



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

*L'EVOLUZIONE DELLE TUTELE IN
MATERIA DI LICENZIAMENTO
ILLEGITTIMO TRA REINTEGRAZIONE E
RIMEDI INDENNITARI*



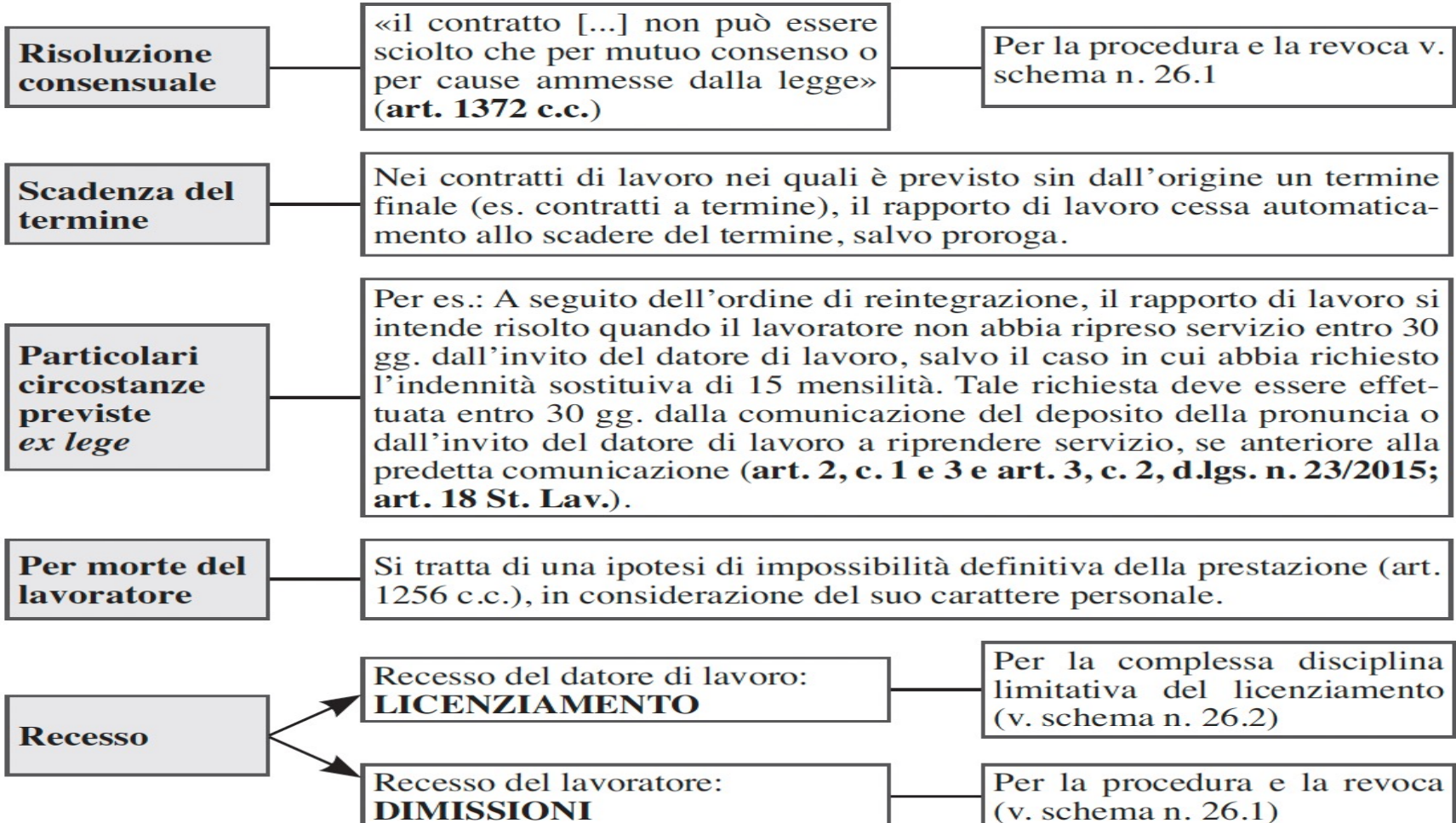
*Francesca Marinelli
Professoressa associata di diritto del lavoro
Università degli Studi di Milano*

