

Corte costituzionale e licenziamento collettivo¹

Roberto Romei

1. La sentenza della Corte costituzionale n.7 del 2024 rappresenta l'ultimo intervento, ma solo in ordine di tempo, su un tema, potrebbe dirsi senza ironia, ormai tradizionale per la Corte, e cioè la disciplina del licenziamento: la sentenza n. 7/2024 è infatti la settima in sei anni.

L'intento riformatore che animò l'opera di Riccardo nella sua veste di consigliere della Ministra Fornero nella sua opera di revisione della disciplina delle conseguenze del licenziamento illegittimo e che si trasfuse nella L. n. 92 del 2012 è stato profondamente rivisto dagli interventi della giurisprudenza. Sia la Corte costituzionale che la Corte di Cassazione hanno pressoché cancellato il tratto principale delle due riforme del 2012 e del 2015 e cioè la sfasatura tra il piano della valutazione sulla illegittimità del licenziamento e quello della sanzione e di conseguenza la individuazione di due categorie di vizi all'interno del genere licenziamento illegittimo, l'una che dava luogo al rimedio della reintegrazione la seconda ad una tutela solamente indennitaria. Dei quattro tipi di reazione in cui era articolato l'art. 18 solo il primo, quello connesso al licenziamento discriminatorio, può dirsi essere rimasto in piedi; mentre gli altri tre hanno subito profondi rimaneggiamenti.

Analogo discorso, sia pur in termini più attenuati, può farsi per la riforma del 2015.

¹ Lo scritto è stato anticipato sul n. 1 (2024) della *Rivista italiana di diritto del lavoro*.

Gli interventi della giurisprudenza, supportati da una parte della dottrina lavoristica, toccano snodi teorici ed argomentativi di notevole importanza, che non potranno essere ignorati da un futuro legislatore, ove mai ritenesse di risistemare l'intera disciplina, ed anche dalla dottrina lavoristica, ove mai ritenesse di ritornare sulla materia del licenziamento con intenti meno spalmati sul dato contingente e più attenti ai profili sistematici.

Per ora, tuttavia, continua la lunga serie di sentenza sulla nuova disciplina del licenziamento, tra cui, appunto la n. 7 del 2024 che si pronuncia sulla legittimità costituzionale della disciplina del licenziamento collettivo introdotta proprio dal D.lgs. n. 23/2015.

2. Per il vero la Corte, con la sentenza n. 254 del 2020² già si era pronunciata sulla disciplina del licenziamento collettivo: sempre la Corte di appello di Napoli aveva sollevato una questione di legittimità costituzionale degli artt. 1 e 10 del d.lgs. n. 23/2015 sia con riferimento alla diversità del regime sanzionatorio differenziato «a seconda della data di assunzione» nell'ipotesi della «violazione dei criteri di scelta, avvenuta contestualmente in una medesima procedura di licenziamento collettivo tra omogenei rapporti di lavoro», sia con riferimento alla previsione, in caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta, del solo rimedio indennitario, e cioè di «un sistema sanzionatorio ...privo dei caratteri di efficacia ed effettività della sanzione», come invece sarebbe imposto dalle fonti internazionali ed in particolare dalla CDFUE.

La Corte, come è noto, ha ritenuto la inammissibilità di entrambe le questioni.

Peraltro, la Corte di appello di Napoli si rivolse anche alla Corte di giustizia, assumendo la contrarietà della disciplina interna con quella dell'Unione Europea, e la Corte, come è noto, dapprima si dichiarò incompetente³; successivamente, quando fu il tribunale di Milano ad investirla della stessa questione, affermò la conformità della disciplina nazionale a quanto prevede la Direttiva⁴.

Ora la Corte napoletana ritorna sul punto, sollevando una questione di legittimità costituzionale articolata su tre ordini di motivi, lamentando l'eccesso di delega, la disparità tra lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015 quanto alle conseguenze derivanti dalla illegittimità del licenziamento collettivo, ed infine, la inadeguatezza della tutela indennitaria a costituire una sanzione efficace. Questi ultimi due profili, come si è detto erano già stati affrontati dalla Corte in precedenti sentenze in tema di licenziamento, con le quali si può non consentire, ovviamente, ma che non possono o, meglio, non dovrebbero, essere ignorate⁵.

