 28-02-2024, n. 9, 7-05/16-07-2024, n. 128, in G.U. 17-07-2024, n. 29, 21-05/16-07-2024, n. 129, in G.U. 17-07-2024, n. 29.

<sup>6</sup> La previsione ha chiaramente carattere premiale, poiché tesa ad incentivare le imprese all'assunzione di nuovi dipendenti con la prospettiva del beneficio, una volta raggiunta la soglia richiesta, di poter usufruire della disciplina dei licenziamenti più favorevole.

<sup>7</sup> L'espressione è di C. Cester, *La disciplina rimediabile dei licenziamenti illegittimi: una risistemazione sempre più problematica*, in *VTDL*, 2024, 3, 477.

<sup>8</sup> G. Ferraro, *I licenziamenti collettivi nel Jobs Act*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2015, II, 187 ss.; S. Giubboni, *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 246/2015, 15.

<sup>9</sup> G. Proia, *Sulla questione di costituzionalità del contratto a tutele crescenti*, in *Riv. iv. it. dir. lav.*, 2017, 4, II, 780 ss.; S. Mainardi, *L'ordinamento italiano e le "tutele crescenti" contro i licenziamenti illegittimi*, in *ADL*, 2017, 4-5, 845 ss.; V. Speciale, *La sentenza della Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *RGL*, 2019, II, 3; A. Perulli, *Correzioni di rotta. La disciplina del licenziamento illegittimo di cui all'art. 3, comma, 1, d. lgs. n. 23/2015 alla luce del c.d. "Decreto Dignità" e della sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, 1, 9; S. Giubboni, *Il contratto di lavoro «a tutele crescenti» (parzialmente) conformato a Costituzione*, in *Lav. dir. Eur.*, 2, 2019, 13.

<sup>10</sup> Corte Cost., sent. n. 1180, 21-06/22-12-1988, in G.U. 4-01-1989, n. 1.

<sup>11</sup> Corte Cost., sent. n. 254, 7-10/13-11-2014, in G.U. 19.11.2014, n. 48, punto 3 del Considerato in diritto, richiamata da

come nella specie, lo scopo perseguito dal legislatore, ovvero l'incremento dell'occupazione, risulti in linea con il canone di ragionevolezza, ferma restando la compatibilità della (minore) tutela apprestata dal legislatore con il principio di dissuasività.

L'assunto, tuttavia, sembra non risolvere le criticità dell'assegnazione, sulla base di un elemento "*accidentale ed estrinseco a ciascun rapporto*"<sup>12</sup>, ossia la data di assunzione, di una diversa tutela, specie se si considera che, sempre in materia di licenziamento, l'elemento di discriminazione del trattamento differenziato era stato ancorato a ben altri e più sostanziali criteri (dimensione dell'impresa, categoria dei lavoratori, elemento fiduciario)<sup>13</sup>.

Non risulta neppure compiutamente esaminata la coerenza con il canone di ragionevolezza, avendo la Corte limitato l'indagine alla dimensione logico-discorsiva<sup>14</sup>, senza operare una verifica in concreto della idoneità delle tutele differenziate a realizzare lo scopo dichiarato, che, se condotta, non avrebbe evidenziato il raggiungimento delle finalità prefissate.

Ed invero, l'obiettivo di favorire l'occupazione stabile si è sostanzialmente arrestato in coincidenza con la fine degli incentivi normativi ed economici<sup>15</sup>.

Paradossalmente, infatti, a parità di infrazione disciplinare, il datore di lavoro poteva optare per intimare il licenziamento al dipendente cd. Jobs Act in quanto, anche una pronuncia in termini di illegittimità del recesso non ne avrebbe determinato un mutamento del regime, comunque indennitario e certo nel suo ammontare, applicabile.

