

A livello lavorativo sono inoltre sorti i diritti alla professionalità (con danni patrimoniali ma anche non patrimoniali) e il diritto a lavorare in ambienti non ostili e a non subire atti vessatori (mobbing e straining), pena il risarcimento del danno.

Si è configurato anche il danno alla posizione previdenziale (esemplificativamente tutelato a livello normativo proprio nell'art. 3, 2° comma decreto n. 23, ma anche nell'art. 18, 1° e 4° comma, ossia nelle ipotesi in cui spetta la reintegra).

Potrebbe proseguirsi oltre ma si ritiene che si sia compreso quanto si voleva evidenziare.

L'evidenza empirica dell'evoluzione e dei portati del principio personalista contenuto nella Costituzione, al quale si salda in questo contesto specifico il principio lavorista (posto che il lavoratore è anche una persona), fa sì che la tutela che deve essere assegnata dalla legge alla persona-lavoratore in ipotesi di licenziamento illegittimo non possa essere quella che poteva immaginarsi nel 1965 (ma neanche quella del 2000).

Di questa evoluzione è un perfetto esempio l'applicazione dei principi risarcitori più evoluti in tema di dissuasività e compensatività da parte della sentenza costituzionale n. 194/2018 (che però, come detto, non entra nel merito di questioni relative alla tutela complessivamente spettante al lavoratore), mentre a livello generale si è ormai preso atto della natura polifunzionale del danno, in quanto, *“Nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, poiché sono interne al sistema la funzione di deterrenza e quella sanzionatoria del responsabile civile”* (Cass. SS. UU. n. 16601/2017), con la precisazione che – in ambito lavoristico ed in particolare in tema di tutela contro i licenziamenti illegittimi – la polifunzionalità del danno non è una opzione legislativa, ma una imposizione a livello di valori costituzionali e sovranazionali.

È alla persona-lavoratore che deve quindi farsi immediato riferimento al fine di comprendere il danno che lo stesso ordinariamente subisce da un licenziamento illegittimo, che è anche da qualificarsi quale illecito (Corte. cost. n. 194/2018).

Il lavoratore riceve dal licenziamento un danno ingiusto, che è sia di tipo patrimoniale (la mancate retribuzioni future), sia di tipo previdenziale (mancato pagamento dei contributi, con risvolti sia economici che esistenziali futuri), che di tipo non patrimoniale, categoria quest'ultima che ricomprende quelli che descrittivamente sono chiamati danno morale (il turbamento nell'animo, la dignità lesa, la vergogna, il dolore, la disistima di sé, la paura, l'incertezza verso il futuro, talvolta la disperazione) e danno esistenziale (o relazionale, in rapporto con soggetti terzi e, dunque, innanzi tutto il rapporto con i colleghi, poi con i familiari, gli amici, etc).

A tali danni non patrimoniali si possono poi aggiungere di ulteriori, quali quelli (moralì) all'onore e alla reputazione (licenziamento ingiurioso) o quelli alla salute (soprattutto psichica: danno biologico) che – attenendo a beni giuridici diversi ed ulteriori dai primi e suscettibili di lesione autonoma – per giurisprudenza consolidata, sono liquidabili separatamente dai primi, laddove si verificano.

Si rientra pienamente in ambito della lesione di una situazione giuridica costituzionalmente protetta (partendo dalla “*Repubblica... fondata sul lavoro*” in giù) e, quindi, tutti tali danni possono sicuramente sussistere in capo alla persona-lavoratore leso dal licenziamento illegittimo e illecito (cfr. Cass. n. 25191/2023 secondo la quale – in ambito di violazione dell'art. 2087 c.c. – “... *il danno morale, all'interno della categoria unitaria del danno non patrimoniale, dà rilievo ai pregiudizi del danno alla persona che attengono alla dignità ed al dolore soggettivo ovvero a quei pregiudizi interiori rilevanti sotto il profilo del dolore, della vergogna, della disistima di sé, della paura, della disperazione, che sono differenti ed autonomamente apprezzabili sul piano risarcitorio rispetto agli effetti dell'illecito incidenti sul piano dinamico-relazionale (che si dipanano cioè nell'ambito delle relazioni di vita esterne; cfr. sez. 3, Ordinanza n. 23469 del 28/09/2018)*”).

L'analisi in questa sede parte dal presupposto che l'indennizzo meramente monetario di cui al 1° comma dell'art. 3, del decreto n. 23 sia riferito e limitato ai danni patrimoniali (nonostante vi sia incertezza sulla “onnicomprensività” dell'indennità

risarcitoria in questione e, dunque, sull'attitudine della stessa a "coprire" ogni tipo di danno, anche non patrimoniale; come p.e. in ambito di art. 18, 5° comma è stato ritenuto, sulla base del dato letterale, che *"L'indennità risarcitoria, non associata alla reintegra, di cui all'art. 18, comma 5, st. lav. riformulato, è, in relazione alla sua funzione di riparazione per equivalente, onnicomprensiva, assorbendo qualunque voce di danno, patrimoniale e non patrimoniale, ivi compreso quello previdenziale, fatta eccezione solo per i danni derivanti dal licenziamento ingiurioso o dal fatto costituente reato (Cass. n. 1507/2021).*

Quindi va verificata la adeguatezza dell'indennità di cui all'art. 3, 1° comma del decreto n. 23 considerando la stessa relativa al solo pregiudizio patrimoniale (ma se così per ipotesi non fosse, ovviamente, tutto il ragionamento ne sarebbe oltremodo rafforzato).

Si darà tuttavia conto del fatto che lo strumento della reintegrazione va a compensare anche danni afferenti alla sfera non patrimoniale del lavoratore, in ciò attuandosi sul punto il disposto dell'art. 2, Cost. e risultandone quindi un risarcimento anche per tale aspetto già di per sé maggiormente adeguato per il lavoratore.

Si osserva che legislatore del lavoro ha essenzialmente due rimedi a tutela del danno patrimoniale prodotto dal licenziamento illecito: la ricostituzione del rapporto di lavoro e il risarcimento monetario.