² In ADL, 2021, II, 403 ss., con nota di Pareo, *Sull'adeguatezza della tutela economica nel licenziamento collettivo illegittimo: riflessioni a partire da Corte costituzionale n. 254/2020*.

³ C. giust. 4 giugno 2020, causa C – 32/20, FI., Rep. 2020, voce *Unione Europea*, n. 922

⁴ Corte giust. 17 marzo 2021, causa C-652/19, in FI, 2021, IV, 255.

⁵ La nuova rimessione alla Corte era stata in certo modo preannunciata: si veda infatti il commento della dott.ssa Musella, già Consigliera della Corte di appello di Napoli, dal significativo titolo *La partita non si chiude con la sentenza n. 254/2020*, su LDE, n. 1/2021. La stessa Corte, peraltro, aveva sollevato nel 2019 anche una terza questione di legittimità costituzio-

A parere della Corte costituzionale le questioni di legittimità costituzionale sono infondate.

A tale conclusione la Corte giunge dopo una lunga motivazione, che si segnala per la sua consequenzialità e per i misurati riferimenti alle norme costituzionali (materiale maneggiato spesso non con la cura che meriterebbe), in ciò distaccandosi dalle precedenti sentenze emesse dalla Corte sulla stessa materia, le cui motivazioni non appaiono altrettanto sorvegliate: il che, indipendentemente dall'opinione che si possa avere sulle conclusioni cui giunge la Corte, appare come un dato meritevole di essere segnalato.

Nel corso dell'ampia motivazione la Corte ripercorre le vicende che hanno interessato la disciplina del licenziamento dal 2012 ad oggi: digressione questa nella quale colpisce l'affermazione secondo cui la reintegrazione sembrava essere «una conquista irretrattabile di tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi». Frase questa di cui non è chiara la portata, e precisamente, se con essa la Corte disveli il proprio pensiero, o se si limiti a riportare quello che prima del 2012 era, invero per tutti, un dato che sembrava davvero imm modificabile.

Nel 2012 l'ordinamento ha fatto un brusco scarto, che è stato in buona misura annullato da progressivi interventi proprio della Corte costituzionale e della Corte di cassazione, che hanno nella sostanza invertito la tendenza del legislatore del 2012, riportando la reintegrazione al centro del sistema sanzionatorio avverso il licenziamento illegittimo.

Nel campo di applicazione dell'art. 18 infatti, la tutela reintegratoria appare ancora oggi, ed a dispetto delle intenzioni del legislatore del 2012, il rimedio senza dubbio prevalente ⁶.

Ma l'art. 18 riguarda ormai una fetta sempre meno ampia della forza lavoro che è invece interessata, nella sua maggioranza dalla disciplina contenuta nel d.lgs. n. 23/2015, oggetto del primo degli interventi della Corte costituzionale sulla disciplina del licenziamento.

È indubbio, o almeno così pare chi scrive, che l'atteggiamento della Consulta sia stato connotato da una certa riluttanza, se così si può dire, ad accettare la nuova disciplina.

La sentenza in commento sembrerebbe muoversi su un piano diverso, ma non è detto che sia davvero così.

La di poco successiva sentenza n. 22 del 2024 ha invece ritenuto che concretasse un eccesso di delega l'aver limitato la tutela reintegratoria ai soli casi di nullità del licenziamento «esspressamente» qualificati come tali dalla legge: la

nale avente ad oggetto le legittimità del regime delle spese nel processo del lavoro, questione anch'essa rigettata dalla Corte con la sentenza del 19 novembre 2020, n. 268.