L'opportunità di tale scelta è, invece, stata attuata per i licenziamenti collettivi per i quali la violazione dei criteri di scelta importa ancora tutele meno pregnanti per il lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015<sup>16</sup>, favorendo però un uso distorto dell'atto espulsivo, che diviene uno strumento per attuare riduzioni di personale con conseguenze economiche meno onerose rispetto a quelle connesse alla reintegrazione prevista per i dipendenti cui trova applicazione l'art. 18, l. 300/70.

2. L'illegittimità del licenziamento disciplinare è sanzionata con la reintegrazione<sup>17</sup> cd. attenuata, ma solo in caso di insussistenza del fatto materiale contestato<sup>18</sup> al lavoratore, senza

---

Corte Cost., sent. n. 194, 26-09/8-11-2018, in G.U. 14.11.2018, n. 45 e Corte Cost., sent. n. 7, 5-12-2023/22-01-2024, in G.U. 24.01.2024, n. 4. Sulla compatibilità con il principio di eguaglianza dell'applicazione di trattamenti differenziati a fattispecie identiche in tempi cronologici diversi, ancorché in materie diverse da quella dei licenziamenti, si cfr., Corte Cost., ord. n. 25, 13/16-02-2012, in G.U. 22.02.2012, n. 8; n. 224, 19/21-07-2011, in G.U. 27.07.2011, n. 32; n. 61, 22/24-02-2010, in G.U. 3.03.010, n. 9, n. 170, 18/29-05-2009, in G.U. 3.06.2009, n. 22, n. 212, 9/13.06.2008, in G.U. 18-06-2008, n. 26, e n. 77, 12/18.03.2008, in G.U. 2-04-2008, n. 15, sent. n. 104, 20-03/23-05-2018, in G.U. 30.05.2018, n. 22, n. 254, 7-10/13-11-2014, in G.U. 19.11.2014, n. 48, 17/21-10-2011, n. 273, in G.U. 26.10.011, n. 45, 1/2-04-2009, n. 94, in G.U. 8.04.2009, n. 14.

<sup>12</sup> Trib. Roma, ordinanza 26-07-2017, in *Giur. it.*, 2017, 2169.

<sup>13</sup> V. Speciale, *La sentenza della Corte Costituzionale n. 7 del 2024, cit.*, 67.

<sup>14</sup> A. Perulli, *Correzioni di rotta, cit.*, 10.

<sup>15</sup> Cfr. art. 1, comma 118, l. 190/2014.

<sup>16</sup> S. Renzi, *I licenziamenti collettivi tra enigmi interpretativi, incertezze applicative e prospettive di riforma*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2024, I, 526.

<sup>17</sup> Cfr. art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015.

<sup>18</sup> Emerge qui la prima differenza nella formulazione degli artt. 18, comma 4, l. 300/70 e 3, comma 2, d.lgs. 23/2015. Nel primo la tutela reintegratoria cd. attenuata è collegata all'insussistenza del "fatto contestato", nel secondo all'insussistenza del "fatto materiale contestato". Ma si tratta di una distinzione che resta sul piano del tenore letterale delle disposizioni nulla innovando o mutando sotto il profilo dei contenuti.

alcuna possibilità per il giudice di operare un giudizio di proporzionalità tra il recesso e l'addebito<sup>19</sup>.

L'accesso a tale tutela richiede, per espressa previsione dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, che sia “*direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato*”.

La mancanza di precisazioni circa il soggetto gravato dall'onere della prova è stata ampiamente dibattuta.

La circostanza che l'oggetto della prova attenga all'insussistenza del fatto addebitato escluderebbe che il relativo onere possa gravare sul datore, stante il tenore letterale dell'art. 5, l. 604/66, che circoscrive l'onere probatorio alla “sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento”.

Dunque, esso ricadrebbe sul lavoratore, ancorché abbia ad oggetto la prova negativa dei fatti posti a base del recesso<sup>20</sup>.