In presenza di un inadempimento datoriale che causasse un licenziamento in assenza dei presupposti, se mancasse una norma specifica in ambito lavoristico che si occupasse di limitare le azioni esercitabili e il risarcimento del danno risarcibile, la conseguenza ordinaria sarebbe il possibile (laddove richiesto) ripristino del rapporto (azione di esatto adempimento), oltre al risarcimento del danno subito, laddove il danno patrimoniale sarebbe evidentemente rappresentato dalle retribuzioni omesse tra la data del licenziamento e quello della ripresa del rapporto di lavoro (come risulta anche dalla giurisprudenza di legittimità in tema di recesso *ante tempus* da un rapporto di lavoro a termine: Cass. n. 11692/2005), oltre evidentemente ai danni non

patrimoniali di cui si è detto prima (alcuni provati secondo l'*id quod plerumque accidit*, altri da dimostrare), oltre agli eventuali danni biologico e all'onore.

Si tratta proprio delle ipotesi (residue) che vengono dalla dottrina e dalla giurisprudenza ricondotte alla c.d. "reintegra di diritto comune" (nei limitati spazi in cui – tempo per tempo – non vigono le limitazioni previste dalle tutele strettamente lavoristiche).

Tuttavia, fin dall'introduzione della regola della giustificazione del recesso datoriale, il legislatore ha limitato le azioni a tutela delle situazioni giuridiche del lavoratore.

Si è innanzi tutto parlato di stabilità obbligatoria (un ossimoro evidentemente) nel momento in cui era il datore a poter scegliere se reintegrare o se pagare una modesta indennità (L. 604/1966).

Si è poi sviluppata una tutela più penetrante, chiamata stabilità reale, nel momento in cui il legislatore ha previsto che il lavoratore tornasse al suo posto in azienda e ricevesse a titolo di danno una somma pari alle mensilità omesse nel periodo intermedio (art. 18, L. n. 300/1970 versione precedente al 2012).

Tale tutela ripristinatoria-risarcitoria (piena) operava solo nelle imprese di maggiori dimensioni, secondo una valutazione numerica dei lavoratori ad esse addetti.

Da tale regime sappiamo essersi discostato inizialmente il legislatore del 2012 che ha previsto la graduazione delle tutele in base alla gravità dei vizi e ha limitato la reintegra, sia nei licenziamenti disciplinari che in quelli per motivo oggettivo (considerando la versione attuale, depurata delle incostituzionalità) ai vizi maggiori, graduando a sua volta la tutela reale in "forte", per i casi di ritenuto maggiore contrasto con l'ordinamento (nullità: spetta il risarcimento nella misura delle retribuzioni perdute dal licenziamento al ritorno in azienda e la reintegra opera anche nelle imprese di minori dimensioni) e in "debole", nel caso di vizio comunque talmente grave da portare alla reintegra, ma di minore contrasto con l'ordinamento (si tratta essenzialmente dell'inesistenza del fatto, soggettivo o oggettivo, posto alla base del licenziamento, oltre che nei soggettivi della stabilità reale accordata direttamente dalla contrattazione collettiva) e che dunque giustifica una limitazione forfettaria in

massimo 12 mensilità (anche perché, sul punto saggiamente, quel legislatore introdusse contestualmente un rito che – potendo afferire solo alle questioni legate al licenziamento – se bene maneggiato, aveva in effetti una durata fulminante e così facendo il danno monetario subito dal lavoratore non superava i 12 mesi; per il residuo, se la tutela specifica gli spettava, riprendevano con la reintegra anche le retribuzioni).

Tale ultimo modello risarcitorio complessivo (reintegra + indennizzo con tetto) ricalca (forse non a caso) quello del risarcimento del danno da “abuso del precariato”, fattispecie esaminata e confermata a livello di costituzionalità da Corte cost. n. 303/2011, che si è occupata delle questioni di costituzionalità all’art. 35, commi 5, 6 e 7, L. n. 183/2010, ritenendo infondata la censura di irragionevolezza del limite imposto al risarcimento del danno nell’importo previsto dalla norme, atteso tra l’altro che la fattispecie in scrutinio assegnava il fondamentale risarcimento in forma specifica rappresentato dalla conversione del contratto a termine e, dunque, garantiva una sorta di stabilità reale (*“In termini generali, la norma scrutinata non si limita a forfetizzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest’ultimo l’instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Difatti, l’indennità prevista dall’art. 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010 va chiaramente ad integrare la garanzia della conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. E la stabilizzazione del rapporto è la protezione più intensa che possa essere riconosciuta ad un lavoratore precario”*).

Nei casi di vizi sostanziali meno gravi (fatto disciplinarmente rilevante ma di entità non tale da determinare il recesso; nel G.M.O. violazione obblighi buona fede quali p.e. nella fase di scelta dei lavoratori – aventi posizioni fungibili – da licenziare: Corte cost. n. 125/2022) il legislatore ha introdotto un unico rimedio monetario calmierato, ossia con un tesso massimo in 24 mensilità.

Si tratta di una ipotesi, quest’ultima, che qui non interessa, posto che il ragionamento che si sta sviluppando concerne i vizi maggiori.

Va osservato che il sistema sanzionatorio adottato dalla L. n. 92/2012 (al netto delle necessarie declaratorie di costituzionalità) permette, se non il risarcimento del danno integrale, un risarcimento che come visto è stato ritenuto costituzionalmente adeguato, sussistendo la reintegrazione che permette al lavoratore di continuare a fare fronte (mediante le retribuzioni future) ai propri impegni economici, individuali e familiari e, dunque, a proseguire la propria vita, analogamente a quanto (dal punto di vista economico) faceva prima del licenziamento.

Le retribuzioni intermedie coprono il danno economico prodottosi medio-tempore.

