

Cass. Sez. VI, ordinanza interlocutoria
27 maggio 2021, n. 14777

Angelo Zambelli

Co-Managing Partner

Grimaldi Studio Legale

e **Federico D'Addio**

Senior Associate Grimaldi Studio Legale

A rischio di incostituzionalità l'art. 18, c. 4, St. lav.

Con l'ordinanza interlocutoria del 27 maggio 2021, n. 14777, la Sesta Sezione della Corte di Cassazione (c.d. Sezione "filtro"), ritenuta l'inesistenza dei presupposti per una sollecita definizione della causa, ha disposto la trasmissione del procedimento alla Sezione Quarta Lavoro ¹.

La citata ordinanza, pur non avendo valore decisivo ma soltanto endoprocedimentale, è particolarmente interessante perché solleva una questione che, seppur già affrontata dalla giurisprudenza di legittimità, è stata ritenuta di "rilievo paradigmatico" tanto da giustificare la necessità di una "ulteriore riflessione" sulla portata dei commi 4 e 5 dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), come modificato dalla legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero).

Prima di analizzare nel dettaglio la motivazione della ordinanza interlocutoria, è opportuno ricostruire i fatti di causa anche al fine di comprendere meglio i termini della questione sollevata.

Il fatto

Una società leader nel settore della vigilanza intimava

La Cassazione sollecita una "ulteriore riflessione" sull'art. 18, comma 4 della legge n. 300/1970 prefigurando, in alternativa, una nuova questione di legittimità costituzionale

ad un proprio dipendente, avente il ruolo di comandante delle guardie giurate, il licenziamento per giusta causa sulla base di tre addebiti ².

Dopo un primo grado caratterizzato da alterni esiti ³, la Corte d'Appello di Trieste dichiarava risolto il rapporto di lavoro e condannava la società al pagamento di un'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18, comma 5 St. lav. In particolare, la Corte territoriale, dopo aver accertato l'irrilevanza disciplinare della prima contestazione e il "minimo rilievo" degli altri due addebiti, esaminava l'art. 101 del CCNL per i dipendenti degli Istituti di vigilanza privata, rilevando la difficoltà a ricondurre il caso concreto alle fattispecie disciplinari previste dalle parti sociali in quanto "formulate in modo assai generico e indefinito" ⁴.

A sostegno della propria decisione la Corte d'Appello di Trieste richiamava poi la tesi della natura tendenzialmente residuale della tutela reale nonché il più recente orientamento della Corte di Cassazione, a

1. Com'è noto, alla Sesta Sezione della Corte di Cassazione è demandata la verifica preliminare prevista dall'art. 376, comma 1 c.p.c. al fine di valutare se sussistono i presupposti per una pronuncia in camera di consiglio (ordinanza di inammissibilità, manifesta fondatezza o infondatezza del ricorso ex art. 375, comma 1 c.p.c.). Nel caso in cui non ravvisi tali presupposti, la Sesta Sezione rimette gli atti alla sezione semplice competente per materia.

2. Nello specifico: il primo episodio contestato riguardava le critiche e le denigrazioni mosse dal dipendente ai responsabili dell'impresa in una conversazione via chat con una collega; il secondo si riferiva alla omessa denuncia dell'aggressione subita da una guardia giurata durante il servizio; l'ultima contestazione riguardava l'omessa segnalazione, durata cinque mesi, alla Questura di Udine dei turni di servizio del personale.

3. Nella prima fase del rito speciale di cui all'art. 1, commi 47 e ss., della legge n. 92/2012, il Tribunale di Udine dichiarava risolto il rapporto di lavoro condannando la società al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, della legge n. 300/1970. In sede di opposizione, il medesimo Tribunale applicava, invece, la tutela reale di cui al comma 4 del citato articolo 18.

4. L'art. 101 del CCNL Vigilanza privata (Istituti), benché costituisca, per espresso riconoscimento delle parti firmatarie, il c.d. "codice di disciplina" di cui all'art. 7 St. lav., si limita a prevedere le seguenti sanzioni conservative per le seguenti fattispecie disciplinari: il "rimprovero scritto" per le condotte caratterizzate da "lievi irregolarità" nell'adempimento (lett. A); la "multa" per i casi di ritardo nell'inizio del lavoro e di esecuzione della prestazione "senza la necessaria diligenza" (lett. B); la "sospensione" per i casi di "negligenza grave" o di omissione parziale nella esecuzione del lavoro (lett. C).

mente del quale “solo ove il fatto contestato ed accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà non solo illegittimo ma anche meritevole della tutela reintegratoria”, prevista dal comma 4 dell’art. 18 novellato ⁵l.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione il lavoratore, mentre il datore di lavoro resisteva con controricorso e ricorso incidentale.