⁶ Vale la pena osservare come il giudice applichi il rimedio reintegratorio anche ove, in caso di licenziamento per gmo, l'obbligo di ripescaggio non sia stato assolto, secondo un indirizzo rimasto costante, ma che nella sostanza priva di significato il comma 7 dell'art. 18 che prevede l'applicazione della tutela indennitaria nelle «altre ipotesi» in cui accerta che non sussiste il fatto alla base del licenziamento e che dovrebbero essere appunto i casi in cui l'onere del ripescaggio non è stato assolto o non lo è stato in maniera sufficiente.

Corte, infatti, osserva come nella legge delega non vi sia alcuna distinzione tra nullità testuali e nullità virtuali: il che è perfettamente vero. Come è vero però che, valorizzando la *ratio* dell'intero provvedimento si sarebbe potuti giungere a conclusioni diverse: ciò che il legislatore voleva assicurare, nel 2015 come nel 2012, era la certezza di una disciplina che riconnette il rimedio reintegratorio a quei soli casi in cui la legge espressamente, e dunque chiaramente, qualifica il licenziamento come nullo. Dunque, ancorché la lettera della legge delega non operasse alcuna distinzione, il riferimento alle sole nullità testuali si sarebbe potuto ricavare dell'impianto generale. La Corte invece ha ritenuto di non percorrere questa strada, in omaggio, forse, ad un criterio di giustizia sostanziale, per cui situazioni uguali debbono essere trattate in modo uguale, ritenuto prevalente, ancora una volta, sulle esigenze di certezza della disciplina.

3. Tornando ora alla sentenza in commento – oltre a quello dell'eccesso di delega per non essere il licenziamento collettivo riconducibile alla nozione di licenziamento economico oggetto appunto della delega – la Corte di appello di Napoli aveva sollevato tre ulteriori profili di possibile illegittimità costituzionale: la violazione della delega legislativa per contrasto con i principi enunciati dalla Carta sociale europea; la irrazionalità della differenziazione del trattamento in ragione della data di assunzione; la insufficiente efficacia dissuasiva di una tutela articolata sul solo sistema indennitario, che né appare dotata di reale efficacia dissuasiva né in grado di assicurare un ristoro effettivo del danno derivante da un licenziamento illegittimo.

Tralasciando i profili di contrasto con la Carta sociale europea, a proposito dei quale la Corte riprende le argomentazioni che già erano state svolte nella sentenza del 2018, un breve cenno merita l'altra questione sollevata dalla Corte di appello di Napoli, relativa alla irrazionalità della applicazione di discipline diverse, sulla stessa platea di lavoratori, in ragione della data di assunzione.

In verità, che vi possa essere una diversità di trattamento a causa dell'avvicinarsi di due diverse discipline che insistono sul medesimo oggetto è una conseguenza necessaria del fenomeno della successione delle leggi nel tempo. Sicché non è chiara la ragione del perché una siffatta conseguenza si porrebbe in contrasto con il principio di uguaglianza, a meno di non voler ritenere che, fatta una legge, questa non possa più essere suscettibile di revisioni, modifiche, abrogazioni parziali, perché ciò assoggetterebbe coloro che rientrano nel campo di applicazione della nuova normativa ad una disciplina diversa dalla precedente.

Del resto, la Corte, già nella sentenza n. 194 del 2018 aveva affrontato la medesima questione, rigettandola, e nella sentenza in commento mantiene la stessa posizione.

Semmai ad essere pignoli, qualche dubbio potrebbe sollevare l'argomento di cui si serve la Corte per rafforzare la sua opinione, valorizzando l'obiettivo perseguito dal legislatore nel 2015, quello cioè di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro. Rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro richiede interventi di ben maggiore spessore che la sostituzione di un sistema sanzionatorio con un altro. Tanto più che sarebbe stato sufficiente, senza dover ricercare motivazioni ulteriori,

limitarsi ad osservare come la coesistenza di due discipline diverse del licenziamento illegittimo, sia una conseguenza necessitata della successione di leggi nel tempo.