Milano, 21 ottobre 2024

- PREMESSA
- EVOLUZIONE
 - OGGI

PREMESSA

LE CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



Impossibilità sopravvenuta della prestazione

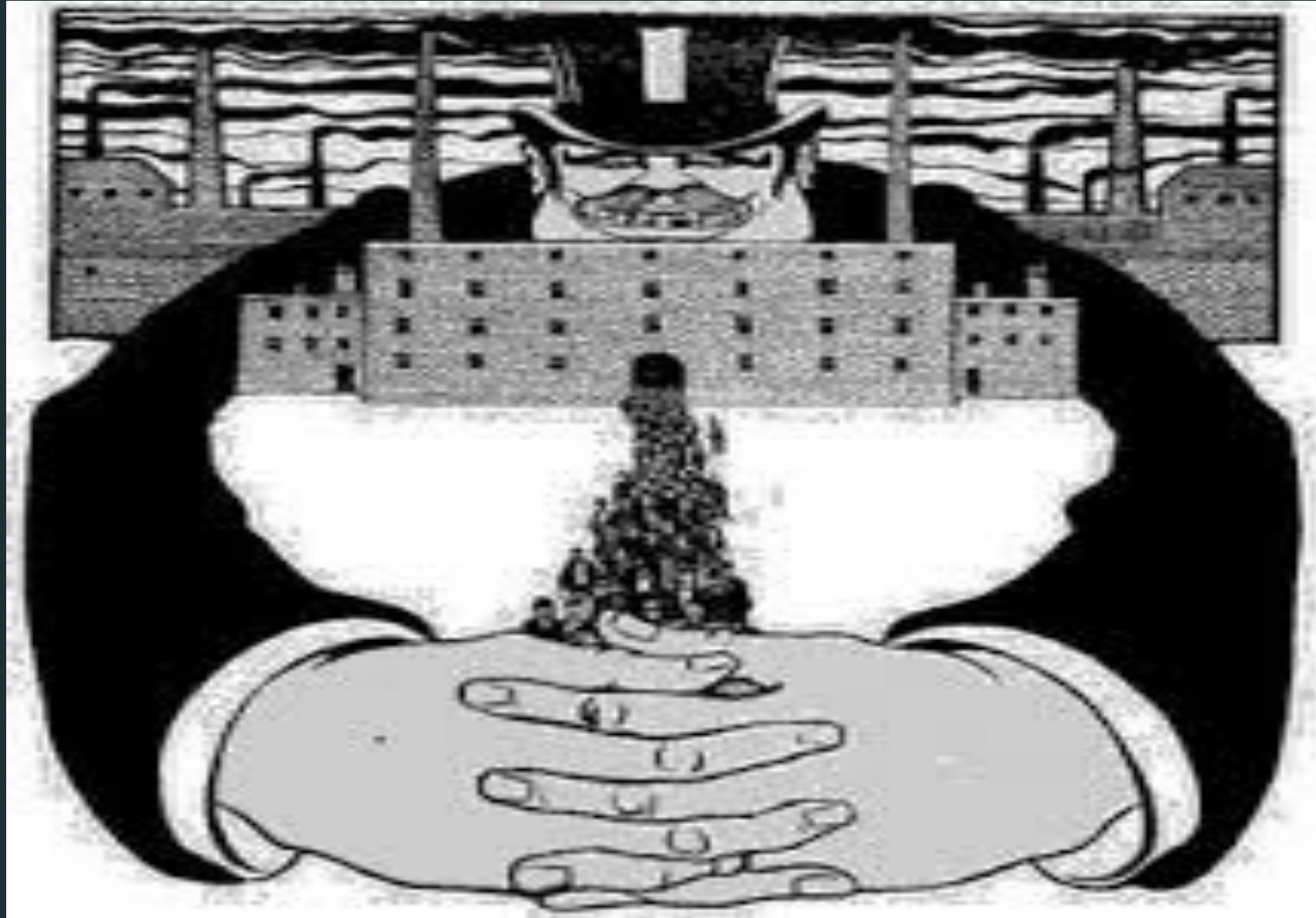
Per la dottrina prevalente le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione rilevanti per il diritto del lavoro non sono quelle previste dal diritto comune (art. 1464 e 1256 c. 2 c.c.) ma rientrano nelle ipotesi che configurano un giustificato motivo di licenziamento

Qual è la ratio
del recesso ?



Problematicità?

MONOPSONIO





MINORE è LA PROTEZIONE CONTRO IL
LICENZIAMENTO



Più IL MERCATO DEL
LAVORO è
FLESSIBILE



Più rapidamente le imprese
riescono a ristrutturarsi



Più I LAVORATORI
PERDONO
PROTEZIONE NEL
RAPPORTO



Più crescono I costi sociali



**STRUMENTI CHE
CONSENTANO
ADATTABILITA' ALLE
IMPRESE**



**PROTEZIONE AI
LAVORATORI**



EVOLUZIONE

DALL'ETA' LIBERALE (1901-1914) FINO AL
SECONDO DOPOGUERRA (1947)

**DAL CONTRATTO
A TEMPO INDETERMINATO SI RECEDE**



IN TRONCO

PER GIUSTA CAUSA

MOTIVATO

SINDACABILE

DALL'ETA' LIBERALE (1901-1914) FINO AL
SECONDO DOPOGUERRA (1947)

DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO SI RECEDE

CON PREAVVISO

AD NUTUM

Immotivato e insindacabile

ANCHE QUANDO MOTIVATO da
ragioni:

- ▶ Inesistenti
- ▶ contrarie alla buona fede, alla
correttezza e alla morale

IN TRONCO

PER GIUSTA CAUSA

MOTIVATO

SINDACABILE

DALL'ETA' LIBERALE (1901-1914) FINO AL
SECONDO DOPOGUERRA (1947)

DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO SI RECEDE

CON PREAVVISO

AD NUTUM

Immotivato e insindacabile

ANCHE QUANDO MOTIVATO da
ragioni:

- ▶ Inesistenti
- ▶ contrari alla buona fede, alla
correttezza

NEGOZIO
ASTRATTO

IN TRONCO

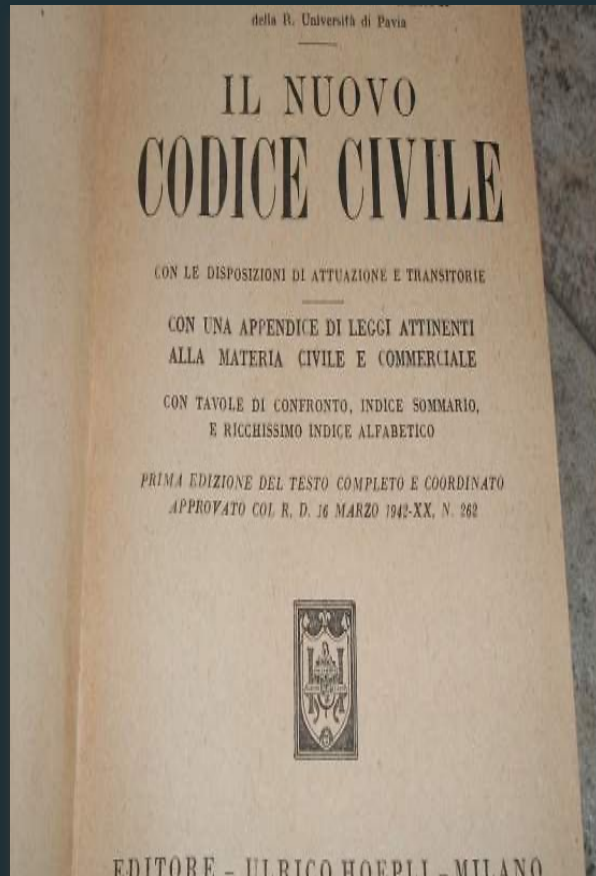
PER GIUSTA CAUSA

MOTIVATO

SINDACABILE

NEGOZIO
CAUSALE

1942



NONOSTANTE

Art. 1345 c.c.

il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente **per un motivo illecito** comune ad entrambe.

la ragione che ha direttamente e immediatamente influito sulla volontà dell'agente/degli agenti inducendolo/i a compiere il negozio è
CONTRARIA A:

- Norme imperative
- Ordine pubblico
- Buon costume
- In frode alla legge

Art. 1324 c.c.

