

La Corte Costituzionale prosegue con l'opera demolitoria del Jobs Act

(Diritto e Giustizia)

Per chi suona la campana

La Corte Costituzionale è costretta nuovamente a intervenire sulla disciplina dei licenziamenti acclarando un ulteriore profilo di illegittimità della disciplina del c.d. Jobs Act. In questo caso la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 per avere ecceduto nell'esercizio della delega sul tema delle nullità di licenziamento «espressamente» previste dalla legge e lancia ancora un monito al legislatore

di [Pasqualino Albi - Ordinario di diritto del lavoro Università di Pisa e Avvocato giuslavorista](#)

SOMMARIO

- [L'eccesso di delega fra nullità testuali e nullità virtuali del licenziamento](#)
- [Sulla nullità del licenziamento](#)
- [L'incompletezza dell'art. 2 d.lgs. 23/2015](#)
- [Ancora un monito al legislatore](#)

L'eccesso di delega fra nullità testuali e nullità virtuali del licenziamento

Con la sentenza n. 22 del 22 febbraio 2024 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, limitatamente alla **parola «espressamente»**. Il Giudice delle leggi ha accolto la questione di costituzionalità, sollevata dalla Corte di Cassazione (ordinanza del 7 aprile 2023) in relazione all'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 nella parte in cui limita l'applicazione della **tutela reintegratoria «agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge»**. I Giudici della Consulta hanno ritenuto che l'introduzione nel decreto delegato dell'avverbio «*espressamente*», contrasti con l'art. 76 Cost. giacché il criterio di delega di cui all'art. 1, comma 7, lett. c) della l. n. 183/2014 ha sì inteso limitare il diritto alla reintegrazione «ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato» senza tuttavia ulteriori distinzioni fra le singole ipotesi di nullità.

La vicenda processuale che porta alla questione di costituzionalità trova origine dal ricorso in Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Firenze che, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, aveva dichiarato la nullità del licenziamento disciplinare comunicato ad un lavoratore (assunto, con mansioni di autista, mediante un contratto stipulato dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015) per violazione degli artt. 53 e 54 dell'Allegato A al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148. La Corte di merito, acclarata la nullità del licenziamento, aveva dichiarato estinto il rapporto di lavoro intercorso e condannato la società datrice di lavoro al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015. La particolarità del caso di specie è quella del **rapporto di lavoro nel settore autoferrotranviario** con una specifica disciplina in tema di procedimenti disciplinari che, per quanto qui interessa, comporta la nullità del licenziamento disciplinare ove non sia stato nominato il Collegio di disciplina invocato dal lavoratore (Cass. 7 marzo 2023, n. 6765, Cass. 6 marzo 2023, n. 6555, Cass. 9 novembre 2021, n. 32681).

È la prima volta, nel filone di giurisprudenza costituzionale sulle c.d. tutele crescenti, che l'art. 76 Cost. è **l'unico parametro di costituzionalità invocato**. In particolare, nella decisione n. il giudice rimettente faceva riferimento agli artt. 3, 4, 35 primo comma, 76 (per il tramite dell'art. 24 della Carta Sociale Europea e 117; nella n. agli artt. 3, 4 primo comma, 35, comma 1, 24; nella n. agli artt. 3 primo comma, 4, 35 primo comma, 117 primo comma; nella n. 7/2024 agli artt. 3, 4, 10, 24, 35, 38, 41, 11, 76 e 117. Al centro dei richiami della

Corte viene posta la giurisprudenza in tema di **condizioni di legittimità dell'esercizio della delega legislativa**.

La Corte, da un lato, riconosce l'esistenza di settori in cui è naturale che i criteri di delega abbiano un contenuto particolarmente ampio da richiedere un sostanziale «riempimento normativo» del legislatore delegato (v. la sentenza n. 166/2023); dall'altro, afferma che è possibile che la legge delega contenga «*principi e criteri direttivi molto puntuali e specifici*» (v. ancora la sentenza n. 166/2023 e le nn. 142/2020, 170/2019 e 182/2018).

Nella sentenza in commento la Corte rileva che nella legge delega la **reintegrazione** è riferita indistintamente ai licenziamenti nulli e pertanto «*una eventuale distinzione, inedita – come si è visto sopra nel richiamare il quadro normativo di riferimento – rispetto alla disciplina previgente dei licenziamenti individuali, avrebbe richiesto una previsione (questa sì) espressa*». D'altra parte, una distinzione espressa è stata operata dalla legge delega nel campo dei licenziamenti disciplinari ingiustificati, dove si prevede che la reintegrazione sia limitata a «specifiche fattispecie».