La motivazione

La questione sollevata dalla Sesta Sezione con l’ordinanza in commento si inserisce nell’ambito di un contrasto giurisprudenziale in seno alla medesima Corte di Cassazione che sembra, in realtà, superato dal più recente orientamento espresso dalla Sezione Quarta Lavoro.

Tale questione riguarda l’interpretazione e l’applicazione dei commi 4 e 5 dell’art. 18 St. lav. con riferimento alla funzione svolta dai codici disciplinari (in particolare quelli di fonte collettiva) ai fini dell’applicazione della tutela reintegratoria o di quella indennitaria.

L’orientamento (ad oggi) minoritario

Un primo orientamento della giurisprudenza di legittimità ha, infatti, applicato la tutela reale di cui all’art. 18, comma 4, anche in presenza di fattispecie disciplinari individuate dai contratti collettivi in modo del tutto generico mediante il ricorso a clausole generali.

Nello specifico, con la sentenza n. 2692 del 2015, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il giudizio operato dalla Corte territoriale con il quale era stato ricondotto, sulla base del principio di proporzionalità, il fatto contestato (l’uso di parole offensive nei confronti del superiore gerarchico) alla “*insubordinazione*

lieve” nei confronti dei superiori punibile, ai sensi del contratto collettivo applicato, con una sanzione conservativa ⁶l.

Con la successiva sentenza n. 2288 del 2019, la Corte di Cassazione ha invece cassato la sentenza d’appello nella parte in cui non ha applicato la tutela reale ma quella indennitaria di cui al comma 5 dell’art. 18 sulla base del presupposto – ritenuto non conforme alla legge – che le norme collettive non tipizzavano in modo dettagliato le fattispecie disciplinari meritevoli di sanzione conservativa ⁷l.

Anche le sentenze n. 22380 del 2018 e n. 7660 del 2019 del Supremo Collegio si segnalano per aver ordinato la reintegra del lavoratore in presenza di norme collettive che sanzionano con provvedimento conservativo, rispettivamente, la “*negligenza*” nell’esecuzione del rapporto di lavoro ⁸l e le mancanze di “*minor rilievo*” ⁹l.

L’orientamento (ad oggi) maggioritario

L’ordinanza interlocutoria in commento ha giustamente dato conto anche del diverso orientamento giurisprudenziale, ad oggi maggioritario, che, sulla base di una interpretazione rigorosa del dato letterale, ritiene imprescindibile, ai fini dell’operatività della tutela reale di cui all’art. 18, comma 4, St. lav., l’analitica tipizzazione da parte del codice disciplinare dell’inadempimento suscettibile di sanzione conservativa.

Secondo questa lettura, l’unico giudizio di proporzionalità ammesso ai sensi dell’art. 18, comma 4, sarebbe quello effettuato *ex ante* dalle stesse parti sociali attraverso l’esatta e specifica individuazione di inadempimenti ritenuti meritevoli di sanzione conservativa. In particolare, a partire dalla sentenza n. 12365 del 2019, poi seguita da una serie di pronunce conformi ¹⁰l, la Suprema Corte ha affermato che la tu-

5. Cfr., *ex plurimis*, Cass., 6 agosto 2020, n. 16786; Cass., 22 agosto 2019, n. 21628; Cass., 19 luglio 2019, n. 19578; Cass., 9 maggio 2019, n. 12365; Cass., 16 luglio, 2018, n. 18823.

6. Vd. art. 9 del CCNL Industria metalmeccanica del 2012.

7. Si trattava degli artt. 50, 51 e 52 del CCNL Chimica Aziende industriali che prevedono fattispecie disciplinari meritevoli di sanzione conservativa alquanto generiche (come la “*trascuratezza*” nell’adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno).

8. Vd. art. 138 del CCNL Turismo – Federalberghi.

9. Vd. art. 9 del CCNL Industria metalmeccanica che prevede che “*L’ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo*”.