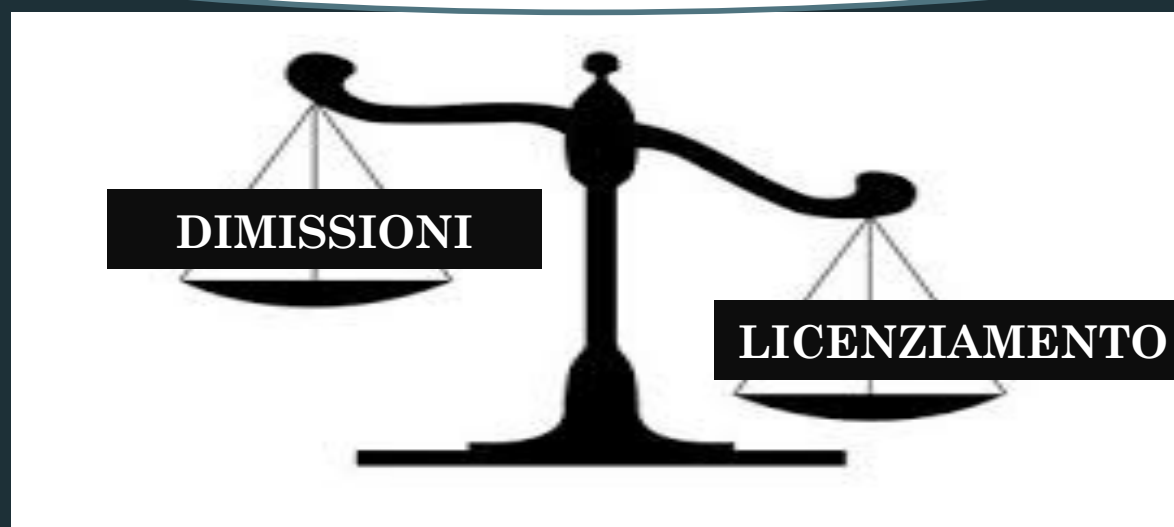
Salvo diverse disposizioni di legge, le norme che regolano i contratti si osservano, in quanto compatibili, per gli **atti unilaterali** tra vivi aventi contenuto patrimoniale.

Id est contrario a:
norme volte a tutelare principi giuridici ed etici fondamentali dell'ordinamento o *valori* considerati essenziali per il funzionamento della società.

PRIMO PERIODO REPUBBLICANO



Da allora in poi
Si è cercato di **ERODERE LA REGOLA
DEL LICENZIAMENTO AD NUTUM**



**AI 7 agosto
1947**

controllo dei motivi del
licenziamento nell'ipotesi di
licenziamento individuale

Criticità

- ▶ mera natura pattizia
- ▶ limitato al settore industriale

1948



Artt.

1, 2, 3, 4, 35, 41

INDESIDERABILI

1948



**Alla FIAT dal 1948 al 1953
vennero licenziati 164 attivisti
sindacali**



Santhià

**politica tesa ad un
allontanamento sistematico
dalle fabbriche dei lavoratori
considerati 'scomodi'**

1955

Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori delle aziende italiane



Nonostante la carta del 1948,
la fabbrica aveva il carattere di una vera e propria zona
franca di sospensione delle libertà individuali

PROPOSTE DI LEGGE

nn. 2726/1957; 2980/1961 e 302/1963

volte a vietare il licenziamento per rappresaglia contro il dipendente a causa della sua appartenenza a determinate organizzazioni o delle sue convinzioni politiche o religiose, o per vendetta contro il lavoratore intenzionato a far rispettare la propria libertà di cittadino e la propria dignità civile e morale)

Vais, Iter formativo e interpretazione della legge sui licenziamenti individuali, in Rass. giur. lav., 1966, I, 285

1958

CORTE COST. 27 GENNAIO 1958, N. 7

Anche a prescindere da innovazioni legislative di rilevanza sociale altrettanto ampia presentemente in discussione per altri settori della produzione, e dalle tendenze oggi rilevabili anche nel campo internazionale, in convenzioni elaborate dalla conferenza internazionale del lavoro e presentemente in corso di ratifica in Italia, sembra veramente eccessivo ritenere che l'art. 2118 Cod. civ., il quale regola una sola specie di rapporto di lavoro, quello a tempo indeterminato (mentre altre specie, a tempo determinato, e pertanto senza libertà di recesso, sono altrettanto lecite e diffuse), consacri un principio fondamentale ed assoluto, di ordine pubblico, cui non si potrebbe derogare, mentre é noto che possono farlo e lo fanno largamente, come si é visto, i contratti collettivi, anche dopo che é venuto meno l'ordinamento corporativo.

1965

► Corte Cost. 9 giugno 1965, n. 45
Che chiamata a giudicare sulla questione di
legittimità costituzionale dell'art. 2118 c.c. in
riferimento all'art. 4 Cost.

«il potere illimitato del datore di lavoro di recedere dal rapporto a tempo indeterminato non costituisce più un principio generale del nostro ordinamento ... l'art. 2118 del Codice civile è stato progressivamente ristretto nella sua sfera di efficacia ... (cfr. da ultimo ... gli accordi sindacali...)»

Questi ... dimostrano che le condizioni economico-sociali del Paese consentono una nuova disciplina, verso la quale l'evoluzione legislativa viene sollecitata

MOTIVATO

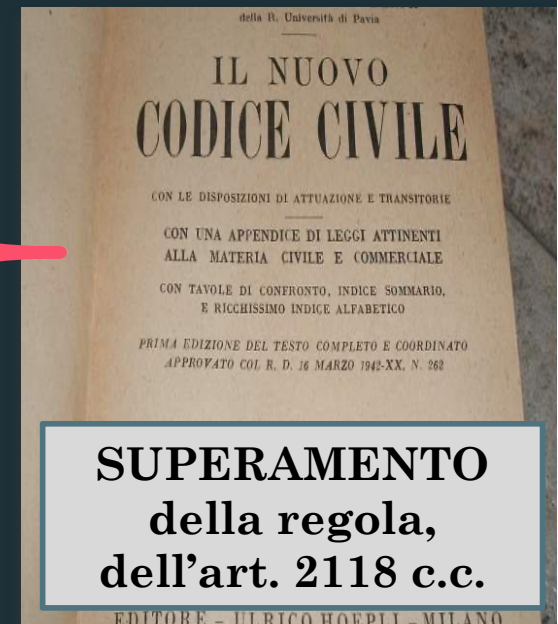
SINDACABILE

l. 15 luglio 1966, n. 604

l. 20 maggio 1970, n. 300

l. 11 maggio 1990, n. 108

1942



**SUPERAMENTO
della regola,
dell'art. 2118 c.c.**

«Ciascuno dei contraenti
può recedere dal
contratto di lavoro a
tempo indeterminato,
dando il preavviso»

MOTIVATO

SINDACABILE

l. 15 luglio 1966, n. 604

l. 20 maggio 1970, n. 300

l. 11 maggio 1990, n. 108

**LICEMZIAMENTO
GIUSTIFICATO**

**LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO**

?