Non essendo possibile una interpretazione dell'art. 2 tale da superare il tenore letterale dell'avverbio «*espressamente*», la questione di costituzionalità viene ritenuta fondata.

Sulla nullità del licenziamento

La Corte mette in luce che nel sistema normativo è andata delineandosi la categoria dei licenziamenti nulli sia in specifici casi stabilita dalla legge .

La Corte esamina l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori come riformulato dalla l. n. 92 del 2012, con cui il licenziamento nullo è disciplinato come «*fattispecie di carattere generale*» e «*delineato in termini maggiormente puntuali*». La Corte rammenta che l'art. 18 cit. prevede la formula di chiusura del licenziamento «*riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge*». Successivamente, la Corte evidenzia lo squilibrio creato dal d.lgs. n. 23/2015 con cui «*la fattispecie unitaria, ampia e onnicomprensiva di cui all'art. 18 dello statuto lavoratori, a seconda che la nullità sia o meno «espressa»*».

L'incompletezza dell'art. 2 d.lgs. 23/2015

La Corte concentra la propria attenzione ricostruttiva sulle principali «nullità virtuali» del licenziamento al centro di una lunga maturazione giurisprudenziale. La Corte ricorda in particolare: il licenziamento in periodo di comporta per malattia intimato prima del superamento del medesimo, che viene ritenuto nullo ex art. 1418 c.c. per violazione dell'art. 2110 c.c., quale norma imperativa (Cass. 29 marzo 1980, n. 2072); la dichiarazione di illegittimità (Corte cost. n. 61/1991) dell'art. 3 della l. n. 1204/1971, sul divieto di licenziamento della lavoratrice madre, nella parte in cui questo prevedeva la temporanea inefficacia anziché la nullità del licenziamento; prima del d.lgs. 75/2017, la violazione della garanzia procedimentale di cui all'art. 55-*bis*, co. 4, d.lgs. n. 165/2001; il licenziamento per motivo illecito ex art. 1345 c.c.; il licenziamento ritorsivo del *whistleblower* (art. 2, co. 2-*quater*, l. n. 179/2017); il licenziamento intimato in violazione del c.d. blocco dei licenziamenti durante la pandemia da Covid-19; il licenziamento intimato in contrasto con l'art. 4, c. 1, della l. n. 146/1990 e quello in violazione della conservazione del posto di cui all'art. 124, comma 1, d.p.r. n. 309/1990. L'incoerenza dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 rispetto al disegno della legge-delega emerge, secondo la Corte, proprio perché **la disposizione risulta incompleta rispetto alle ipotesi di nullità virtuali**, rimaste prive di un regime sanzionatorio chiaramente identificabile.

La Corte mette in luce che anche dal punto di vista dell'**interpretazione sistematica**, la limitazione alla nullità testuale sembra **eccentrica** rispetto all'impianto della legge 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. Infine la sentenza in commento mette in rilievo l'**inedito ribaltamento della regola civilistica** sancita dall'art. 1418, c. 1, cod. civ. che prevede la

nullità come sanzione della violazione di norme imperative e la esclude qualora si rinvenga una legge che disponga diversamente. Invece la disposizione censurata intende, al contrario, derogare alla nullità che consegue alla violazione di norme imperative.

Ancora un monito al legislatore

Da ultimo, la sentenza, citando la sua precedente decisione n. 150/2020 per rimarcare che *«normativa di importanza essenziale, che vede concorrere discipline eterogenee, frutto dell'avvicinarsi di interventi frammentari»*. Si tratta dell'ennesimo monito che la Corte costituzionale lancia al legislatore affinché intervenga su **un quadro di contraddizioni e di lacune che è diventato insostenibile**.

Siamo dunque davanti ad una stratificazione normativa che crea iniquità, fratture, difficoltà ed incertezze interpretative che ci riguardano da vicino e che dovrebbe interessare il legislatore considerato che, come messo in luce in precedenza da Corte cost. n. 183/2022, la materia dei licenziamenti è di importanza essenziale per la sua connessione con i diritti della persona del lavoratore e per le sue ripercussioni sul sistema economico complessivo.