Innovativo è l'inserimento nel testo dell'art. 3, comma 2, dell'avverbio “direttamente”, per chiarire che la prova della insussistenza del fatto materiale deve essere diretta, quindi piena, e non acquisibile sulla base di indizi e presunzioni<sup>21</sup>, nonché per attrarre nella tutela indennitaria le fattispecie nelle quali il fatto sia provato solo in parte.

Dal tenore letterale dell'art. 3, comma 2, d. lgs. 23/2015, emerge chiaramente che il legislatore del 2015 ha escluso, ai fini dell'applicazione del regime della reintegrazione attenuata, ogni valutazione del giudice in punto di proporzionalità del recesso, richiedendosi esclusivamente la prova dell'insussistenza del fatto materiale contestato. Di conseguenza, anche il licenziamento intimato per condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari - illegittimo per violazione del canone generale della proporzionalità -, era stato fatto rientrare nella sfera della tutela indennitaria.

Tale impostazione è stata di recente oggetto di una sentenza interpretativa di rigetto della Consulta<sup>22</sup>, secondo cui la tutela indennitaria è riservata alle ipotesi in cui la sanzione conservativa sia prevista dalle disposizioni pattizie nell'ambito di clausole generali ed elastiche. Laddove, invece, la condotta contestata sia tipizzata dalla norma collettiva e punita con una sanzione conservativa, è ravvisabile l'insussistenza del fatto materiale addebitato nei sensi di cui all'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, in quanto quel fatto, per espressa previsione della contrattazione collettiva, non è idoneo a fondare il licenziamento.

È poi venuta in rilievo, sotto altro profilo, l'illegittimità costituzionale della norma citata anche in ordine alla mancata inclusione dell'ipotesi di insussistenza, dimostrata in giudizio, delle ragioni tecniche o organizzative sottese al licenziamento economico<sup>23</sup>.

Anche in questo caso, come nel precedente, l'omessa previsione legislativa comportava l'applicazione della tutela indennitaria, ancorché, come poi precisato dalla Consulta che si è pronunciata sul punto<sup>24</sup>, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, d.lgs.

---

<sup>19</sup> Dunque, il datore sarà condannato alla reintegrazione del dipendente - che potrà optare per l'indennità sostitutiva ex art. 2, comma 3, d.lgs. 23/2015 - al pagamento di una indennità risarcitoria, non superiore a dodici mensilità, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione.

<sup>20</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lav., 1.09.2023, n. 25603, in *Foro it.*, 2023, 10, I, 2809.

<sup>21</sup> Il legislatore ha introdotto una deviazione rispetto alla regola generale, la quale però pone problemi di costituzionalità, con riferimento agli artt. 3, 4, 24, 35 Cost..

<sup>22</sup> M.T. Carinci, *Licenziamento per «fatto materiale insussistente» nel Jobs Act: la Corte Costituzionale ri-orienta o dis-orienta il sistema? una prima analisi di c. cost. 128 e 129 del 2024*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, I, 375 e ss..

<sup>23</sup> Trib. Ravenna, 27-09-2023, n. 140, in G.U., 25-10-2023, n. 43.

<sup>24</sup> Corte Cost., 7-05/16-07-2025, n. 128, *cit.*

23/2015, si trattasse di un licenziamento “a-causale”<sup>25</sup> al pari di quello disciplinare, e come tale da attrarre nell’alveo della tutela reintegratoria attenuata.

Discostandosi dai suoi stessi precedenti<sup>26</sup>, secondo i quali il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo se vi è prova delle ragioni tecnico-organizzative che vi sono sottese, del nesso causale tra la scelta datoriale e il recesso intimato, e dell’impossibilità di ricollocazione in azienda del dipendente (cd. *repechage*)<sup>27</sup>, la Consulta non annovera tale ultimo elemento tra quelli che connotano il giustificato motivo oggettivo ai fini dell’individuazione del regime di tutela applicabile<sup>28</sup>.