La reintegra, con conseguente ristabilimento della dignità della persona-lavoratore e del suo statuto dentro e fuori dall'azienda, appare inoltre idonea a rimediare a parte dei danni non patrimoniali subiti dal lavoratore (sull'idoneità – in generale – della stabilizzazione del rapporto a sanare in generale i danni precedenti, in quel caso da abuso dei contratti a termine nel settore scolastico, v. Corte cost. n. 187/2016 secondo la quale *“Per i docenti, si è scelta la strada della loro stabilizzazione con il piano straordinario destinato alla «copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto»...La scelta è più lungimirante rispetto a quella del risarcimento, che avrebbe lasciato il sistema scolastico nell'attuale incertezza organizzativa e il personale in uno stato di provvisorietà perenne...”*).

La prosecuzione del rapporto esclude il (protrarsi di un) danno alla professionalità (con risvolti patrimoniali e non) del lavoratore.

Il danno previdenziale viene integralmente sanato, con versamento dei contributi relativi al periodo di illegittima estromissione dall'azienda.

In definitiva, il concorso sinergico dei due rimedi – unitamente ad un modello processuale estremamente rapido – permette di “contenere” i danni (sia patrimoniali che non patrimoniali) e di risarcire la perdita complessiva del lavoratore in modo adeguato.

Con la riforma del decreto n. 23/2015 il sistema è cambiato completamente per i licenziamenti economici.

La reintegra è completamente preclusa.

L'indennità – inizialmente fissa e in misura macroscopicamente insufficiente – ora è graduabile (Corte cost. n. 194/2018) e può arrivare sino a 36 mensilità.

Occorre domandarsi, quindi, se il sistema che ne deriva (tetto massimo in interazione con l'esclusione della reintegra) è idoneo a compensare adeguatamente il lavoratore e a dissuadere il datore di lavoro.

A parere di chi scrive la risposta è negativa.

L'indennizzo prefissato per legge, si sa, ha un lato positivo ed uno negativo per il creditore: il positivo è che non occorre dare la prova di avere subito concretamente alcun danno (ma qui, come detto, in caso di inoccupazione, il danno è facilmente dimostrabile nelle retribuzioni perdute, detratto l'*aliunde perceptum*); il negativo è che se si ha subito un danno maggiore, la quota oltre il tetto di legge non viene ristorata e rimane allocata sul danneggiato.

Circa il primo aspetto vi è la possibilità (posto che nell'art. 3, 1° comma non vi è detrazione dell'*aliunde perceptum*), per chi ha già trovato un lavoro, di lucrare una parte dell'indennità, che in questo caso si affianca alla retribuzione ricavata per il tramite della nuova.

Ma se invece tale nuovo lavoro non venisse trovato in tempi rapidi ed anzi non venisse trovato affatto ?

Il danno economico può essere ben più elevato delle mensilità ricevute a titolo di indennizzo, posto che l'età del lavoratore può essere significativa ma non ancora tale da concedergli il pensionamento (che anzi si allontana nella normativa positiva sempre di più), creando una condizione di prematuro esodo forzoso dal mercato del lavoro.

Si tratta questa, peraltro, di una ipotesi assai frequente nei casi (patologici) di sostituzione di lavoratore più anziano (e talvolta logorato fisicamente) e costoso con uno più giovane ed economico.

Inoltre, non in ogni area geografica è possibile reperire con facilità (o con difficoltà) un nuovo lavoro.

Ciò, in correlazione magari con una congiuntura sfavorevole dell'economia e del mercato del lavoro, può portare facilmente – in certe aree geografiche e come detto per lavoratori di una certa età – a condizioni di prolungata (se non addirittura definitiva) disoccupazione lavorativa.

Si tratta di casi – purtroppo non certamente “di scuola” o infrequenti: cfr. Cass., ord. n. 26693/2023: *“11.2. Non vi è dubbio che, nel caso in esame, le conseguenze derivanti dalla rimozione automatica sono inevitabilmente incidenti sulla vita privata del ricorrente, rimasto senza lavoro quando non aveva ancora compiuto sessanta anni (e, dunque, un'età che, da un lato, non consente di accedere al trattamento pensionistico e, dall'altro, rende del tutto illusoria la possibilità di intraprendere altra professione, diversa da quella oggetto della rimozione)”* – nei quali le mensilità ricevute come indennizzo non sono sicuramente sufficienti a compensare il danno economico subito dal lavoratore (ed astrattamente risarcibile in assenza di limitazioni nel massimo dell'indennizzo).

Vi è poi il danno previdenziale (ingravescente, alla luce delle più recenti modalità di calcolo della pensione).

Vi è poi il danno (sia patrimoniale che non patrimoniale) alla professionalità del lavoratore.

Orbene, queste valutazioni dimostrano l'inattitudine (non certamente teorica) dell'indennizzo con tetto massimo (ossia senza possibilità di agire per il danno ulteriore), in una molteplicità del tutto ordinaria di casi, ad essere sufficiente – se disgiunto dal rimedio dalla reintegra – a compensare adeguatamente il lavoratore per tutti i danni sofferti ad opera del fatto illecito contrattuale perpetrato ai suoi danni dal datore di lavoro.

Una situazione singolare, considerato non solo il rilievo primario che il diritto al lavoro riveste nella nostra Costituzione (artt. 1, 4, 35), ma anche il dovere della Repubblica di *“rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della*

persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (art. 3, 2° comma, Cost.).

Al contrario, in questi casi, la reintegra andrebbe a rappresentare una ulteriore forma di compensazione sia di pregiudizi patrimoniali (venendo assicurata la capacità reddituale del lavoratore anche *pro futuro*) sia di pregiudizi non patrimoniali (moralì ed esistenziali: ristabilimento della dignità del lavoratore dentro e fuori l'azienda, ritorno nella formazione sociale-azienda), sia misti (riduzione o eliminazione del danno patrimoniale e non patrimoniale alla professionalità; eliminazione del danno alla posizione previdenziale) e, operando sinergicamente con l'indennizzo limitato nel *quantum*, assicurerebbe non solo le finalità risarcitorie generali, ma anche quelle specifiche (e rafforzate) del lavoratore (ex art. 3, 2° comma Cost.)

Ora vanno analizzati gli interessi contrapposti a quelli del lavoratore che in questo caso sono rappresentati dalla libertà di iniziativa economica (art. 41, Cost.).