10. Cfr., fra le altre, Cass., 20 maggio 2019, n. 13533; Cass., 19 luglio 2019, n. 19578; Cass., 5 dicembre 2019, n. 31839.

tela reale di cui all'art. 18, comma 4, cit. presuppone una valutazione di proporzionalità (fra provvedimento disciplinare e fatto contestato) "tipizzata" dalla contrattazione collettiva, di contro laddove il contratto collettivo rimetta al giudice la valutazione dell'esistenza di un simile rapporto di proporzione spetta al lavoratore esclusivamente la tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'articolo 18.

In altri termini, tale orientamento ritiene applicabile la tutela reale solo nei casi in cui il fatto contestato sia "espressamente contemplato" da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa ¹¹. In caso contrario, il giudice del lavoro non potrebbe ordinare la reintegra del lavoratore sul presupposto del (ritenuto) "pari" disvalore disciplinare tra condotta contestata e fattispecie disciplinare prevista dal contratto collettivo. Secondo questo orientamento, infatti, sarebbe precluso al giudice l'applicazione analogica delle norme collettive, stante la non operatività dell'art. 12 preleggi c.c., e la possibilità di interpretarle estensivamente a tal punto da introdurre nuove fattispecie disciplinari in contrasto con le esigenze di prevedibilità e calcolabilità delle conseguenze del licenziamento tutelate dal legislatore del 2012 ¹².

La *ratio* del novellato art. 18 risiederebbe, peraltro, nel considerare la tutela indennitaria la "regola"; la tutela reintegratoria verrebbe, invece, riconosciuta nelle sole ipotesi di "abuso consapevole" del potere disciplinare, e cioè nelle sole ipotesi in cui il datore di lavoro abbia "una sicura e chiaramente intellegibile conoscenza preventiva" della illegittimità del licenziamento derivante dalla insussistenza del fatto contestato o dalla "chiara riconducibilità" dell'addebito nell'ambito delle fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l'espulsione del lavoratore ¹³.

Secondo questo orientamento giurisprudenziale,

sarebbe comunque da escludersi il rischio di disparità di trattamento in punto di tutela applicabile (di fatto condizionata alla tipizzazione, o meno, delle fattispecie disciplinari ad opera dei codici disciplinari), in quanto il legislatore del 2012, sulla base di una libera e legittima scelta, ha voluto valorizzare l'autonomia collettiva in questo ambito ¹⁴.

La Sesta Sezione sollecita una "rimeditazione" del più recente orientamento

L'ordinanza 27 maggio 2021, n. 14777 in commento ha espresso perplessità in relazione al più recente orientamento della Sezione Lavoro che, in nome dell'esigenza datoriale di prevedibilità dei costi del licenziamento illegittimo, individua il discrimine tra tutela reale e quella indennitaria nella tipizzazione degli illeciti ad opera dei contratti collettivi o dei codici disciplinari, escludendo altresì la possibilità di interpretazione giudiziale delle clausole generali e comprimendo lo spazio di interpretazione estensiva delle norme disciplinari.

In sintesi, la Sesta Sezione rimprovera all'orientamento allo stato maggioritario, a monte, il non tenere conto della distinzione tra giudizio di proporzionalità e attività di sussunzione, interpretazione e applicazione delle norme collettive e, a valle, l'irragionevolezza dei suoi esiti.

In primo luogo, l'ordinanza in commento ha precisato che l'attività di sussunzione della condotta contestata nell'una o nell'altra norma collettiva contenente clausole generali non si risolve in un giudizio di proporzionalità (delegato alle parti sociali), ma riguarda semplicemente l'interpretazione della previsione contrattuale e l'applicazione della stessa alla fattispecie concreta. In altri termini, in questi casi, il giudice non compierebbe un'autonoma valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto, ma si limiterebbe a stabilire se una determinata condotta

11. Cfr. Cass., 5 dicembre 2019, n. 31839.

12. A titolo esemplificativo, la Suprema Corte ha cassato le sentenze d'appello allorquando la Corte territoriale: ha equiparato il dormire durante il turno all'abbandono del posto di lavoro punito con sanzione conservativa dal CCNL Industria metalmeccanica (Cass. n. 12365/2019); ha ritenuto di minore gravità l'inosservanza delle fasce di reperibilità contestata al lavoratore rispetto alla simulazione di malattia o all'assenza arbitraria di durata non superiore a cinque giorni punita dal contratto collettivo con sanzioni conservative (Cass. n. 19578/2019); ha applicato la tutela reale in presenza di fattispecie disciplinari descritte dal contratto collettivo attraverso clausole generali (Cass. n. 13533/2019) oppure suscettibili di sanzione conservativa o espulsiva a seconda della "gravità" della mancanza (Cass. n. 11701/2020 e Cass. n. 26013/2018).