4. Sotto un aspetto più generale, può osservarsi come la scelta del legislatore di introdurre un forte cesura nell'apparato sanzionatorio del licenziamento illegittimo, possa dirsi avere superato l'esame di costituzionalità, ma solo a certe condizioni, che si vedranno appena sotto.

Sia nella sentenza del 2018, la n. 194, che in questa, infatti la Corte non solo ribadisce, come ha fatto più volte, che la sanzione della reintegrazione non è provvista di rilevanza costituzionale, cioè non è un meccanismo di reazione al licenziamento illegittimo imposto costituzionalmente. E ritiene, sul punto però si ritornerà più avanti, che una indennità risarcitoria, di misura variabile, possa rappresentare un efficace meccanismo dissuasivo.

Una seconda considerazione riguarda il profilo dell'eccesso di delega.

Secondo la Corte di appello di Napoli, l'art. 10 del D.lgs. n. 23/2015, allorché si occupa delle conseguenze derivanti dalla violazione dei criteri di scelta della procedura prevista dall'art. 4 della L. n. 223/1991 sarebbe incorso in un eccesso di delega a confronto di quanto disponeva l'art. 1 c. 7 della L. n. 183/1914 che aveva autorizzato il Governo ad intervenire con un decreto legislativo sulla materia dei «licenziamenti economici»: l'espressione, anzi il sintagma «licenziamenti economici», per utilizzare il lessico della sentenza, a parere sempre della Corte remittente, era da intendersi come riferito ai soli licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

In tema di eccesso di delega, l'orientamento della Corte è da sempre attestato su posizioni permissive, la Corte ha sempre interpretato il vincolo dei «principi e criteri direttivi» sancito dall'art. 76 Cost. in base a criteri a maglie molto larghe.

Ed infatti, anche in questa occasione, la Consulta ritiene inesistente il vizio di eccesso di delega: a tanto la sentenza perviene argomentando sia dai lavori preparatori, che dall'uso comune dell'espressione che va intesa in senso atecnico e duttile, tale da abbracciare ogni licenziamento che avvenga per ragioni oggettive o comunque indipendenti dal comportamento del lavoratore e quindi sia i licenziamenti individuali per gmo che il licenziamenti collettivi che avvengono per «ragioni di impresa» e quindi, come tali, rientrano nel novero dei licenziamenti economici.

Ma non sembra essere questa la *ratio decidendi* della sentenza: il ragionamento della Corte sembra infatti essere incentrato sul rispetto del principio di uguaglianza o, meglio, come si è detto, poco sopra, di una ragione di giustizia sostanziale, per cui casi uguali debbono essere soggetti alla medesima disciplina⁷.

⁷ La vera ragione sembra infatti risiedere nel passo in cui la Corte, al punto n. 10, osserva che la «limitazione della tutela reintegratoria [...] si è tradotta nella sua esclusione in tutti i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo [...] Pertanto, la simmetria con il licenziamento per giustificato motivo oggettivo consente, sul piano della complessiva coerenza della disciplina risultante dall'esercizio della delega legislativa, di ritenere il sintagma «licenziamenti economici» riferito non solo ai licenziamenti individuali, ma anche a quelli collettivi».

Così è stato nel caso deciso dalla sentenza n. 59 del 2021 in cui la Corte ha ritenuto costituzionalmente illegittima la discrezionalità che il comma 7 dell'art. 18 attribuiva al giudice la facoltà di disporre o non la reintegrazione; o nel caso della sentenza n. 125 del 2022 che ha abrogato l'avverbio «manifestamente».

Ma così è anche per il principio enunciato dalla Cassazione⁸ che discostandosi dal precedente orientamento secondo il quale la reintegrazione poteva essere comminata in caso di insussistenza del fatto oggetto di contestazione⁹, ovvero nell'ipotesi di stretta coincidenza tra fatto contestato e fattispecie tipizzata dalla contrattazione collettiva, ha ritenuto invece che spettasse al giudice valutare il fatto nella sua oggettiva gravità e dunque sanzionare con la reintegrazione un licenziamento motivato un fatto assimilabile, quanto a gravità, ad una ipotesi espressamente presa in considerazione dal contratto collettivo, ma punita con una sanzione conservativa. E così è anche per la recentissima sentenza della Consulta, cui si accennava appena sopra, sul significato da attribuire al termine «nullità» di cui all'art. 3 comma 2 del d.lgs. n. 23 del 2015.