Quello in cui manca
IL MOTIVO e cioè:



una giusta causa

un giustificato motivo



soggettivo

oggettivo

MOTIVATO

SINDACABILE

l. 15 luglio 1966, n. 604

l. 20 maggio 1970, n. 300

l. 11 maggio 1990, n. 108

**LICEMZIAMENTO
GIUSTIFICATO**

**LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO**

?



il licenziamento che abbia avuto, indipendentemente dall'interesse concretamente perseguito dal datore di lavoro, un effetto pregiudizievole su uno o più soggetti **in ragione di una delle caratteristiche protette dalla normativa antidiscriminatoria**



Sempre che per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di una caratteristica che costituisce un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima

1174 c.c.

«la prestazione che forma oggetto dell'obbligazione ... deve corrispondere ad un interesse ... del creditore».

E il
licenziamento
per motivo
illecito?

Licenziamento
discriminatorio e
per motivo illecito
sono una endiadi ?

NO

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

il licenziamento che abbia avuto, indipendentemente dall'interesse concretamente perseguito dal datore di lavoro, un effetto pregiudizievole su uno o più soggetti **in ragione di una delle caratteristiche protette dalla normativa antidiscriminatoria**



Il licenziamento in cui l'interesse concretamente perseguito dal datore di lavoro in modo determinante risulti **contrario a norme giuridiche o anche solo a principi posti a tutela dei valori fondanti l'ordinamento**

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

mira **specificamente** a preservare la dignità umana, ossia quello che deve essere considerato non 'un', ma 'il' valore fondante l'ordinamento giuridico, in quanto «precondizione per l'auto-identificazione del soggetto e il pieno sviluppo della personalità

i divieti di discriminazione mirano a reprimere **fenomeni storici di stigmatizzazione** e di negazione del valore intrinseco della persona umana

LICENZIAMENTO PER MOTIVO ILLECITO

mira **genericamente** a preservare i valori fondanti l'ordinamento giuridico

Il motivo illecito mira a reprimere «fenomeni ... sporadici e transitori ... che possono colpire **chiunque** ed essere il prodotto di circostanze fortuite o di decisioni isolate»

Questo rileva?

**Sì, AI FINI
PROCESSUALI**

PROCESSUALE

LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO

AGEVOLAZIONE

NON IMPORTA
PROVARE L'ANIMUS

quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di discriminazioni, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione

LICENZIAMENTO
PER MOTIVO ILLECITO

NON HA ALCUNA
AGEVOLAZIONE

OCCORRE PROVARE
L'ANIMUS

OPERA il normale – anche se 'diabolico' – principio di cui all'art. 2697 c.c. Ciò significa che grava sul lavoratore l'onere di provare il carattere illecito dell'atto di recesso

E il licenziamento ritorsivo cos'è?

Ingiusta e arbitraria reazione del datore di lavoro a un comportamento legittimo, tenuto o dal lavoratore colpito (ritorsione diretta) o anche da persona a quest'ultimo legata (ritorsione indiretta)

Il licenziamento
ritorsivo è
discriminatorio o
per motivo illecito?

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

L'art. 26, comma 3, D.Lgs. n. 198 del 2006 considera discriminatori “quei trattamenti sfavorevoli posti in essere dal datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”.

L'art. 4-*bis* sia del D.Lgs. n. 215 del 2003, sia del D.Lgs. n. 216 del 2003 estendono la tutela antidiscriminatoria a tutti i “comportamenti, trattamenti o altre conseguenze pregiudizievoli posti in essere o determinati, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento»

LIC.
PER MOTIVO ILL.

si configura tutte le volte in cui l'interesse concretamente perseguito dal datore di lavoro in modo determinante, **risulti contrario a norme giuridiche o anche solo a principi posti a tutela dei valori fondanti l'ordinamento (come la vendetta)**

La tutela contro il licenziamento quale finalità ha?

LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO

preservare
l'ordinamento da atti
di autonomia privata
arbitrari

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

preservare
l'ordinamento da
atti di autonomia
privata contrari
alla dignità umana

LIC. PER MOTIVO ILL.

preservare l'ordinamento da
atti di autonomia privata
contrari a norme giuridiche
o anche solo a principi **posti
a tutela dei valori fondanti
l'ordinamento**

GERARCHIA

LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO

mira specificamente a
preservare
l'ordinamento da atti di
autonomia privata
contrari **alla dignità
umana**

GERARCHIA

LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO

mira specificamente a
preservare
l'ordinamento da atti di
autonomia privata
contrari **alla dignità
umana**

LIC.
PER MOTIVO ILL.

mira specificamente a
preservare l'ordinamento da
atti di autonomia privata
contrari a norme giuridiche
o anche solo a principi **posti
a tutela dei valori fondanti
l'ordinamento**

GERARCHIA

LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO

mira specificamente a
preservare
l'ordinamento da atti di
autonomia privata
contrari **alla dignità
umana**

LIC.
PER MOTIVO ILL.

mira specificamente a
preservare l'ordinamento da
atti di autonomia privata
contrari a norme giuridiche
o anche solo a principi **posti
a tutela dei valori fondanti
l'ordinamento**

LICENZIAMENTO
INGIUSTIFICATO

Esistono infatti ipotesi
di licenziamento ad
nutum

Mira specificamente
ad evitare a
preservare
l'ordinamento da atti
di autonomia privata
arbitrari

GERARCHIA

1°

LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO

mira specificamente a preservare l'ordinamento da atti di autonomia privata contrari **alla dignità umana**

2°

LIC.
PER MOTIVO ILL.

mira specificamente a preservare l'ordinamento da atti di autonomia privata contrari a norme giuridiche o anche solo a principi **posti a tutela dei valori fondanti l'ordinamento**

