



Quadrimestrale di teoria generale, diritto pubblico comparato
e storia costituzionale

Sentenza n. 183 del 2022

Presidente: Giuliano Amato - Giudice relatore e redattore: Silvana Sciarra

decisione del 23 giugno 2022, deposito del 22 luglio 2022

comunicato stampa del [22 luglio 2022](#)

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

atto di promovimento: [ordinanza n. 84 del 2022](#)

parole chiave:

DIRITTO AL LAVORO – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A
TUTELE

CRESCENTI – LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO – TUTELA RISARCITORIA NELLE
PICCOLE IMPRESE – PRINCIPIO DI RAGIONEVOLEZZA – DISCREZIONALITÀ
LEGISLATIVA – MONITO AL LEGISLATORE

disposizione impugnata:

- art. 9, comma 1, del [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#)

disposizioni parametro:

- artt. 3, primo comma, 4, 35, primo comma, e 117, primo comma, della [Costituzione](#);
- art. 24 della [Carta sociale europea](#)

dispositivo:

inammissibilità

Con l'ordinanza n. 84 del 2021, il Tribunale ordinario di Roma, in funzione di giudice del lavoro, aveva sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), che regola l'indennità spettante nel caso di licenziamento illegittimo intimato da datori di lavoro che non possiedono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. statuto dei lavoratori). Il comma 8 dello statuto dei lavoratori si riferisce al «datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti». Il successivo comma 9, inoltre, puntualizza che, ai fini del computo del numero dei dipendenti, «si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a

tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore».

Per tali tipologie di datori di lavoro, l'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 prevede una indennità di importo dimezzato rispetto a quello stabilito dall'art. 3, comma 1, del medesimo d.lgs. e, in ogni caso, determinato nell'intervallo fra tre e sei mensilità.

Secondo il rimettente, la disposizione censurata sarebbe in contrasto con gli artt. 3, primo comma, 4, 35, primo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, in quanto «la previsione di un indennizzo non superiore alle sei mensilità, senza neppure l'alternativa della riassunzione, non attuerebbe un ragionevole bilanciamento degli interessi contrapposti».

La Corte costituzionale, dopo aver disatteso l'eccezione di inammissibilità per carenza di motivazione in punto di rilevanza sollevata dall'Avvocatura dello Stato, ritiene la questione inammissibile sotto un altro profilo, anch'esso eccepito dal Presidente del Consiglio dei ministri, riguardante «lo sconfinamento nella sfera riservata alla discrezionalità del legislatore» che la soluzione demandata alla Corte dal giudice *a quo* determinerebbe.

La Corte muove il suo percorso argomentativo da una ricognizione della propria giurisprudenza in materia di tutela contro i licenziamenti illegittimi, da essa ricondotta agli artt. 4 e 35 Cost. oltre che, in una prospettiva di integrazione delle garanzie, all'art. 24 della Carta sociale europea.

In particolare, con le sentenze nn. 194 del 2018 e 150 del 2020, richiamate dal rimettente, la Corte, con riguardo all'indennità per i licenziamenti viziati dal punto di vista, rispettivamente, sostanziale e formale, aveva censurato un meccanismo di determinazione ancorato al rigido e uniforme criterio dell'anzianità di servizio, sottolineando **come la discrezionalità legislativa nella modulazione delle tutele incontri un limite nel rispetto dei principi di eguaglianza e ragionevolezza**. Tali principi hanno trovato declinazione, da parte del giudice delle leggi, nell'affermazione della «**necessaria adeguatezza dei rimedi**» i quali, nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco, devono assicurare «un serio ristoro del pregiudizio arrecato dal licenziamento illegittimo e dissuad[ere] il datore di lavoro dal reiterare l'illecito», come si impone in forza della «speciale tutela riconosciuta al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, in quanto fondamento dell'ordinamento repubblicano (art. 1 Cost.)».

Tali esigenze di effettività e di adeguatezza della tutela si impongono anche per i licenziamenti intimati da datori di lavoro di più piccole dimensioni, di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, ancor più a seguito del notevole mutamento dell'assetto normativo in tema di licenziamenti illegittimi determinato dal d.lgs. n. 23 del 2015. A seguito della riforma apportata da tale decreto, infatti, la tutela reintegratoria è stata circoscritta entro ipotesi tassative per tutti i datori di lavoro e le dimensioni dell'impresa non assurgono più, come nell'assetto previgente, a criterio discrezionale tra l'applicazione della più incisiva tutela reale e la concessione del solo ristoro pecuniario. Pertanto, prosegue la Corte, «**[i]n un sistema imperniato sulla portata tendenzialmente generale della tutela monetaria, la specificità delle piccole realtà organizzative, che pure permane nell'attuale sistema economico, non può giustificare un sacrificio sproporzionato del diritto del lavoratore di conseguire un congruo ristoro del pregiudizio sofferto**».

Passando all'esame specifico della disposizione censurata, la Corte rileva effettivamente la sussistenza delle disarmonie censurate dal giudice *a quo*, derivanti, da un lato, dall'esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità e, dall'altro, dal criterio distintivo individuato dal legislatore, che si incardina sul numero degli occupati.

Quanto al primo profilo, la Corte rileva che «**un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza**».

Quanto al secondo profilo, invece, il giudice delle leggi evidenzia come la disposizione individui quale criterio distintivo un elemento, come **il numero dei dipendenti**, che, tuttavia, **non rispecchia, di per**

sé, né la gravità del licenziamento arbitrario, né l'effettiva forza economica del datore di lavoro, dal momento che, nell'attuale realtà dominata dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari.

Alla luce di ciò, la Corte rileva che **«un sistema siffatto non attua quell'equilibrato componimento tra i contrapposti interessi, che rappresenta la funzione primaria di un'efficace tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi».**

La Corte, tuttavia, pur riconoscendo l'effettiva sussistenza del *vulnus* denunciato dal rimettente e affermando la necessità che «l'ordinamento si doti di rimedi adeguati per i licenziamenti illegittimi intimati dai datori di lavoro che hanno in comune il dato numerico dei dipendenti», sottolinea come non possa spettare ad essa il compito di porre rimedio al *vulnus* riscontrato.

A differenza dei precedenti costituiti dalle sentenze nn. 194 del 2018 e n. 150 del 2020, infatti, **nel caso di specie manca «una soluzione costituzionalmente adeguata, che possa orientare l'intervento correttivo e collocarlo entro un perimetro definito, segnato da grandezze già presenti nel sistema normativo e da punti di riferimento univoci».**

La soluzione richiesta dal giudice *a quo*, invero, concerne la ridefinizione della soglia massima dell'indennità, «in difetto di soluzioni predefinite che possano circoscrivere il carattere manipolativo dell'intervento auspicato», spaziando, dunque, in un intervallo di plurime soluzioni possibili, anche in ragione delle diverse caratteristiche dei datori di lavoro di piccole dimensioni.

Infatti, le opzioni di politica legislativa perseguibili vanno dall'utilizzo di criteri distintivi più duttili e complessi, «che non si appiattiscano sul requisito del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti economici diversificati in cui esse operano», fino all'eliminazione dello stesso regime speciale previsto per i piccoli datori di lavoro.

La scelta tra opzioni così ampie e variegate, comportando ineludibili valutazioni discrezionali, non può che competere alla prioritaria valutazione del legislatore al quale, peraltro, come già segnalato con sentenza n. 150 del 2020, spetta una revisione complessiva e sistematica della materia, che investa sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie.

In conclusione, la Corte, nel dichiarare l'inammissibilità delle questioni esaminate, segnala che **«un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte».**

Lorenzo Madau