13. Cfr., fra le prime, Cass., 9 maggio 2019, n.12365; da ultimo, Cass., 13 aprile 2021, n. 9657.

14. In tal senso cfr. Cass., 20 maggio 2019, n. 13533.

sia sussumibile, o no, nella nozione, ad esempio, di “negligenza lieve” contenuta nella norma collettiva.

In secondo luogo, il più recente orientamento è stato criticato perché individuerebbe in modo del tutto irragionevole il *discrimen* tra tutela reale di cui al comma 4 e la tutela obbligatoria di cui al comma 5 dell’art. 18 in base al mero dato (contingente) della coincidenza del fatto contestato con una specifica fattispecie punita con sanzione conservativa dal codice disciplinare e, quindi, in definitiva, in base alla più o meno dettagliata tipizzazione degli illeciti disciplinari ad opera dei contratti collettivi o addirittura dallo stesso datore di lavoro.

Senonché, continua la Sesta Sezione, in materia disciplinare – a differenza di quella penale – il principio di tassatività non opera in modo rigoroso, ciò perché vi è una sostanziale indeterminatezza degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà che comporta una impossibilità (pratica) di tipizzare, in modo dettagliato ed esaustivo, tutte le condotte disciplinarmente rilevanti (tant’è che, da sempre, i codici disciplinari ricorrono a clausole generali e a norme di chiusura).

In ogni caso, ad avviso dell’ordinanza in commento, la mancata tipizzazione di specifiche condotte non implica necessariamente che le parti sociali abbiano ritenuto le stesse non meritevoli di sanzione conservativa, ciò anche perché la formulazione dei codici disciplinari non viene concepita in funzione della distinzione tra la tutela reale e quella indennitaria di cui ai commi 4 e 5 dell’art. 18. Alla Sesta Sezione appare, pertanto, irragionevole “*far ricadere sui lavoratori le lacune e la approssimazione della disciplina contrattuale collettiva*”.

Inoltre, la valorizzazione della funzione di “*discrimen*” della tipizzazione rischia di provocare, ad avviso della Sezione “filtro”, una sorta di “*eterogenesi dei fini*”: il ricorso alle clausole generali da parte dei codici disciplinari, invece di assicurare la parità di trattamento, condurrebbe, paradossalmente, a una disparità di tutela nel caso in cui la condotta contestata, pur avendo pari o minore rilevanza disciplinare, non rientri nelle fattispecie tipizzate dalla norma collettiva.

Una nuova questione di legittimità costituzionale sull’art. 18?

Le considerazioni sopra sintetizzate, lette anche alla luce delle più recenti sentenze della Corte costituzionale, hanno portato la Sesta Sezione a dubitare della conformità ai principi di ragionevolezza e di eguaglianza non tanto dell’art. 18, comma 4, St. lav. in sé considerato, quanto di una certa interpretazione di tale disposizione che si va sempre più cristallizzando come “diritto vivente” in seno alla Sezione lavoro del medesimo Supremo Collegio.

Sul punto, l’ordinanza in commento, pur ribadendo che la reintegrazione non costituisce “*l’unico possibile paradigma attuativo*” dei principi di cui agli artt. 4 e 35 Cost. e che il legislatore ben può, sempre nel rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza, modulare le tutele prevedendo anche meccanismi solo risarcitori, ha anche ricordato le “*notevoli implicazioni*” connesse alla “*alternativa fra una più incisiva tutela reintegratoria o una meramente indennitaria*” e l’irragionevolezza della scelta di riconnettere a “fattori contingenti” – che non hanno alcuna attinenza con il disvalore del licenziamento – il discrimine tra le due forme di tutela ¹⁵].

D’altro canto, anche l’esigenza (prevalentemente datoriale) di prevedibilità dei costi del licenziamento illegittimo “*non può sacrificare in maniera sproporzionata l’apprezzamento delle particolarità del caso concreto*” ¹⁶]. In materia di licenziamenti, infatti, il principio di ragionevolezza è declinato come “*necessaria adeguatezza dei rimedi*” nel contesto di un “*equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco*” e della “*specialità dell’apparato di tutele previsto dal diritto del lavoro*” ¹⁷].