Secondo la Corte, infatti, la ricollocazione del dipendente è attività ulteriore ed estranea alla ragione economica addotta dal datore, pertanto la violazione di tale obbligo, che rende comunque illegittimo il licenziamento, non consente al dipendente, sussistendo il fatto economico, di accedere alla tutela reintegratoria, ma solo a quella indennitaria.

Per il licenziamento adottato con violazione del requisito della motivazione, imposto dall’art. 2, comma 2, l. 604/1966, o della procedura dettata dall’art. 7, l. 300/70 è, invece, prevista la tutela indennitaria, che consiste nell’estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la condanna del datore di lavoro al pagamento “di un’indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a una mensilità di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità”<sup>29</sup>.

Anche in relazione a tale disciplina<sup>30</sup> è stata sollevata questione di legittimità costituzionale per la inadeguatezza della misura dell’indennità risarcitoria<sup>31</sup>.

Al riguardo, con una sentenza che si pone in continuità con quella che aveva dichiarato la illegittimità incostituzionale dell’art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015<sup>32</sup>, la Consulta ribadisce che l’indennità ancorata alla sola anzianità di servizio “è inidonea a esprimere le mutevoli ripercussioni che ogni licenziamento produce nella sfera personale e patrimoniale del lavoratore e non presenta neppure una ragionevole correlazione con il disvalore del licenziamento affetto da vizi formali e procedurali, che il legislatore ha inteso sanzionare”<sup>33</sup>.

La declaratoria di illegittimità costituzionale anche dell’art. 4 del decreto 23/2015 ricompone definitivamente le differenze, sotto il profilo del *quantum* risarcitorio, che si erano venute a creare

<sup>25</sup> A. Riccobono, *La tutela reale e la «coperta corta»*. Note a margine di corte cost. n. 128/2024, in *WP CSDLE “MASSIMO D’ANTONA”.IT*, 486-2024.

<sup>26</sup> Corte Cost., sent. 24-02/1-04-2021, n. 59, in G.U. 7-04-2021, n. 14; Corte Cost., sent. 6-04/19-05-2022, n. 125, in G.U. 25-05-2022, n. 21.

<sup>27</sup> Si tratta della esplicitazione degli elementi costitutivi della nozione di «ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» di cui all’art. 3, l. 604/1966.

<sup>28</sup> Corte Cost., 7-05/16-07-2025, n. 128, punto 5.2 del Considerato in diritto. Sulla inclusione del *repechage* tra gli elementi caratterizzanti il motivo oggettivo di licenziamento, si cfr. V. Speciale, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 563 ss., A. Perulli, *Fatto e valutazione giuridica, cit.*, 800; A. Vallebona, *Il repêchage fa parte del tutto*, in *MGL*, 2013, 750.

<sup>29</sup> Art. 4, d.lgs. 23/2015.

<sup>30</sup> S. Giubboni, *Il licenziamento del lavoratore con contratto «a tutele crescenti» dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale*, in A. Andreoni, L. Fassina (a cura di) *La sentenza della Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti: quali orizzonti?*, 2019, 99; F. Ghera, *La tutela contro il licenziamento secondo la sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale*, in *Dirittifondamentali*, 2019, 1, 23 ss..

<sup>31</sup> Trib. Bari, 18-04-2019, n. 214, in G.U., 4-12-2019, n. 49; Trib. Roma, 9-08-2019, n. 235, in G.U. 2-01-2020, n. 1.

<sup>32</sup> Corte Cost., 26-09/8-11-2018, n. 194, *cit.*.

<sup>33</sup> Cfr. Corte Cost., sent. 23-06/16-07-2020, n. 150, in G.U. 22-07-2020, n. 30, punto 12.2 del Considerato in diritto.

successivamente alla sentenza della Consulta n. 194/2018 e pone fine all'irragionevolezza "intrinsic"<sup>34</sup> del carattere rigido ed automatico del meccanismo di determinazione dell'indennità in questione.