3°

LICENZIAMENTO
INGIUSTIFICATO

Esistono infatti ipotesi di licenziamento ad nutum

Mira specificamente ad evitare a preservare l'ordinamento da atti di autonomia privata **arbitrari**

GERARCHIA

SANZIONI

1°

LICENZIAMENTO
DISCRIMINATORIO

mira specificamente a preservare l'ordinamento da atti di autonomia privata contrari **alla dignità umana**

2°

LIC.
PER MOTIVO ILL.

mira specificamente a preservare l'ordinamento da atti di autonomia privata contrari a norme giuridiche o anche solo a principi **posti a tutela dei valori fondanti l'ordinamento**

3°

LICENZIAMENTO
INGIUSTIFICATO

Esistono infatti ipotesi di licenziamento ad nutum

Mira specificamente ad evitare a preservare l'ordinamento da atti di autonomia privata **arbitrari**

SANZIONI PRE FORNERO

LIC. ING.



*u.p.
fino a
15 dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)

SANZIONI PRE FORNERO

LIC. ING.

*u.p.
fino a
15 dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)

*u.p. con
più di 15
dip.*

**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

SANZIONI PRE FORNERO

LIC. ING.

**LIC.
DISCR.**

*u.p.
fino a
15 dip.*

*u.p. con
più di 15
dip.*

*Indip. n.
dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'
(2.5- 6 mensilità)**

**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

SANZIONI PRE FORNERO

LIC. ING.

**LIC.
DISCR.**

*u.p.
fino a
15 dip.*

*u.p. con
più di 15
dip.*

*Indip. n.
dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'
(2.5- 6 mensilità)**

**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

*Tutela reale di
diritto comune*

**LIC.
PER MOTIVO
ILL.**

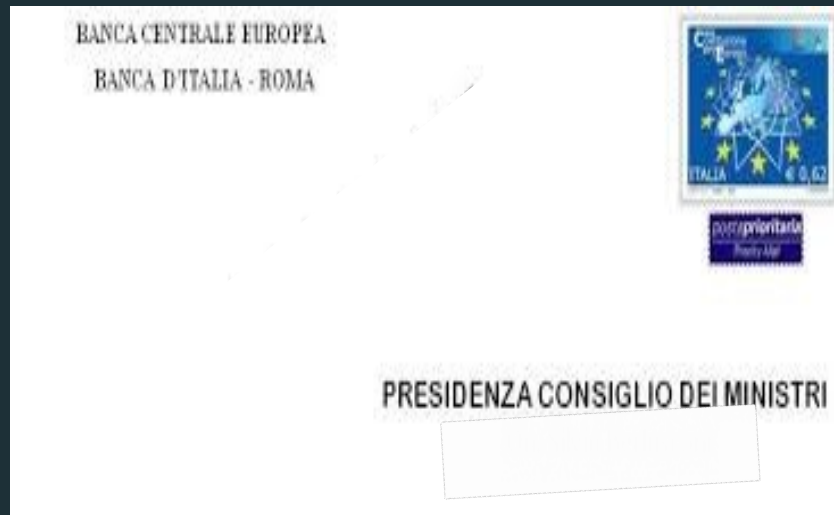
La tutela reintegratoria, secondo la Corte costituzionale, non è costituzionalizzata (per es. C.Cost. 46/2000); scelta discrezionale del legislatore



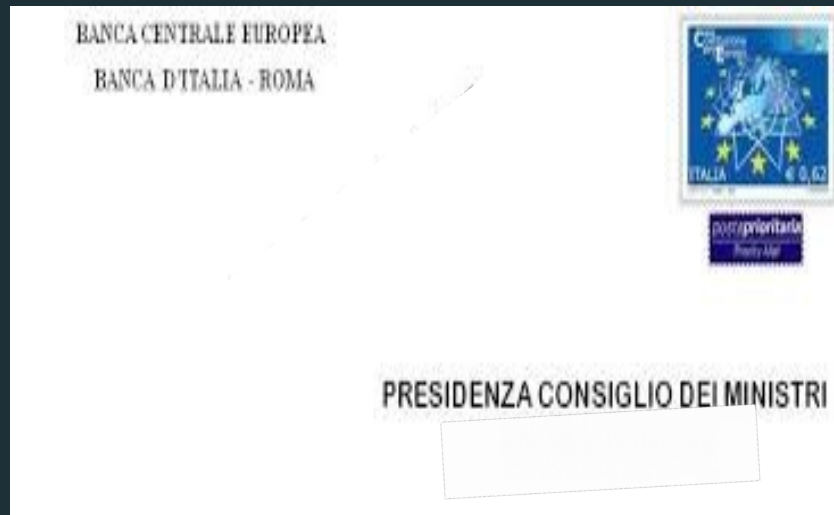
Libro bianco 2003

CRISI ECONOMICA GLOBALE





**Lettera BCE del 5
agosto 2011**
pone al Governo italiano,
come condizione implicita
al sostegno economico del
debito pubblico «una
accurata revisione delle
norme che regolano ... il
licenziamento».



Lettera BCE del 5 agosto 2011
pone al Governo italiano, come condizione implicita al sostegno economico del debito pubblico «una accurata revisione delle norme che regolano ... il licenziamento».



➔ **l. 28 giugno 2012, n. 92**

SANZIONI **PRE** FORNERO

LIC. ING.

LIC.
DISCR.

*u.p.
fino a
15 dip.*

*u.p. con
più di 15
dip.*

*Indip. n.
dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)

**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

*Tutela reale di
diritto comune*

LIC.
PER MOTIVO
ILL.

SANZIONI **POST** FORNERO

LIC. ING.



*u.p.
fino a
15 dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'
(2.5- 6 mensilità)**

SANZIONI **POST** FORNERO

LIC. ING.



*u.p.
fino a
15 dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)

**LIC.
DISCR.**



*Indip. n.
dip.*



**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

SANZIONI **POST** FORNERO

LIC. ING.



*u.p.
fino a
15 dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)

LIC.
DISCR.

LIC.
PER
MOT. ILL.



*Indip. n.
dip.*

**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

~~Tutela reale di
diritto comune~~

~~LIC.
PER MOTIVO
ILL.~~

SANZIONI **POST** FORNERO

LIC. ING.

LIC.
DISCR.

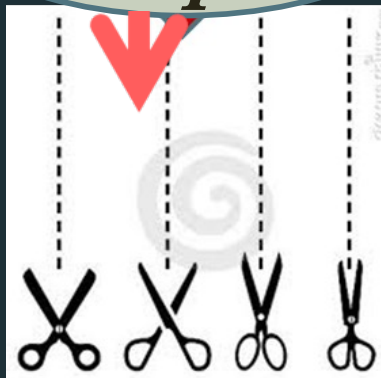
LIC.
PER
MOT. ILL.