Essa innanzi tutto "*Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*" (art. 41, 2° comma, Cost.).

In secondo luogo, a fronte della chiara situazione giuridica vantata dal lavoratore, che invoca un risarcimento dei danni globalmente conseguenti al licenziamento, occorre che il contemperamento degli interessi sia effettuato al fine di garantire il regolare funzionamento delle impresa dovendosi, inoltre, tenere conto delle variabili rappresentate dalle condizioni del licenziamento e delle dimensioni della prima.

Circa il primo aspetto, è evidente dal punto di vista generale, come non possa che darsi rilievo ad interessi meritevoli di tutela del datore di lavoro, mentre in presenza di libertà (*rectius*: arbitrii) non connesse con reali necessità di gestione dell'impresa, venga a mancare un aspetto di meritevolezza nei *desiderata* datoriali e, quindi, la bilancia debba pendere dalla parte del lavoratore.

A questo punto si osserva come risulti sicuramente poco comprensibile il motivo per il quale, tra gli interessi del lavoratore e quelli del datore di lavoro, dovrebbero

prevalere in misura così enfaticamente questi ultimi, nel caso in cui si discute, ossia in presenza dei più gravi vizi sostanziali possibili (inesistenza del fatto).

Favorire sul piano risarcitorio un datore di lavoro che pone in essere un licenziamento del tutto privo di motivo (oggettivo) risulta squilibrato in favore di questo, senza che vi siano motivi di meritevolezza di tale approccio: l'impresa si può fare benissimo anche senza licenziare personale in patente mancanza di un motivo, tante imprese si comportano correttamente da questo punto di vista e sono anche leaders nei rispettivi settori di appartenenza.

Tale meritevolezza già claudicante si allontana poi ancora più decisamente, sempre analizzando gli interessi datoriali, laddove vengano in rilievo imprese sopra soglia statutaria (richiamata dal decreto n. 23, all'art. 9 proprio quale presupposto per la reintegra nei casi di licenziamento per motivi soggettivi).

Si tratta di aziende di dimensioni tali che, per esperienza ormai di oltre mezzo secolo di applicazione dell'art. 18, sono in grado di sopportare le conseguenze (economiche, organizzative, umane) di una reintegrazione.

Ne consegue che, nemmeno da tale punto di vista, l'esclusione del rimedio in forma specifica appare realmente giustificato dalla necessità di fare impresa.

Già questo, a parere di chi scrive, giustifica una considerazione negativa circa l'operato discrezionale del legislatore.

Ma non è tutto.

C'è poi un ulteriore importante argomento (*ad abundantiam*) che, si ritiene, dovrebbe fare apparire ancora più scorretto il risultato del bilanciamento dei valori costituzionali in materia.

Il licenziamento per motivo economico, alla luce del diritto vivente, è notevolmente mutato dal 2016, allorquando esso è stato sdoganato dalle necessità sopravvenute e non temporanee di crisi di impresa, che in precedenza erano necessarie, secondo la giurisprudenza prevalente, per un valido licenziamento per G.M.O. (Cass. n. 25201/2016: "*Ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966, l'andamento*

economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa; ove però il licenziamento sia stato motivato richiamando l'esigenza di fare fronte a situazioni economiche sfavorevoli ovvero a spese notevoli di carattere straordinario ed in giudizio si accerti che la ragione indicata non sussiste, il recesso può risultare ingiustificato per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità e sulla pretestuosità della causale addotta dall'imprenditore").

Ora il recesso economico è essenzialmente fondato su un fatto autodichiarato, ossia la necessità dell'espulsione – anche semplicemente per avere un maggiore profitto di impresa – del lavoratore interessato all'esito di una modifica organizzativa.

Non siamo evidentemente al livello del recesso *ad nutum*, perché una causale va comunque indicata, ma essa può essere ora giustificata in libertà, essendo sufficiente che la stessa effettivamente esista e sia connessa con la soppressione del posto proprio di quel lavoratore.

In sostanza, a parte le ipotesi di mancanza di nesso di causalità tra modifica e soppressione, deve semplicemente sussistere una reale soppressione del posto di lavoro e non già una mera sostituzione (così già la stessa Cass. n. 25201/2016) di un lavoratore con un altro neoassunto (o stabilizzato) o per le stesse mansioni svolte o per le diverse mansioni (*repechage*) che il primo potrebbe svolgere (e, secondo la più moderna giurisprudenza, per l'assolvimento dell'obbligo di ripescaggio semplicemente ed *"usualmente si prova che nella fase concomitante e successiva al recesso, per un congruo periodo, non sono avvenute nuove assunzioni oppure sono state effettuate per mansioni richiedenti una professionalità non posseduta dal*

prestatore (v., ad ex., Cass. n. 22417 del 2009; ma pure: Cass. n. 9369 del 1996; Cass. n. 13134 del 2000; Cass. n. 3040 del 2010)”: Cass. n. 6497/2021).

Questo evidentemente incide in maniera ancora più profonda sul bilanciamento degli interessi tra le parti contrapposte del rapporto di lavoro, rendendo molto più facile il licenziamento e molto più residue le ipotesi di illegittimità dello stesso, limitate a questo punto – oltre ai casi appena esaminati di gravissime patologie strutturali – al tema della scelta del lavoratore tra più posizioni fungibili (ipotesi che la Consulta, con la sentenza n. 125/2022 ha escluso dal concetto di “fatto” di cui al 7° comma dell’art. 18, per essere invece ricondotta alle “altre ipotesi” di illegittimità del licenziamento, con conseguente preclusione della tutela reintegratoria, secondo uno schema che è perfettamente replicabile anche in ambito di art. 3 del decreto n. 23, al fine di limitare la reintegra alle ipotesi di vizi maggiori).

La posizione del lavoratore diviene quindi molto più precaria in seno all’impresa, con la conseguenza che per lo stesso vi è indubbiamente un rischio molto maggiore di licenziamento per motivi economici rispetto a prima.

