

Licenziamenti nulli e tutela reintegratoria: incostituzionale (anche) l'art. 2, comma 1, del Jobs Act

 Modulo24 Contenzioso Lavoro | 28 febbraio 2024 | di Zambelli & Partners, Angelo Zambelli, Giulia Bonadonna

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 22 del 2024, è intervenuta, ancora una volta, sul Jobs Act, dichiarandone incostituzionale l'art. 2, comma 1, nella parte in cui circoscriveva l'applicazione della tutela reintegratoria ai soli casi di nullità del licenziamento "espressamente previsti dalla legge"

La massima

L'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 - ai sensi del quale il datore di lavoro è tenuto a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro in caso di "nullità del licenziamento perché discriminatorio [...], ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" - è costituzionalmente illegittimo limitatamente alla parola "espressamente", con la conseguenza che il regime del licenziamento nullo è lo stesso sia nel caso in cui la disposizione imperativa violata contenga anche l'espressa - e testuale - sanzione della nullità, sia nel caso in cui la nullità non sia espressamente prevista come sanzione per la violazione del precetto primario.

Corte Costituzionale 22 febbraio 2024, n. 22

Premessa

Non è la prima volta che la Corte costituzionale interviene sul Jobs Act - e, dunque, in altri termini, sulle scelte politiche operate nel 2015 - con pronunce, in tutti i casi, di elevato impatto sociale.

È del 2018 la sentenza n. 194 con cui la Consulta ha dichiarato l'incostituzionalità del meccanismo di determinazione dell'indennità dovuta per i licenziamenti privi di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo di cui all'art. 3, comma 1,

D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui prevedeva un rigido automatismo nella liquidazione dell'indennità spettante al lavoratore fondato sul solo parametro dell'anzianità di servizio.

In linea di continuità con tale pronuncia, nel 2020, con la sentenza n. 150, è stato altresì dichiarato incostituzionale l'art. 4, D.Lgs. n. 23/2015 sull'indennità risarcitoria legata ai vizi formali o procedurali del licenziamento, ancorata anch'essa in via esclusiva all'anzianità di servizio, e ritenuta "*contrastante con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme*" [1].

Il sistema delle tutele economiche disegnato dal Jobs Act si è visto dunque - per effetto dei citati interventi della Consulta e a soli cinque anni dalla sua entrata in vigore - completamente sovvertito.

Da ultimo, appena un mese fa, la Corte costituzionale è nuovamente intervenuta sul D.Lgs. n. 23/2015, questa volta in materia di licenziamenti collettivi e, pur nell'occasione confermatane la legittimità, ha ribadito la necessità che il legislatore operi una revisione generale della materia dei licenziamenti, allo stato di "*complessa e complessiva articolazione*" [2] in quanto frutto di interventi normativi stratificati.

Senonché una tale necessità è rimasta finora inavvertita dal Parlamento, con la conseguenza che il potere giudiziario non poteva che continuare a supplire alle carenze di quanto "*prodotto*" dal potere legislativo.

Il caso

È in questo contesto di plurimi interventi di riscrittura del D.Lgs. n. 23/2015 che si inserisce la sentenza n. 22 del 2024 con cui la Corte costituzionale si è pronunciata, questa volta, sulla questione di legittimità dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 - nella parte in cui circoscriveva l'applicazione della tutela reintegratoria ai casi di nullità del licenziamento "*espressamente previsti dalla legge*" - sollevata dalla Corte di cassazione con ordinanza n. 9530 del 7 aprile 2023.

In particolare, i Supremi giudici avevano preso le mosse dall'impugnazione della sentenza con cui la Corte di appello di Firenze, rilevata la nullità della destituzione di un dipendente autoferrotranviario per violazione della normativa di categoria, aveva allo stesso accordato la sola tutela indennitaria in ragione del fatto che (i) l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 "*prevede la reintegrazione del lavoratore limitatamente ai casi di licenziamento discriminatorio ovvero perché "riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge"* e che (ii) nel caso di specie "*andava esclusa la discriminatorietà e la nullità non era espressa*" [3].