*u.p.
fino a
15 dip.*

*u.p. con
più di 15
dip.*

*Indip. n.
dip.*

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)



**REINTEGRAZIONE
+
ris. PIENO**

LIC. ING.

*u.p. con
più di 15
dip.*



**REINTEGRA
+
RIS.
RIDOTTO**

- A) INSUSSITENZA DEL FATTO POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.
- B) POSSIBILITA' IN CASO DI MANIFESTA INSUSSITENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.

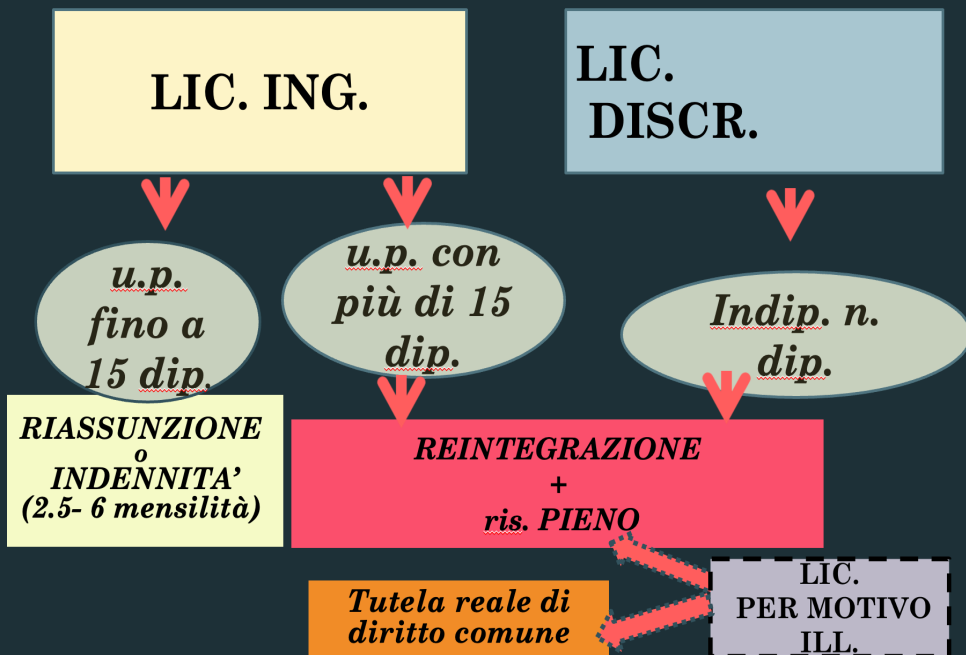
**TUTELA
INDENN.
PIENA**

IPOTESI
RESIDUALI
DI
MANCANZA
DI G.C., G.M.

**TUTELA
INDENN.
DIMIDIATA**

VIZI DI
FORMA O
PROCEDURA

SANZIONI **PRE** FORNERO



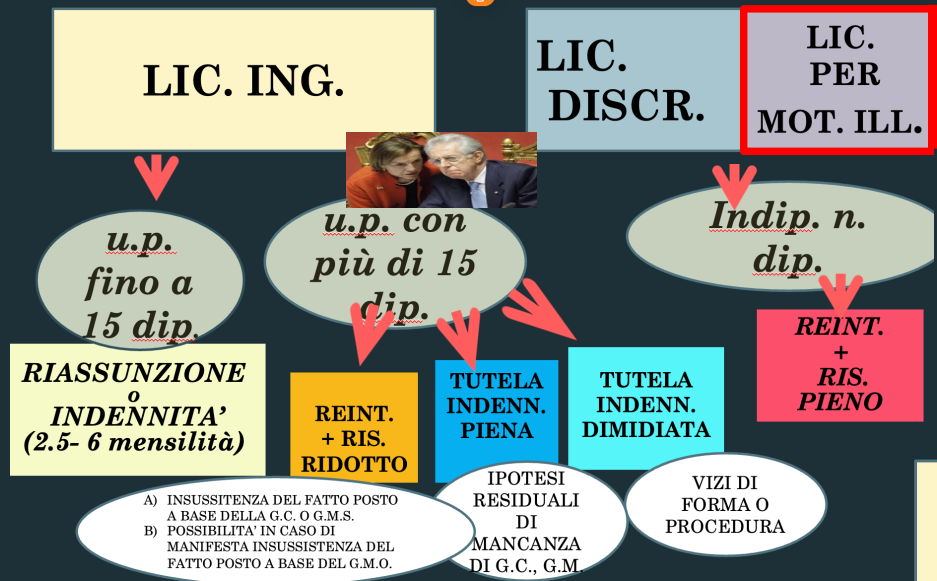
SANZIONI **POST** FORNERO:



d.lgs. n. 23/2015



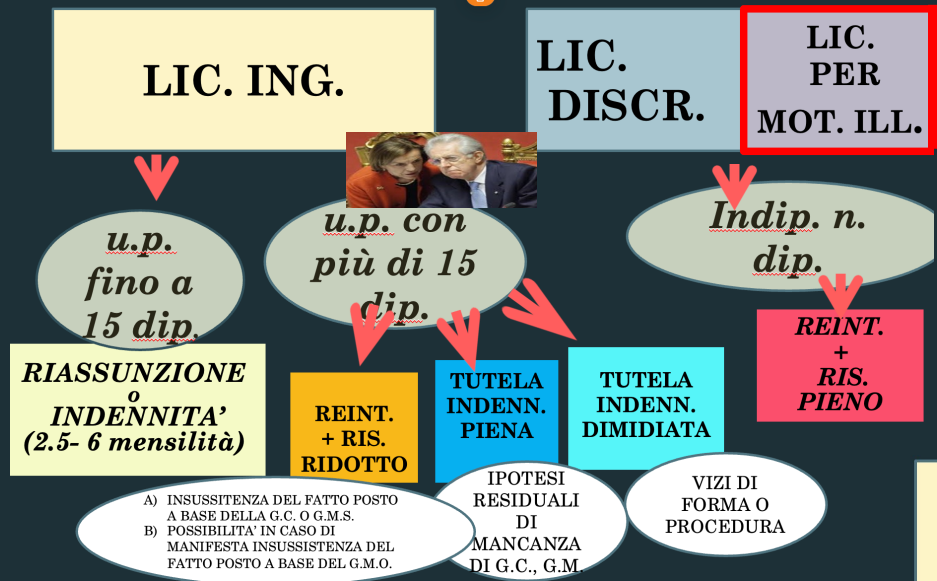
SANZIONI POST FORNERO:



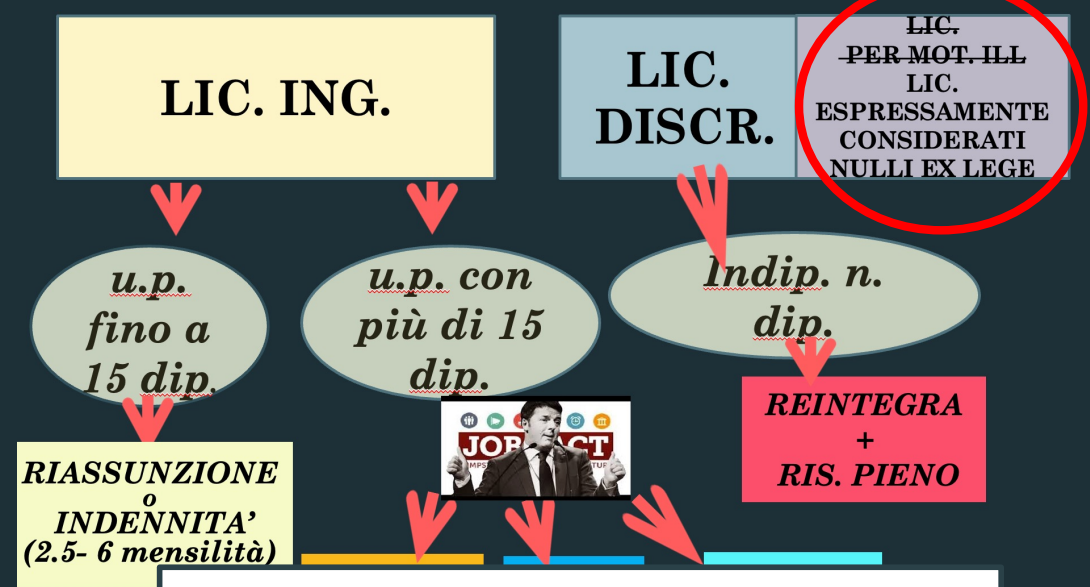
SANZIONI POST JOBS ACT



SANZIONI **POST** FORNERO:



SANZIONI **POST** JOBS ACT



- ▶ Per calcolare le indennità si fa riferimento non più alla retribuzione globale di fatto ma all'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR
- ▶ Viene diminuito l'ammontare delle indennità
- ▶ La reintegrazione diventa l'eccezione

LIC. ING.

*u.p. con
più di 15
dip.*



**REINTEGRA
+
RIS.
RIDOTTO**

- A) INSUSSITENZA DEL FATTO MATERIALE POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.
- B) ~~POSSIBILITA' IN CASO DI MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.~~

**TUTELA
INDENN.
PIENA**

- MANCANZA DI G.M.O.
- TUTTE LE ALTRE IPOTESI DI MANCANZA DI G.C., G.M.S. E G.M.O.

**TUTELA
INDENN.
DIMIDIATA**

VIZI DI
FORMA O
PROCEDURA



SOLO CASI **Più** GRAVI DI
MANCANZA G.C. E G.M.
sogg.

LIC. ING.

*u.p. con
più di 15
dip.*

**REINTEGRA
+
RIS.
RIDOTTO**



SOLO NEI CASI GRAVI
DI MANCANZA G.C. E
G.M. sogg. e ogg.

OGGI

È legittimo questo sistema?



Corte Cost.

n.194/2018

n.150/2020

n. 59/2021

n. 125/2022

n. 22/2024

n. 128/2024

nella giurisprudenza di questa Corte è costante l'affermazione – nota anche al giudice rimettente – che «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche (ordinanze n. 25 del 2012, n. 224 del 2011, n. 61 del 2010, n. 170 del 2009, n. 212 e n. 77 del 2008)» (sentenza n. 254 del 2014, punto 3. del Considerato in diritto). Questa Corte ha al riguardo argomentato che «[s]petta difatti alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme [...] (sentenze n. 273 del 2011, punto 4.2. del Considerato in diritto, e n. 94 del 2009, punto 7.2. del Considerato in diritto)» (sentenza n. 104 del 2018, punto 7.1. del Considerato in diritto).

[...]

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.

Il regime temporale di applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 si rivela coerente con tale scopo.

Poiché l'introduzione di tutele certe e più attenuate in caso di licenziamento illegittimo è diretta a incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, appare coerente limitare l'applicazione delle stesse tutele ai soli lavoratori assunti a decorrere dalla loro entrata in vigore, quelli, cioè, la cui assunzione avrebbe potuto essere da esse favorita.

Pertanto, l'applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, in quanto conseguente allo scopo che il legislatore si è prefisso, non può ritenersi irragionevole. Di conseguenza, il peggiore trattamento di tali lavoratori rispetto a quelli assunti prima di tale data non viola il principio di eguaglianza.

PROFILI ACCOLTI DI ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE DELLE RIFORME



Corte Cost.

n. 59/2021

n. 125/2022

LIC. ING.

LIC. DISCR.

LIC. PER MOT. ILL.

u.p.

nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» la norma è irragionevole posto che l'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella a una ragione produttiva priva di ogni riscontro, lede l'interesse del lavoratore alla continuità del vincolo negoziale e si risolve in una vicenda traumatica, che vede direttamente implicata la persona del lavoratore. L'insussistenza del fatto denota il contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro.