Il criterio della giustizia sostanziale sembra dunque rappresentare la vera ragione alla base delle incursioni della giurisprudenza sulla disciplina del licenziamento, anche a scapito di altre ragioni giustificatrici, come, ad esempio, la certezza dei casi in cui comminare la reintegrazione, o le diversità che esistono tra i tipi di licenziamento e che potrebbero giustificare la sottoposizione ad una disciplina diversa.

Significativa, ad esempio, è la sentenza n. 59 del 2021, in cui è chiaro l'intento di omogeneizzare le tutele contro il licenziamento illegittimo ove il fatto sia insussistente: la ragione della sentenza, infatti, risiede tutta nella necessità, che la Corte ammanta di rilevanza costituzionale, che i regimi di tutela siano gli stessi in ogni caso in cui in ogni caso in cui il fatto posto a fondamento del licenziamento non possa dirsi esistente, sia che esso abbia rilievo disciplinare sia che sia posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La Corte infatti, nell'occasione, si rifiuta di dare alle diversità che intercorrono tra le due fattispecie prese in considerazione ai commi 4 e 7 dell'art. 18¹⁰.

Anche la sentenza n. 194 del 2018 che a prima vista sembrerebbe muoversi in direzione diversa è ascrivibile al medesimo filone allorché ritiene irragionevole il criterio rigido stabilito dalla legge per la commisurazione dell'indennizzo all'anzianità di servizio del lavoratore licenziato perché vengono trattate in

⁸ Si legge infatti al n. 74 dell'ordinanza della Cass. Sez. VI, 27 maggio 2021 n. 14777 in q. Riv., 2021, II, 728 ss. con nota di Polito, *La seconda ipotesi di «ingiustificatezza qualificata» prevista dall'art. 18 comma 4 St.lav: tra lettura estensiva e restrittiva*: «Non solo, il suddetto orientamento, che si va sempre più cristallizzando come “diritto vivente”, rischia di entrare in conflitto col principio di uguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificato trattamento differente di situazioni omologhe, laddove preclude l'accesso alla tutela reintegratoria per le fattispecie di pari o minore gravità rispetto a quelle tipizzate dai contratti collettivi»

⁹ Ovvero nel caso della sua irrilevanza disciplinare, che è una variante della insussistenza del fatto.

¹⁰ In senso critico Tosi-Puccetti 2021; Pisani 2021, 522; Ferrante 2021, 509; Pisani 2022.

modo uguale «situazioni che possono essere – e sono in concreto – diverse» e si tradisce «la finalità primaria della tutela risarcitoria, che consiste nel prevedere una compensazione adeguata del pregiudizio subito dal lavoratore ingiustamente licenziato», essendo l'anzianità nel lavoro solo uno dei tanti fattori dai quali dipende l'entità del pregiudizio patito in concreto.

Indicazione questa di non poco conto specie se letta alla luce dell'invito, peraltro condivisibilissimo, che la Corte rivolge al legislatore a rimettere mano alla disciplina del licenziamento ormai diventata un labirinto quasi inestricabile¹¹, e che forse fornisce una qualche indicazione sugli esiti delle future pronunce della Corte sulle questioni di legittimità costituzionale sollevate dall'ormai onnipresente Tribunale di Ravenna e da quello di Catania¹².

5. Un altro profilo assai importante riguarda la terza questione sollevata dalla Corte remittente, circa la insufficienza di una tutela meramente indennitaria, e per di più con la previsione di un tetto massimo, a rappresentare una reale misura dissuasiva.