La decisione della Corte di merito così sintetizzata, dunque, si era fondata su un'interpretazione restrittiva dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, secondo la quale la restitutio in integrum sarebbe limitata alle sole ipotesi in cui la nullità del licenziamento sia "*espressamente*" prevista dalla legge; circostanza, questa, esclusa dal giudice nel caso di specie, atteso che l'invalidità del provvedimento comminato non era contemplata da alcuna disposizione, derivando, piuttosto, dall'applicazione della categoria civilistica di ordine generale della violazione di norma imperativa, ex art. 1418, comma 1, c.c.

La Suprema Corte, investita della questione, pur condividendo il presupposto della Corte di merito secondo cui "*in presenza di una nullità non espressamente prevista dalla legge sarebbe preclusa l'attrazione nell'ambito applicativo dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015*", non si era limitata a un'applicazione acritica della norma citata ma ne aveva messo in dubbio la coerenza rispetto a quanto disposto nell'atto di delega parlamentare, in forza del quale il Governo avrebbe dovuto stabilire, per le nuove assunzioni, una limitazione del "*diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli*", senza differenziare il regime rimediale applicato in ragione del carattere, testuale o meno, della invalidità del recesso [4].

In altri termini, secondo la Suprema Corte, l'esclusione delle nullità diverse da quelle espresse - conseguente all'impiego dell'avverbio "*espressamente*" - non trovava rispondenza nella legge delega che, piuttosto, riconosceva la tutela reintegratoria nei casi di licenziamenti nulli genericamente intesi, senza distinzione alcuna.

Di qui la sospensione del giudizio e l'ordinanza di rimessione alla Consulta che, con un'argomentazione lineare, dispiegata in non poche dense pagine, ha chiarito i termini del sollevato dubbio di legittimità costituzionale, pervenendo, infine, all'esito di un'accurata valutazione dei limiti e dei criteri direttivi della delegazione legislativa, a una soluzione destinata a disvelare conseguenze applicative di un certo peso.

La locuzione "*casi di nullità espressamente previsti dalla legge*" in dottrina e in giurisprudenza

Le riforme della disciplina sui licenziamenti, nel cui solco la fattispecie in commento si colloca - e che la Corte costituzionale ha preliminarmente ripercorso, per tappe, prima di venire all'esame del merito della vicenda - hanno alimentato, e continuano ad alimentare il dibattito dottrinale e la prassi giurisprudenziale [5].

La Legge Fornero, prima, e il Jobs Act, poi, sono stati forieri, infatti, di numerose questioni interpretative [6], tra cui l'interrogativo - tornato ora in auge a seguito del quesito di legittimità sollevato dalla Corte di cassazione - relativo all'individuazione

del valore semantico da attribuire all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui limita la tutela reale alle ipotesi di licenziamento riconducibili ai "*casi di nullità espressamente previsti dalla legge*".

Sulla locuzione "*espressamente*" - aggiunta dal Jobs Act alla formula "*riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge*" di cui all'art. 18 St. Lav. come modificato dalla Legge Fornero - si sono formate in dottrina molteplici ed eterogenee tesi interpretative.

Secondo un primo orientamento [7], che ne ha privilegiato un'interpretazione puramente letterale, la riforma avrebbe nei fatti effettivamente ristretto l'ambito di applicazione del rimedio reintegratorio ai soli casi di licenziamento nullo tassativamente previsti dalla legge, lasciando fuori quelli la cui l'invalidità derivi dall'applicazione delle categorie generali del diritto civile, con la conseguenza che "*la regola non sarebbe più la tutela reintegratoria e l'eccezione la tutela indennitaria, bensì la regola sarebbe la tutela indennitaria e l'eccezione la reintegrazione*" [8].

Altra parte della dottrina si è, invece, fatta promotrice di una lettura estensiva della norma oggetto di scrutinio, suggerendo di interpretare il rinvio agli altri "*casi di nullità espressamente previsti dalla legge*" in termini più ampi, e ciò valorizzando talvolta la necessità di garantire la coerenza del sistema [9] e sminuendo, talaltra, il valore dell'avverbio "*espressamente*", in modo tale da favorire, in ogni caso, l'applicazione del rimedio reale anche alle ipotesi in cui la nullità sia meramente virtuale, ex art. 1418, comma 1, c.c. [10]

Quest'ultimo indirizzo dottrinario è stato sposato anche dalla giurisprudenza di merito che, in maniera compatta, ha adottato un'interpretazione estensiva del dato normativo, intendendo la locuzione di cui all'art. 2 non come riferita ai casi di nullità testuale del licenziamento strettamente intesi ma, piuttosto, a tutte le ipotesi di nullità del negozio giuridico espressamente previste dalla legge [11].