Dal punto di vista datoriale, viene meno la necessità di convincere il giudice dell’esistenza di una situazione di crisi non temporanea di impresa, venendo ormai patologicamente in rilievo solo casi-limite in cui manca un elemento costitutivo del fatto di licenziamento e, rispetto ad essi, sussiste pertanto un elemento soggettivo datoriale volontario di particolare intensità, che difficilmente può essere collegato (e tutelato) all’art. 41, 1° comma Cost., se non in una versione confliggente con il 2° comma della disposizione stessa.

Ne consegue, da tale punto di vista, dato un indennizzo limitato nel massimo (come detto, convincente secondo Corte cost. n. 194/2018), che l’esclusione del rimedio in forma specifica non appare giustificato dalla reale necessità di fare impresa, perlomeno nel senso di cui al 2° comma dell’art. 41 Cost..

Circa l’aspetto del tetto massimo all’indennizzo, esso come esposto non rientra nell’oggetto delle censure.

Va qui invece osservato come l'argomento della legittimità costituzionale di tale scelta, all'esito di un bilanciamento di interessi, nulla impinga sulla questione qui avanzata in tema di necessità che tale strumento sia abbinato alla reintegrazione nel rapporto di lavoro.

È vero anzi il contrario.

Sempre ragionando in tema di uso della discrezionalità del legislatore, che deve essere valutata complessivamente (tenuto conto di tutti gli strumenti disponibili), si osserva che nell'ambito del diritto civile generale, le ipotesi di limitazione legale del *quantum* risarcitorio per equivalente sono di regola connesse a casistiche in cui il risarcimento del danno in forma specifica è impossibile (p.e. nel trasporto, perdita o avaria di cose: Corte cost. n. 199/2005 e 420/1991; lesioni micropermanenti: v. Corte cost. n. 235/2014).

Questa evidenza permette di gettare un'ulteriore ombra sul perché, essendo possibile un risarcimento in forma specifica, non solo lo stesso non venga disposto, ma venga al contempo impedito il pieno risarcimento monetario.

Trattandosi di contemperare i vari diritti in gioco, alla luce di tutto quanto qui visto in tema di dimensioni dell'impresa e di vizi maggiori del licenziamento, l'equilibrio raggiunto dal legislatore del 2015 appare, anche sotto tale punto di vista, poco rispettoso di tutti i diritti rinvenibili nella Costituzione in favore del lavoratore.

Inoltre e come già esposto in relazione all'esame del 1° vizio, qui anche la funzione di deterrenza della sanzione (complessivamente intesa) nei confronti del datore di lavoro risulta alquanto deficitaria.

La possibilità di porre per sempre fine ad un rapporto di lavoro supportando un costo predeterminato nel massimo, mediante un licenziamento fondato su un fatto inesistente, ma che perché qualificato in un certo modo dal datore di lavoro, diviene sotto questo punto di vista idoneo a provocare comunque l'estinzione definitiva del rapporto, tutto questo realizza un meccanismo che si ritiene collocarsi agli antipodi di quella che può essere la necessaria funzione di deterrenza di una sanzione per un atto illecito di natura negoziale.

Funzione di deterrenza al contrario rispettata pienamente sul punto solo valorizzando (in ossequio qui anche all'art. 24 Cost.) i risultati dell'istruttoria processuale ed assegnando al lavoratore la tutela spettante in base ad essi – per cui al fatto inesistente comunque qualificato va assegnata una tutela maggiormente compensativa – senza tenere in alcun conto la motivazione formale (ma empiricamente inesistente) del licenziamento.

Vi è un penultimo passaggio da esaminare e si tratta delle giustificazioni utilizzate per l'arretramento delle tutele del lavoratore da parte del legislatore del 2015.

Tale profilo è stato ritenuto elemento astrattamente sufficiente dalla sentenza n. 194/2018 al fine di escludere un problema di disparità di trattamento in relazione al criterio adottato dal legislatore del 2015 per disciplinare temporalmente gli effetti della propria riforma (applicazione pro futuro, non in relazione alla data di intimazione del licenziamento, ma in relazione alla data di assunzione del lavoratore, creandosi così due tipologie di lavoratori, i cui rapporti di lavoro coesistono nel sistema, alcuni più garantiti di altri in base alla data di assunzione).

In quella sede secondo la Corte *“La modulazione temporale dell'applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015, censurata dal rimettente, non contrasta con il «canone di ragionevolezza» e, quindi, con il principio di eguaglianza, se a essa si guarda alla luce della ragione giustificatrice – del tutto trascurata dal giudice rimettente – costituita dallo «scopo», dichiaratamente perseguito dal legislatore, «di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione» (alinea dell'art. 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014). Lo scopo dell'intervento, così esplicitato, mostra come la predeterminazione e l'alleggerimento delle conseguenze del licenziamento illegittimo dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato siano misure dirette a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro per chi di un lavoro fosse privo, e, in particolare, a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato... Tanto chiarito circa la non irragionevolezza del contestato regime temporale, non spetta a*

questa Corte addentrarsi in valutazioni sui risultati che la politica occupazionale perseguita dal legislatore può aver conseguito”.

Al contrario, la censura nel merito formulata dalla difesa della lavoratrice (che intervenuta in quel giudizio aveva “*dedotto l’irragionevolezza delle disposizioni censurate sotto il profilo, ulteriore rispetto a quelli indicati nell’ordinanza di rimessione, che esse sarebbero inidonee a conseguire lo scopo dichiarato di «rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione»*”), veniva dichiarata inammissibile, in quanto “*questione non sollevata dal giudice rimettente”.*

Le giustificazioni a sostegno della scelta di politica del diritto di ridurre la tutela ai lavoratori tramite l’esclusione della reintegra in ogni caso di G.M.O. economico appare inidonea a supportare una tale regolamentazione.

Trattandosi di una disciplina che incide su diritti di notevole rilevanza costituzionale, quali i diritti riconosciuti al lavoro e alla persona del lavoratore, non è evidentemente la mera “intuizione” del legislatore contingente a potere appagare l’interprete della Costituzione, essendo invece necessario che tali finalità sussistano non solo nell’immaginazione del legislatore, ma che possiedano realmente la capacità di importare una sostanziale e rilevante modifica in senso positivo della situazione lavorativa italiana (e tale dato appare più che contestato da buona parte degli interpreti).