Alla questione è dedicata una parte non irrilevante della sentenza, dove la Corte ribadisce da un lato principi già noti¹³, evidenziando come la tutela reintegratoria non costituisca «l'unico paradigma possibile», né una misura costituzionalmente imposta. E dall'altro, come anche una tutela meramente indennitaria possa assolvere ad una funzione dissuasiva, a condizione che sia improntata ai canoni di «effettività e di adeguatezza».

Non era questa la sede: dato il perimetro del giudizio di costituzionalità, segnato dal contenuto dell'ordinanza di rimessione, la sentenza non poteva che conformarsi al precedente del 2018. Ma nondimeno la sentenza si imbatte in alcuni nodi irrisolti delle misure sanzionatorie del licenziamento illegittimo, che avrebbero meritato, non qui, ma nella sentenza del 2018, ben altro approfondimento. E che qui vale solo accennare, e nemmeno nella loro completezza.

A suo tempo, e cioè circa sei anni fa, la Corte ritenne che ancorare la misura del risarcimento ad un criterio automatico in funzione dell'esclusivo dato della anzianità di servizio fosse una misura costituzionalmente illegittima, dal momento che non consentiva di rapportare il danno alle condizioni effettive del singolo lavoratore coinvolto.

La sentenza peraltro non menzionò i diversi fattori da cui poteva dipendere l'entità del danno; ed i criteri che si rinvenivano nell'ordinamento, come ad esempio il numero dei dipendenti o le dimensioni dell'impresa, come prevede l'art. 8 della L. n. 604 del 1966, nulla hanno a che vedere con la commisurazione del risarcimento all'effettivo pregiudizio: il danno effettivo dipende infatti

¹¹ Si vedano i saggi pubblicati sul fascicolo straordinario di *VTDL*, 2024 che raccoglie di atti del Convegno di Parma del maggio 2023 sui licenziamenti individuali e collettivi,

¹² Cui fa riferimento anche Maresca nel saggio di apertura *La legittimità costituzionale delle tutele crescenti si consolida: un pre-commento a Corte Cost. 22 gennaio 2024*, n. 7

¹³ Con una dovizia di richiami alle precedenti sentenze davvero notevole.

da fattori diversi, come ad esempio, ma non solo, dalle condizioni del mercato del lavoro o dalle condizioni personali.

Va osservato ancora come la Corte, pur avendo affermato, in motivazione, che l'indennizzo minimo di quattro mensilità «è suscettibile di minare la funzione dissuasiva e non realizza un equilibrato contemperamento degli interessi», concluda in senso opposto nel dispositivo, laddove la censura di inadeguatezza della misura minima dell'indennizzo non viene accolta, giudicandosi incostituzionale il solo criterio dell'anzianità crescente. Come dire che la funzione dissuasiva si identifica con la imprevedibilità della sanzione pecuniaria.

In realtà, funzione risarcitoria della sanzione contro il licenziamento illegittimo e funzione dissuasiva sono funzioni che sembrano avere poco in comune.

La prima dovrebbe essere parametrata sulla situazione del singolo lavoratore: la seconda invece risente della diversa forza economica dell'impresa: la funzione dissuasiva è dunque minore ed a volte nulla ove l'impresa sia forte economicamente. Sicché sembra quasi, nel sistema delineato dalle sentenze della Corte, che sia l'incertezza del diritto a creare deterrenza, aumentando così la funzione dissuasiva.

La realtà è che i parametri indicati dal legislatore non sembrano avere nulla a che vedere con il danno effettivamente patito, non hanno, cioè, natura risarcitoria, ma sono espressione di una valutazione discrezionale del legislatore, come osserva la stessa sentenza in commento, che ne riconosce l'adeguatezza, sia utilizzando l'argomento (debole) della finalità cui si è ispirato il legislatore del 2015, quella cioè di incentivare l'occupazione. Sia raffrontando l'indennità stabilita dalla legge con la misura della indennità sostitutiva della reintegrazione.