La questione di legittimità e i limiti della delegazione legislativa

In questo panorama si è inserita, dunque, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 - censurato dalla Suprema Corte per difformità rispetto al criterio di delega dettato dal già citato art. 1, comma 7, lettera c), della L. n. 183/2014 - che ha investito la Consulta.

Orbene, muovendo dall'analisi del dato letterale del predetto art. 1, la Corte costituzionale ha chiarito preliminarmente che "*la sollevata questione di legittimità costituzionale chiama in causa i limiti della delegazione legislativa*" di cui all'art. 76 Cost., a norma del quale "*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*". Da tale disposizione discende, ha

proseguito il Giudice delle leggi, che, *"tenuto conto del grado di specificità dei principi e criteri direttivi e della maggiore o minore ampiezza dell'oggetto della delega"*, la delega legislativa *"può essere più o meno ampia"*.

Tanto premesso, al fine di verificare se vi sia stato, di volta in volta, in concreto, un superamento dei limiti posti dalla legge di delega e, dunque, in altri termini, se la norma delegata sia conforme a quella delegante, occorre - secondo il costante orientamento richiamato dalla pronuncia in commento [12] - partire dall'analisi del dato letterale e, dunque, *"del complessivo contesto normativo in cui si inseriscono i principi e criteri direttivi della legge di delega"*, per guardare, poi, in un secondo momento, alla ratio ispiratrice della delega stessa.

Dall'applicazione alla fattispecie che qui ci occupa dei principi sin qui esposti risulta, ha rilevato la Consulta, che: (i) muovendo dall'interpretazione letterale della legge di delega, *"nella "lettera" dell'indicato criterio direttivo [n.d.r. manca] del tutto la distinzione tra nullità "espressamente" previste e nullità conseguenti sì alla violazione di norme imperative, ma senza l'espressa loro previsione come conseguenza di tale violazione"*; (ii) dal punto di vista dell'interpretazione sistematica, *"la limitazione alla nullità testuale appare eccentrica rispetto all'impianto della delega che mira ad 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"*.

In definitiva, dunque, la distinzione tra *"nullità espresse e nullità che tali non sono"* non è riconducibile - ha concluso la Corte costituzionale - al criterio di delega di cui all'art. 1, comma 7, lettera c), della L. n. 183/2014, né nella sua portata testuale né, tantomeno, in quella propriamente funzionale-teleologica, tanto più se si guarda all'aporia normativa che - in caso di diverso approdo - lascerebbe prive di regime sanzionatorio *"fattispecie di licenziamenti nulli privi della espressa (e testuale) previsione della nullità, i quali per un verso, non avendo natura "economica", non possono rientrare tra quelli per i quali la reintegra può essere esclusa, ma, per altro verso, in ragione della disposizione censurata, non appartengono a quelli per i quali questa tutela va mantenuta"* e che non possono neppure beneficiare della *"tutela indennitaria, di cui al successivo art. 3, che riguarda le diverse fattispecie dei licenziamenti privi di giustificato motivo, soggettivo e oggettivo, o dell'art. 4, che opera in relazione ai soli vizi formali e procedurali [...]"* [13].

Di qui la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, limitatamente alla parola *"espressamente"*, termine *"dal significato chiaro, che tuttavia rende la disposizione palesemente irragionevole e fuori sistema"* [14].

Conclusioni

La decisione in commento - attraverso una rigida valorizzazione dei principi e dei criteri direttivi di cui alla L. n. 183/2014 - finisce, dunque, col convalidare, da un lato, la tesi che il legislatore delegato abbia realmente inteso diversificare le tutele previste per i licenziamenti a seconda se affetti da nullità "espressamente" previste o da nullità non espresse e, dall'altro, che tale diversificazione sia da ritenersi definitivamente indebita in quanto non voluta dal legislatore delegante.

I Supremi giudici, dunque, nel silenzio del legislatore, hanno definitivamente escluso che sia plausibile sanzionare un licenziamento nullo in misura maggiore sol perché la nullità è testuale, escludendo, così, che quest'ultima sia espressione di una più evidente gravità della patologia negoziale.