La Sesta Sezione ha paventato, infine, anche il rischio di una irragionevole disparità di trattamento laddove venga riconosciuta la sola tutela indennitaria in caso di condotte aventi pari o minore gravità rispetto alle fattispecie disciplinari tipizzate solo perché esse non sono espressamente contemplate dai codici disciplinari (collettivi o aziendali).

In definitiva, per la ordinanza in commento la lettura ad oggi prevalente dell’art. 18, comma 4 porte-

15. Cfr. Corte cost., n. 59/2021, punti 8 e 10.1.

16. Cfr. Corte cost., n. 150/2020, punto 13.

17. Cfr. Corte cost., n. 150/2020, punto 13; Corte cost., n. 194/2018, punti 12.1 e 12.2.

rebbe alla assurda conseguenza che la tutela reintegratoria risulterebbe, di fatto, ancorata a “criteri casuali” non idonei a costituire valido “filtro” della proporzionalità della sanzione rispetto all’addebito contestato.

Considerazioni conclusive

La Sesta Sezione della Corte di Cassazione, con un’articolata ed ampia motivazione (ben 24 pagine), alquanto inusuale per un atto endoprocedimentale, ha di fatto prefigurato una nuova questione di legittimità costituzionale su una determinata interpretazione dell’art. 18, comma 4, St. lav.

La dottrina ha già avuto modo di prendere posizione (e dividersi) rispetto a simili questioni.

Alcuni autori hanno manifestato, sin dai primi commenti, i medesimi dubbi di legittimità costituzionale espressi dalla ordinanza in commento ravvisando una (illegittima) non omogeneità di trattamento tra condotte punite con sanzioni conservative dal contratto collettivo e dal codice disciplinare (diritto alla reintegra *ex* comma 4) e condotte, aventi pari se non minore gravità, però non contemplate da quelle norme disciplinari (diritto alla tutela indennitaria di cui al comma 5)¹⁸.

Da questi autori è stato anche sostenuto che la riforma del 2012 avrebbe sì valorizzato e reso vincolante per il giudice le sanzioni conservative previste dall’autonomia collettiva, ma, allo stesso tempo, la formulazione letterale dell’art. 18, comma 4, rinviando alle previsioni collettive in senso generale, non compierebbe alcuna distinzione sulla base del loro maggiore o minore grado di specificità, e cioè non distinguerebbe i casi nei quali vi è una dettagliata tipizzazione delle fattispecie disciplinari da quelli nei quali

vi è una clausola generale che consente, sulla base del grado di gravità della condotta, l’applicazione di provvedimenti disciplinari conservativi¹⁹.

Altra dottrina ha ritenuto ragionevole e legittima, anche sotto il profilo costituzionale, la disparità di trattamento (sanzionatorio) che può verificarsi a seconda che il difetto di proporzionalità del licenziamento scaturisca direttamente dal mancato rispetto del codice disciplinare (art. 18, comma 4, cit.) o, in assenza di una previsione collettiva *ad hoc*, da una valutazione da parte del giudice (art. 18, comma 5, cit.). Secondo questa opinione, infatti, tale disciplina differenziata troverebbe adeguata giustificazione nella circostanza che nel primo caso il vizio di proporzionalità è palese ed accertabile *a priori* anche dal datore di lavoro (essendo tipizzati nel codice disciplinare l’inadempimento e la corrispondente sanzione conservativa), mentre nel secondo caso la non proporzionalità del licenziamento sarebbe frutto di una (opinabile e non sempre prevedibile) valutazione giudiziale che, quantomeno, attenuerebbe la colpevolezza del datore di lavoro²⁰.