In secondo luogo, il fine nemmeno può giustificare ogni mezzo, aprendosi altrimenti le porte ad ogni possibile forma di *deregulation* in ogni ambito possibile, soprattutto in quello sociale (restando al tema del lavoro, si sa che anche l’abbassamento delle retribuzioni, anche in deroga all’art. 36 Cost., può favorire lo sviluppo dell’impresa e di conseguenza anche l’assunzione di nuovi lavoratori, ma la cosa è ritenuta impraticabile per violazione di un diritto ormai emerso dalla Carta e considerato irretrattabile).

Non è nemmeno estranea alla giurisprudenza costituzionale in materia la necessità che sia comunque assicurato un equilibrio “*tra i fini enunciati ed i mezzi in concreto*

prescelti”, potendosi al contrario ravvisare uno squilibrio tra gli stessi a fronte di una “*irragionevolezza intrinseca*” della normativa (Corte cost. n. 125/2022).

Irragionevolezza intrinseca che si ritiene di avere sufficientemente argomentato nelle pagine che precedono.

Per concludere, va ora verificata la potenzialità sostitutiva di una eventuale decisione di incostituzionalità in ambito di scorretto uso della discrezionalità legislativa.

In tali ipotesi è di regola necessario, considerata la libertà di cui gode il legislatore in materia, nel caso in cui si invochi una precisa scelta sostitutiva ad opera della Corte costituzionale, che un chiaro riferimento a quest’ultima sia già presente nell’ordinamento.

Nel caso di specie, può farsi riferimento:

- al meccanismo risarcitorio misto di cui all’art. 3, 2° comma decreto n. 23/2015 per i licenziamenti disciplinari per il caso di fatto insussistente, ossia reintegra e indennizzo con il limite di 12 mensilità (oltre alle conseguenze previdenziali);
- al meccanismo risarcitorio misto di cui all’art. 18, 7°-4° comma L. n. 300/1970 per il caso di fatto insussistente, ossia reintegra e indennizzo con il limite di 12 mensilità (oltre alle conseguenze previdenziali).

Si tratta di meccanismi dal funzionamento analogo.

In conclusione, si chiede che venga esteso all’ipotesi di licenziamento per motivo economico, relativamente al caso in cui sia accertata in giudizio l’insussistenza del fatto posto a fondamento dello stesso, il meccanismo di tutela di cui all’art. 3, 2° comma decreto n. 23/2015 (o l’analogo meccanismo di cui all’art. 18, 7°-4° comma L. n. 300/1970).

3° VIZIO: CONTRASTO CON GLI ARTT. 76 E 117, 1° COMMA, COST., IN RELAZIONE ALL’ART. 24 DELLA CARTA SOCIALE EUROPEA.

Ai sensi dell’art. 24 della Carta sociale europea:

“Per assicurare l’effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s’impegnano a riconoscere: a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell’impresa, dello stabilimento o del servizio; b) il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione”.

Tutto quanto appena argomentato in relazione al 2° motivo deve ritenersi relativo anche a tale vizio e, quindi, per esigenze di spazio, va qui richiamato.

Si tratta, d’altra parte, di maneggiare gli stessi concetti, ossia i danni subiti dal lavoratore e le modalità risarcitorie adottate dal legislatore, in ordine agli elementi della idoneità compensativa e dissuasiva: un risarcimento solo per equivalente con un tetto massimo, svincolato dalla reintegra (collegata ad un processo celere), non è idoneo né a dissuadere il datore, né sicuramente a compensare il lavoratore per tutto quanto può avere perso con il licenziamento illegittimo, per come sopra ricostruito.

A dare ulteriore valore persuasivo rispetto a quanto qui già evidenziato si considerino, inoltre, le valutazioni del Comitato sociale europeo, le cui decisioni – secondo la stessa Consulta – sono autorevoli ma non vincolanti – secondo il quale un *“sistema adeguato di compensazione in presenza di: “- rimborso delle perdite patrimoniali subite tra la data del licenziamento e la decisione dell’organo di ricorso; - possibilità di reintegrazione e/o - compenso ad un livello sufficientemente alto da dissuadere il datore di lavoro e risarcire il danno subito dal lavoratore”*(Comitato sociale europeo n. 106/2014 Finnish society of Social Rights).

Non a caso con decisione dell’11 settembre 2019 del Comitato resa pubblica l’11 febbraio 2000 su ricorso della CGIL (n. 158/2017), è stato ritenuto violato l’art.24 della Carta sociale europea ad opera proprio del D.Lgs. n. 23/2015.

Anche a tali pronunciamenti, da considerarsi qui integralmente richiamati, deve pertanto farsi riferimento in relazione a tale vizio.

4° VIZIO: CONTRASTO CON ART. 3, 1° COMMA COST. IN RAPPORTO ALL'ART. 18, 7° COMMA COST.

Tertium comparationis:

art. 18, 7° comma L. n. 300/1970:

“Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Applica altresì la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma” .

Sotto questo profilo, emerge una rilevante differenza di trattamento (che non si giustifica) rispetto alla tutela offerta, in relazione agli stessi identici vizi, ex art. 18 Statuto dei lavoratori.

Il trattamento di cui all'art. 3, 1° comma decreto n. 23 si ritiene essere costituzionalmente illegittimo per illogicità e scorretto uso della discrezionalità di cui gode il legislatore.

Questo lo si apprezza anche in riferimento ad una ipotesi di corretto esercizio di tale discrezionalità quale appare quella sul punto svolta nell'art. 18, 7° comma dello Statuto (anche in quanto riproduttivo del meccanismo in tema di danno da precariato).

In assenza di un motivo ragionevole (comparazione interessi in gioco: rinvio al 2° vizio), risulta ingiustificatamente discriminatorio applicare ai lavoratori assunti dal 6.3.2015 il trattamento peggiore dell'art. 3, 1° comma decreto n. 23 in luogo di quello

spettante ai lavoratori assunti prima di tale data ai sensi dell'art. 18, 7° comma, Statuto.