Piuttosto, con l'abrogazione dell'avverbio "espressamente", all'atto nullo seguirà sempre la stessa sanzione, coincidente con gli effetti della nullità, "che è vizio e conseguenza del vizio al tempo stesso" [15]. Il che rende la disciplina introdotta dal Jobs Act maggiormente coerente sotto il profilo sistematico, tanto più che a breve, e per mere ragioni demografiche, sarà la disciplina prevalente, se non di applicazione universale.

[1] Corte cost. n. 150 del 2020.

[2] Corte cost. n. 7 del 2024.

[3] Più precisamente, la destituzione del dipendente era stata emessa in violazione dell'art. 53 della normativa speciale prevista per gli autoferrotranvieri dal r.d. n. 148/1931 - a tenore del quale ove non siano accolte le giustificazioni addotte contro l'opinamento presentato dal direttore, o da chi da lui delegato, il lavoratore interessato ha diritto di chiedere l'intervento del Consiglio di disciplina (CDD), devolvendo a quest'ultimo, ipso iure, l'esercizio del potere disciplinare e di adozione del provvedimento. Nella vicenda di specie, la parte datoriale aveva esercitato la potestà punitiva in contrasto con quanto disposto dalla normativa citata, comminando essa stessa il licenziamento, nonostante il lavoratore avesse ritualmente optato per l'intervento del CDD.

[4] Il testo dell'art. 1, comma 7, lettera c), della L. n. 183/2014, infatti, così recita: "*[...] il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, 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: [...]* 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 e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento".

[5] A. FERNICOLA, Dubbi e antinomie sul regime rimediale applicabile ai casi di nullità (non) espressamente previsti dalla legge ex art. 2 del Jobs Act in Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 478/2023, pag. 2.

[6] Si pensi, ad esempio, al dibattito inerente al significato da attribuire alla locuzione "*insussistenza del fatto materiale contestato*" in tema di giustificato motivo oggettivo.

[7] Sostenuto, tra gli altri, da T. TREU, Jobs act: prime riflessioni sui decreti attuativi, in Guida al lavoro - IlSole24Ore, n. 3, 2015, pagg. 12 e ss.; L. FIORILLO, La tutela del lavoratore in caso di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23, Giappichelli, Torino, 2015, pagg. 103 e ss.

[8] Cfr., per tutti, M.T. CARINCI, Il licenziamento nullo perché discriminatorio, intimato in violazione di disposizioni di legge o in forma orale, in M.T. CARINCI, A. TURSI (a cura di), Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti, Giappichelli, Torino, 2015, 27 ss.

[9] S. GIUBBONI, Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti, in Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 246, 2015.

[10] Così, E. PASQUALETTO, Il licenziamento discriminatorio e nullo nel "*passaggio*" dall'art. 18. Stat. lav. all'art. 2, d.lgs. n. 23/2015, che ritiene che nelle ipotesi in cui il licenziamento sia affetto da nullità virtuale, e quindi sia contrario a norme imperative ex art. 1418, comma 1, c.c., sia applicabile il rimedio reale di diritto comune.

[11] Così, ad esempio, il Tribunale di Roma, con sentenza del 24 giugno 2016, n. 4517, ha dichiarato la nullità del licenziamento ritorsivo intimato a un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, disponendone la reintegra, nonostante la nullità del recesso datoriale retto da motivo illecito non sia oggetto di esplicita previsione di legge, derivando dall'applicazione congiunta dell'art. 1345 c.c. e dell'art. 1418, comma 2, c.c. (Nello stesso, più di recente, Trib. Crotone 13 aprile 2023, n. 327; Trib. Velletri 21 febbraio 2023, n. 143; Trib. Parma 31 ottobre 2022, n. 119).

[12] Cfr., ex multis, Corte Cost. n. 166 del 2023; Corte Cost. n. 133 del 2021; Corte Cost. n. 84 del 2017.

[13] Si pensi, come ricordato dalla stessa Corte costituzionale, al licenziamento per superamento del periodo di comporto ex art. 2110 c.c., al licenziamento per motivo illecito ex art. 1345 c.c., ovvero a quello ritorsivo nei confronti del whistleblower ex art. 17, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 24/2023.

[14] L. DI PAOLA, Licenziamenti nulli e tutela reintegratoria: la Cassazione dubita della legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, del Jobs Act (d.lgs. n. 23/2015), in *Ilgiuslavorista.it*, 12 aprile 2023.

[15] Cfr. nota 12.