A ben vedere, però, la dottrina si è divisa proprio sul ruolo da riconoscere al giudice del lavoro e sulle operazioni di sussunzione (o di sussumibilità) da effettuare²¹: secondo alcuni autori la valutazione di proporzionalità sarebbe stata delegata esclusivamente alle parti sociali (o al codice disciplinare)²², di contro, in assenza di previsioni disciplinari, il giudice non potrebbe compiere, ai fini della reintegra, un simile sindacato, limitandosi ad applicare la tutela indennitaria di cui al comma 5; secondo altra tesi, invece, il giudizio di proporzionalità continua a svolgere, nell’ambito dell’articolo 18, un ruolo essenziale nell’accertamento del giudice soprattutto

18. Cfr., fra i primi, G. ORLANDINI, *La tutela contro il licenziamento ingiustificato nell’ordinamento dell’Unione europea*, in *DLRI*, 2012, p. 646, secondo il quale i principi di proporzionalità e ragionevolezza non sarebbero rispettati ove il comma 4 dell’art. 18 venisse interpretato nel senso di “sottrarre alla tutela reale i licenziamenti disciplinari che contravvengano all’art. 2106 cc., ma che non conseguono ad un fatto per il quale i contratti collettivi prevedono una sanzione conservativa”.

19. Cfr., fra i primi, V. SPEZIALE, *Giusta causa e giustificato motivo dopo la riforma dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, WP CSDLE.IT – 165/2012, pp. 35 e ss.

20. In tal senso cfr., fra gli altri, R. De Luca Tamajo, *Licenziamento disciplinare, clausole elastiche, “fatto” contestato*, in *ADL*, 2015, n. 2, pp. 269 e ss.

21. Attenta dottrina pronosticava che “i casi di licenziamento per fatto insussistente saranno ben inferiori a quelli relativi alla valutazione del fatto secondo i criteri dell’autonomia collettiva e del codice disciplinare”, cfr. M. PERSIANI, *Il fatto rilevante per la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato*, in *ADL*, 2013, 1, p. 13.

22. Parte della dottrina ha sostenuto che il giudice non possa interpretare estensivamente o analogicamente le norme disciplinari in quanto, in questi casi, non vi sarebbe “alcuna lacuna da riempire”, cfr., fra gli altri, A. VALLEBONA, *Licenziamento: mezzo secolo di andirivieni*, in *MGL*, 2015, n. 4, pp. 190 e ss.

laddove i contratti collettivi non prevedano specifiche fattispecie disciplinari ma si limitino a delegare all'interprete la scelta del provvedimento disciplinare da applicare in proporzione alla gravità del comportamento ²³].

Ora la questione verrà esaminata dalla Sezione Quarta, la quale sarà chiamata ad effettuare una "*ulteriore riflessione*" sulla portata dell'art. 18, commi 4 e 5, e, più nello specifico, sul recente orientamento che si sta andando consolidando in seno alla stessa Sezione della Corte di Cassazione. L'alternativa, velatamente ipotizzata dalla Sezione filtro, è tra un *revirement* giurisprudenziale e il rischio di una nuova questione di legittimità sull'articolo 18 da sottoporre alla Corte costituzionale.

È difficile pronosticare quale sarà l'esito di tale rimediazione. Di certo, le questioni sollevate dalla Sesta Sezione sono, anche alla luce delle più recenti pronunce della Corte costituzionale, di sicuro interesse in quanto ripropongono l'annoso scontro, alla base politico/ideologico, tra istanze "*umaniste*" e "*mercantiste*" ²⁴ in materia di licenziamento che, da

sempre, si risolve in un difficile contemperamento delle stesse con alterni punti di equilibrio.

Giova, infine, ricordare che le questioni poste dalla ordinanza in commento riguardano soltanto la disciplina dei licenziamenti contenuta nello Statuto dei lavoratori e non anche quella che si applica ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015. Quest'ultima disciplina, infatti, non solo ha fatto venir meno una delle due ipotesi di tutela reale prevista dall'art. 18, comma 4, ma ha anche esplicitamente escluso "*ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*", limitando così il sindacato del giudice, ai fini della reintegra, all'accertamento della "*insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*" (art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015).

Anche per tale motivo, pare auspicabile una riforma sistematica dell'intera disciplina dei licenziamenti quale sintesi dei due regimi esistenti, ormai distanti dai testi originari per i ripetuti interventi della Consulta, e ciò anche al fine della necessaria semplificazione di un quadro normativo oggi estremamente frammentato nelle tutele accordate. ◆

²³. Cfr. V. SPEZIALE, *op. cit.*, pp. 35 e ss.

²⁴. Per utilizzare le espressioni utilizzate in M. MARTONE, *Calcolabilità del diritto e discrezionalità del giudice: a proposito della illegittimità costituzionale del "Jobs Act"*, in ADL, 2018, n. 6, pp. 1518 e ss.