3. Con riguardo alle piccole imprese la reintegrazione nell'ipotesi di accertamento giudiziale dell'insussistenza del fatto materiale contestato è esclusa dall'art. 9, che prevede espressamente la inapplicabilità, in ipotesi di licenziamento disciplinare del lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore del decreto, del comma 2 dell'art. 3, e il rimedio della sola tutela indennitaria.

Allo stesso tempo, la norma stabilisce che le indennità risarcitorie e l'importo minimo dovuti al lavoratore illegittimamente licenziato per insussistenza della giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo del recesso, o per vizi formali di motivazione o procedurali, sono ridotti alla metà e sono riconoscibili, quindi, in misura massima, rispettivamente, di sei e di due mensilità.

E qui risulta ancora più marcata l'inadeguatezza della misura della indennità diretta a ristorare il pregiudizio derivato al dipendente dal licenziamento dichiarato illegittimo, che ha costituito la chiave per scardinare il sistema delineato dal legislatore del 2015.

Il *quantum* risarcitorio così determinato risulta, infatti, irrisorio e vanifica i principi in materia previsti dall'art. 2058 c.c. e la funzione dissuasiva del regime sanzionatorio.

Anche con riguardo al requisito dimensionale, quale unico criterio di discriminazione tra l'ambito di applicazione della tutela reale e quella esclusivamente risarcitoria, sono sorte perplessità circa la sufficienza dello stesso a bilanciare i contrapposti interessi sottesi alle tutele contro i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese.

Il ricorso a tale criterio era stato originariamente dettato dall'esigenza di escludere la reintegrazione per le organizzazioni minori, stante gli oneri eccessivi che tale rimedio comportava.

Ma si tratta di un elemento che per alcune realtà imprenditoriali appare anacronistico. Molte piccole imprese, infatti, sono tali solo in punto di numero di addetti e non di volume d'affari e di fatturato, sicché in siffatti contesti non v'è dubbio che una così esigua indennità risarcitoria frustri ancora di più le esigenze di tutela del lavoratore illegittimamente licenziato, non sussistendo quella esigenza di non gravare di costi sproporzionati imprese non in grado di sostenerli effettivamente.

Queste disarmonie, puntualmente vagliate dalla Consulta<sup>35</sup>, che le ha qualificate come irragionevoli, sono risultate, oltre che inammissibili, insuscettibili di una interpretazione conforme a Costituzione, dovendo le stesse essere necessariamente risolte con un intervento legislativo complessivo.

La Corte, infatti, ha evidenziato che vi sono diverse opzioni percorribili che però richiedono valutazioni discrezionali spettanti unicamente alla politica<sup>36</sup>.

Di qui il monito al legislatore a porre, senza ritardo, rimedio al *vulnus* normativo.

Ma a distanza di tre anni non è stato adottato alcun provvedimento, sicché pendendo attualmente una nuova questione di legittimità costituzionale<sup>37</sup> in punto di esiguità dell'indennità risarcitoria prevista dall'art. 9, d.lgs. 23/2015, ci si attende che la Consulta, come preannunciato<sup>38</sup>, provveda direttamente in merito, fatta salva chiaramente, l'eventuale abrogazione integrale, per via

<sup>34</sup> Cfr. Corte Cost., 23-06/16-07-2020, n. 150, *cit.*, punto 11.3 del Considerato in diritto.

<sup>35</sup> Corte Cost., sent. 7-06/22-07/2022, n. 183, in G.U. 27-07-2022, n. 30.

<sup>36</sup> G. Bolego, *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore*, in *ADL*, 2022, 1247 ss..

<sup>37</sup> Trib. Livorno, ord. 29-11-2024, in *www.wikilabour.it*.

<sup>38</sup> Corte Cost., 7-06/22-07/2022, n. 183, *cit.*, punto 7. del Considerato in diritto.

referendaria, del decreto legislativo n. 23/2015, che potrebbe peraltro combinarsi con l'eliminazione, sempre con le stesse modalità, dei limiti risarcitori verso l'alto previsti dall'art. 8 della l. n. 604/66.