RIAS

INL
(2.5- 6

GRA

ENO

C.COST.
59/2021

**REINTEGRA
+
RIS.
RIDOTTO**

**TUTELA
INDENN.
PIENA**

**TUTELA
INDENN.
DIMIDIATA**

**IPOTESI
RESIDUALI
DI
MANCANZA
DI G.C., G.M.**

**VIZI DI
FORMA O
PROCEDURA**

- A) INSUSSITENZA DEL FATTO POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.
- B) POSSIBILITA' IN CASO DI MANIFESTA INSUSSITENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.

LIC. ING.

LIC. DISCR.

LIC. PER MOT. ILL.

u.p. fino a 15 dip.

u.p. con più di 15

Indip. n. dip.

contrasto con l'art. 3, primo comma, Cost., in ragione dell'arbitraria disparità di trattamento tra il regime applicabile al licenziamento intimato per gc e gms, da un lato, e la disciplina del licenziamento determinato da un gmo, dall'altro. Se, nella prima fattispecie, la reintegrazione è subordinata al ricorrere dell'insussistenza del fatto, nel licenziamento che trae origine da ragioni economiche è richiesta – senza alcun «fondamento logico-giuridico» – una insussistenza manifesta, che spetta al lavoratore dimostrare, con inversione dell'onere della prova

RIA

I
(2.5

**REINTEGRA
+
RIS. PIENO**

**TUTELA
INDENN.
DIMIDIATA**

**C.COST.
125/2022**

**RIS.
RIDOTTO**

PIENA

**IPOTESI
RESIDUALI
DI
MANCANZA
DI G.C., G.M.**

**VIZI DI
FORMA O
PROCEDURA**

- A) INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.
- B) POSSIBILITA' IN CASO DI **MANIFESTA** INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.

PROFILI ACCOLTI DI ILLEGITTIMITA' COSTITUZIONALE DELLE RIFORME



Corte Cost.

n.194/2018

n.150/2020

n. 22/2024

n. 128/2024

LIC. ING.

*u.p.
fino a
15 dip.*

**RIASSUNZION
o
INDENNITA
(2.5- 6 mensilità)**

Meccanismo di determinazione dell'indennità rigido basato solo sugli anni di servizio contrario a principi di eguaglianza e di ragionevolezza (art. 3 Cost.) e del diritto al lavoro (artt. 4 e 35 Cost.).
Nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).

L'anzianità di servizio, svincolata da ogni criterio correttivo, è inidonea a esprimere le mutevoli ripercussioni che ogni licenziamento produce nella sfera personale e patrimoniale del lavoratore e non presenta neppure una ragionevole correlazione con il disvalore del licenziamento affetto da vizi formali e procedurali, che il legislatore ha inteso sanzionare. Tale disvalore non può esaurirsi nel mero calcolo aritmetico della anzianità di servizio. Nel rispetto dei limiti minimo e massimo oggi fissati dal legislatore, il giudice, nella determinazione dell'indennità, terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio, che rappresenta la base di partenza della valutazione. In chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, il giudice potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto.

**REINTEGRA
+
RIS.
RIDOTTO**

**TUTELA
INDENN.
PIENA**

**TUTELA
INDENN.
DIMIDIATA**

- A) ~~INSUSSITENZA DEL FATTO~~
MATERIALE POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.
- B) ~~POSSIBILITA' IN CASO DI~~
MANIFESTA INSUSSITENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.

- MANCANZA DI G.M.O.
- TUTTE LE ALTRE IPOTESI DI MANCANZA DI G.C., G.M.S. E G.M.O.

**VIZI DI
FORMA O
PROCEDURA**

C.COST.
194/2018

C.COST.
150/2020

LIC. ING.

LIC.
DISCR.

LIC.
ESPRESSAMENTE
CONSIDERATI
NULLI EX LEGE

C.COST.
22/2024

dichiara l'illegittimità costituzionale limitatamente alla parola «espressamente». La dottrina distingue tra nullità testuali (quelle che prevedono espressamente la sanzione della nullità, quale conseguenza della violazione di una norma imperativa) e nullità virtuali (quelle che, pur in mancanza di tal espressa previsione, derivano comunque dalla contrarietà a norme imperative ai sensi del primo comma dell'art. 1418 cod. civ. «salvo che la legge disponga diversamente»). Queste ultime richiedono all'interprete di accertare se il legislatore, con la prescrizione di norme imperative, abbia anche inteso far discendere, dalla contrarietà dell'atto negoziale ad esse, la sua nullità.

In questo sistema di nullità, testuali e virtuali, si iscrive la disposizione censurata, nella quale quindi l'avverbio "espressamente" assume un peso particolare perché svolge una funzione selettiva di limitazione alle nullità testuali con esclusione di quelle virtuali. a questione – sollevata in riferimento all'art. 76 Cost.

RIASSUNTO
INDEMNITÀ
(2.5- 6 m

l'indennità rigido
di ragionevolezza
(4 e 35 Cost.)

INS.
RIDOTTO

- A) INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.
- B) ~~POSSIBILITÀ~~ IN CASO DI MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.

- MANCANZA DI G.M.O.
- TUTTE LE ALTRE IPOTESI DI MANCANZA DI G.C., G.M.S. E G.M.O.

VIZI DI
FORMA O
PROCEDURA

LIC. ING.

LIC. DISCR.

LIC. ESPRESSAMENTE CONSIDERATI NULLI EX LEGE

u.p. fino a 15 dip.

u.p. con più di 15 dip.

Indip. n. dip.

REINTEGRA + RIS. PIENO

**RIASSUNZIONE
o
INDENNITA'**
(2.5- 6 mensilità)



Meccanismo di determinazione dell'indennità rigido contrario a principi di eguaglianza e di ragionevolezza (art. 3 Cost.) e del diritto al lavoro (artt. 4 e 35 Cost.)

REINTEGRA + RIS. RIDOTTO

TUTELA INDENN. PIENA

TUTELA INDENN. DIMIDIATA

- A) ~~INSUSSITENZA DEL FATTO MATERIALE POSTO A BASE DELLA G.C. O G.M.S.~~
- B) ~~POSSIBILITA' IN CASO DI MANIFESTA INSUSSISTENZA DEL FATTO POSTO A BASE DEL G.M.O.~~

C.COST. 128/2024

- MANCANZA DI G.M.O.
TUTTE LE ALTRE IPOTESI DI MANCANZA DI G.C., G.M.S. E G.M.O.

VIZI DI FORMA O PROCEDURA