Si chiede conseguentemente applicarsi la tutela prevista dall'art. 18, 7° comma, Statuto che sul punto richiama quella del 4° comma, che è del tutto analoga a quella prevista dal 2° comma dell'art. 3 del decreto n. 23.

**5° VIZIO: CONTRASTO CON ART. 3, 1° E 2° COMMA COST:
INGIUSTIFICATO TRATTAMENTO DETERIORE DEL CREDITORE-
LAVORATORE LICENZIATO RISPETTO ALLA SITUAZIONE
GIURIDICA DEL CREDITORE CIVILE IN GENERALE**

Tertium comparationis:

Art. 1453 c.c.

“Nei contratti con prestazioni corrispettive, quando uno dei contraenti non adempie le sue obbligazioni, l'altro può a sua scelta chiedere l'adempimento o la risoluzione del contratto, salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno”

art. 2058 c.c.:

“Il danneggiato può chiedere la reintegrazione in forma specifica(1), qualora sia in tutto o in parte possibile.

Tuttavia il giudice può disporre che il risarcimento avvenga solo per equivalente, se la reintegrazione in forma specifica risulta eccessivamente onerosa per il debitore”

Da questo punto di vista non si comprenderebbe già (anche se non vi fossero gli artt. 1, 2, 4, 35 e 41, 2° comma Cost.) come le tutele in tema di licenziamento illegittimo potrebbero essere così diverse (e meno soddisfattive) da quelle spettanti nel diritto civile generale.

Se poi consideriamo l'impressionante e non casuale serie di riferimenti, richiami e tutele che la Costituzione assegna espressamente al lavoro e al lavoratore, allora

emerge con ancora più evidenza che il bilanciamento attuato dall'art. 3 del decreto n. 23 a discapito del lavoratore si pone in contrasto con la Costituzione repubblicana.

Ma non è finita.

Perché il legislatore non ha solo il dovere di attenersi alle regole di uguaglianza formale (art. 3, 1° comma) ma ha addirittura l'obbligo di procedere in senso attuativo di una uguaglianza sostanziale rimuovendo (e non introducendo) *“gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*.

Principio che il legislatore aveva attuato proprio (tra l'altro) con l'art. 18, Statuto e prevedendo il rimedio della reintegra.

In materia di lavoro vi è come detto la necessità di controbilanciare il diritto del lavoratore con la libertà dell'impresa.

Questa giustificazione potrebbe sicuramente portare ad una qualche diversità di trattamento rispetto al diritto civile generale (p.e. esclusione della reintegra in imprese di minori dimensioni, p.e. limitazione al quantum risarcitorio).

Ma non con le modalità di cui all'art. 3 del decreto n. 23, che penalizzano eccessivamente una parte, il lavoratore, senza che di contro sussista una meritevolezza nell'avvantaggiamento dell'altra.

Come già detto – ma si tratta indubbiamente di un *leit motiv* – vengono in rilievo i datori di lavoro di maggiori dimensioni, storicamente bene in grado di reggere il peso della reintegra causata dal proprio illecito.

Vengono inoltre in rilievo i casi di vizi di fattispecie più eclatanti, quali la mancanza degli elementi costitutivi che legittimano il recesso per motivo economico.

In relazione ad essi, quindi, lo stato soggettivo del datore di lavoro inadempiente è volontario e, quindi, difficilmente è possibile ravvisare una qualche meritevolezza ex art. 41, 2° comma Cost. nello slancio di tutela che gli assegna il legislatore del 2015.

L'esclusione della tutela reintegratoria in uno con il tetto massimo all'indennizzo, importa un duplice beneficio al datore di lavoro, che va esente dalla prima e si vede un limite nella seconda.

Si tratta di una limitazione di responsabilità.

Essa può essere introdotta dal legislatore (ma non dalle parti ex art. 1229 c.c.), anche in caso di dolo o colpa grave, al fine di contemperare i diritti del creditore con altri diritti e necessità del sistema o del mercato.

Ma tale bilanciamento deve essere ragionevole.

Di regola, laddove previsto, si tratta di ipotesi in cui il ripristino è impossibile, perché il bene o l'utilità è ormai venuta meno (come visto: p.e. perdita o avaria nel trasporto; micropermamenti di cui all'art. 139 codice delle assicurazioni private; ancora, in ipotesi di occupazione appropriativa, Corte cost. n. 148/1999 dava rilievo alla *"natura e al carattere eccezionale e temporaneo della disposizione denunciata"* – che prevedeva una liquidazione al ribasso del danno subito – al fine di ritenerne la costituzionalità).

L'esatto adempimento non è mai conculcato (salvo ex art. 2058 c.c. non *"risult[i] eccessivamente oneros[o]"* e qui, come detto, storicamente non lo è).

In questo caso invece, non solo l'esatto adempimento sarebbe possibile, tramite la reintegra, ma si introduce al contempo una limitazione al risarcimento per equivalente, nelle ipotesi peggiori, in cui vi è addirittura una piena volontà di inadempimento.

Inoltre e da ultimo va pure tenuto conto della liberalizzazione delle motivazioni a fondamento della modifica organizzativa che ha depurato il G.M.O. da ogni necessità di crisi economica, ragione per la quale esso può essere irrogato semplicemente per nella ricerca del maggiore profitto, ciò che ormai rappresenta diritto vivente.

Ciò conduce indubbiamente ad una notevole inclinazione del bilanciamento dei valori in favore del datore di lavoro e a discapito del lavoratore, posto che non si tiene in alcuna considerazione tutto quanto il lavoratore ha programmato e progettato, a livello personale e familiare (acquisto di una casa, nascita di figli, etc.), basandosi

sull'esistenza del rapporto di lavoro e sul fatto che esso non possa essere risolto dalla controparte senza una oggettiva giustificazione.