I due criteri di confronto utilizzati dalla Corte non appaiono cristallini, e probabilmente non sono necessari a giustificare l'adeguatezza della indennità fissata dalla legge, che, come sembra, non assolve una funzione risarcitoria, bensì indennitaria, rappresentando una misura reattiva sotto forma sempre del compenso in denaro non rapportato però all'entità reale del pregiudizio, quanto invece influenzato dall'incidenza di circostanze speciali, che induco il legislatore a discostarsi, nella liquidazione dell'indennizzo, dal riferimento al danno, per ispirarsi ad una esigenza di soddisfazione secondo criteri in tutto o in parte indipendenti.

Dunque, una sorta di penale, cioè di liquidazione forfettizzata del danno. Ma un meccanismo indennitario, checché se ne pensi, è un meccanismo che ubbidisce al tanto vituperato criterio del *firing cost*. La situazione creatasi all'indomani delle sentenze della Corte rende il meccanismo solo più incerto.

La questione se poi l'indennità abbia o non una funzione dissuasiva, è altrettanto se non ancora più delicata. Allorché infatti si parla di funzione dissuasiva, si prescinde del tutto da risarcimento, ma si allude invece ad una sanzione che ha una funzione afflittiva nei confronti del danneggiante, e non ha lo scopo invece di ristorare il danneggiato, come accade nel danno punitivo, di problematica applicazione nel nostro ordinamento.

Un'ultima notazione.

È dubbio che tra licenziamento individuale e collettivo vi sia una differenza «ontologica». Senza scomodare Sant' Anselmo (molto popolare in verità, tra

i giudici italiani), la Corte bene avrebbe potuto, come in realtà ha anche fatto, limitarsi ad evidenziare come a maggior sostegno del rigetto della questione di costituzionalità, il licenziamento collettivo, rimane pur sempre un recesso, ma soggetto ad una disciplina del tutto diversa da quella del licenziamento individuale, perché inserito in una procedura assai complicata – come quella della L. n. 223 del 1991 cui si affianca a certe condizioni quella introdotta dai comma 224 e sgg. della L. n. 234/2021 – che inserisce il licenziamento collettivo in una cornice completamente diversa, di confronto e mediazione con le organizzazioni sindacali e con soggetti pubblici¹⁴. In verità, non tutti i gatti di notte sono bigi: a guardar bene se ne distinguono i colori, Così come, a guardar bene, è lecito distinguere le diverse ipotesi di illegittimità del licenziamento. Ove il confronto sindacale o con i soggetti pubblici si concluda con una validazione circa la sussistenza delle ragioni del licenziamento, la violazione dei criteri di scelta, a volte di non semplice applicazione, integra un vizio di minore rilevanza rispetto alla assenza del fatto alla base del licenziamento. Così come, per il licenziamento individuale per ragioni oggettive, o meglio, da ora economiche, il mancato assolvimento dell'obbligo di ripescaggio costituisce un vizio di minor rilevanza rispetto a quello dell'assenza del fatto che ne è alla base, giustificando una disciplina diversa. Come infatti, ma invano, fece il legislatore del 2012.

Riferimenti bibliografici

- Ferrante, V. 2021. “Non c'è alternativa alla reintegra, in caso di manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo.” *DRI*.
- Gambacciani, M. 2023. *Diritti sindacali partecipativi e «dovere» di contrarre*. Torino: Giappichelli.
- Pisani, C. 2021. “La riforma dei regimi sanzionatori del licenziamento per mano della Consulta.” *DRI*.
- Pisani, C. 2022. *Le tecniche di tutela nell'età della giurisdizione, Relazione in Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Atti giornate di studio Aidlass, La Tribuna, 2023, 9 sgg.
- Tosi, P., Puccetti, E. 2021. “La facoltatività della reintegra tra disparità di trattamento ed eccesso di discrezionalità.” *q. Riv. II*: 487 sgg.

¹⁴ Per un condivisibile esame critico in ordine alla portata delle procedure previste dalla legge in caso di licenziamento collettivo si rinvia alla attenta analisi di Gambacciani 2023.