Quel che resta al lavoratore, sul piano sostanziale e dei presupposti, nelle ipotesi più eclatanti e gravi, è solamente la possibilità di dire che il dimagrito motivo oggettivo residuo non esiste, perché in realtà – essenzialmente – il posto di lavoro è stato occupato da un altro o perché qualcun altro (assunto o stabilizzato dopo il licenziamento) è stato occupato in mansioni che egli avrebbe potuto svolgere.

In tale ipotesi, che possono a tutti gli effetti considerarsi di inadempimento doloso al contratto di lavoro da parte del datore, alla luce di tutti i principi costituzionali in materia (persona, lavoro, ma spesso anche famiglia, pur non evocandosi direttamente il relativo parametro), nemmeno in presenza di un datore di lavoro sopra-soglia, al lavoratore spetta più di un indennizzo delimitato nel massimo, senza che possa rilevare un eventuale maggior danno (patrimoniale) e precludendo ad uno strumento che permette di alleviare adeguatamente buona parte dei danni verificatisi all'esito del licenziamento (patrimoniale, morale, esistenziale, alla professionalità, previdenziale).

Ebbene, in tali casi si ritiene illegittimo non assicurare anche la scelta della reintegra in capo al lavoratore, strumento che permetterebbe di soddisfare in misura ragionevole e più adeguata tutti i ordinariamente connessi all'illecito licenziamento.

Se ne desume, che la scelta di penalizzare il creditore-lavoratore – che in base alla costituzione dovrebbe semmai essere favorito rispetto ad altre figure di creditori non accreditate nella Costituzione – rispetto ad un qualunque altro creditore civile risulta ingiustificatamente discriminatoria e quindi lesiva sia del 1° comma dell'art. 3, sia del 2° comma dell'art. 3 (e qui per inattuazione dello stesso, posta in essere mediante il processo di de-attuazione – rispetto alla normativa pregressa – realizzato dal decreto n. 23).

Si chiede applicarsi la tutela di cui all'art. 3, 2° comma D.Lgs. n. 23/2015 (anche quale “rima obbligata”) anche all'ipotesi di licenziamento per motivo economico, in presenza degli stessi presupposti e con le stesse tutele.

8 – Effetti

L'eventuale introduzione del rimedio ripristinatorio nel caso di G.M.O. economico illegittimo per insussistenza del fatto condurrebbe al seguente contesto di tutele in ambito di decreto n. 23:

- a) agendo ex art. 3, 1° comma: spetterebbero sino a 36 mensilità;
- b) agendo ex art. 3, 2° comma: spetterebbero la reintegra + 12 mensilità;
- c) agendo ex art. 3, 2° comma con opzione: spetterebbero 27 mensilità.

Tale quadro non può certamente dirsi irrazionale, tutt'altro.

Solo nell'ipotesi in cui il lavoratore volesse optare (per propri motivi, quali p.e. l'avere già trovata una nuova occupazione) per il mero indennizzo, egli potrebbe farlo e in questo caso il *quantum* risarcitorio potrebbe essere il maggiore ottenibile (astrattamente: in realtà dipende dalla liquidazione giudiziale).

Nulla questio nell'ipotesi sub b), già collaudata ampiamente tanto nell'art. 18 quanto nel 3, 2° comma relativamente a licenziamenti per ragioni soggettive: la tutela reintegratoria è suscettibile di generare indubbiamente molte più utilità risarcitorie per il lavoratore rispetto al mero indennizzo monetario.

L'ipotesi sub c) potrebbe apparire in contrasto logico con l'ipotesi sub a), ma ciò non è.

Intanto il limite di 36 mensilità è previsto astrattamente come massimo ed è mediato dalla liquidazione giudiziale.

Inoltre e soprattutto, l'ipotesi sub c) consente al lavoratore di ottenere la reintegra e riservarsi l'opzione per la monetizzazione dell'estinzione del rapporto (15 mensilità) all'esito della causa, potendo attendere gli sviluppi del processo e della propria vita, anche lavorativa; si tratta di una applicazione di quel meccanismo giuridico che risponde al nome di opzione e che nei rapporti interprivatistici – concedendo un vantaggio economico – è considerato un negozio a titolo oneroso, ciò che per l'appunto vale anche nel caso di specie (domandando la tutela reintegratoria e non quella indennitaria del 1° comma dell'art. 3, il lavoratore astrattamente

“rinuncerebbe” ad un delta di 9 mensilità rispetto a quanto potrebbe ottenere, nel massimo, agendo da subito per il solo indennizzo ex 1° comma).

Inoltre concedendo la scelta se agire o meno per la reintegra, si va come detto a dare copertura anche a tutti i danni discendenti dal licenziamento e già ampiamente esaminati in precedenza.

9 – Conclusioni.

Alla luce di tutto quanto esposto, si chiede alla Corte costituzionale la declaratoria di illegittimità costituzionale dell’art. 3 del decreto legislativo n. 23 del 2015 nella parte in cui non prevede l’applicabilità del 2° comma anche in relazione al licenziamento determinato da “*ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*” (art. 3, L. n. 604/1966).

P.Q.M.

il Tribunale di Ravenna, ritenuta la questione rilevante e non manifestamente infondata dispone, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 23 della l. n. 87/1953, la trasmissione degli atti (comprese le comunicazioni e le notificazioni di cui alla presente ordinanza) del presente procedimento alla Corte Costituzionale affinché valuti se sia costituzionalmente legittimo, con riferimento agli artt. 1, 2, 3, 1° e 2° comma, 4, 1° comma, 24, 1° comma, 35, 1° comma, 41, 1° e 2° comma, Cost., l’art. 3, 1° e 2° comma D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui non prevede l’applicazione del 2° comma anche alle ipotesi di licenziamento determinato da “*ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*”;

ordina che, a cura della Cancelleria, la presente ordinanza sia notificata alle parti in causa, nonché al Presidente del Consiglio dei ministri;

dispone, altresì, che la presente ordinanza sia comunicata con immediatezza ai Presidenti delle due Camere del Parlamento;

dispone la sospensione del presente giudizio sino alla decisione della Corte
Costituzionale.

Ravenna, li 27/09/2023

IL GIUDICE
DOTT. DARIO BERNARDI