



Numero 3 / 2025

Alberto BORELLA

**Licenziamenti illegittimi e regime
sanzionatorio: riflessioni su una Proposta
di riforma.**

Licenziamenti illegittimi e regime sanzionatorio: riflessioni su una Proposta di riforma.

di ALBERTO BORELLA - Consulente del Lavoro in Chiavenna (SO)

Grazie alla volontà di un gruppo di giuristi del lavoro denominato Gruppo Freccia Rossa ha preso forma una interessante *Proposta di riforma dell'attuale disciplina delle sanzioni dei licenziamenti invalidi*, caratterizzata, come a tutti tristemente noto, da un elevato tasso di frammentazione e di incertezza interpretativa.

Una impresa - si legge nel documento - *certamente difficile e impegnativa, giustificata dal perseguimento di almeno due importanti valori: la certezza (per quanto possibile) del regime sanzionatorio applicabile; il superamento della discutibile differenza di discipline oggi applicabili in relazione al mero dato temporale del momento di costituzione del rapporto di lavoro.*

Un grande lavoro frutto di una costruzione condivisa seppur i singoli componenti mantengano, come giusto che sia, la proprie personali convinzioni circa un differente bilanciamento dei diversi interessi in campo.

Unica eccezione - ci viene detto nelle premesse - il tema della disciplina sanzionatoria per le "piccole imprese" per il quale *non si è raggiunta una soluzione sufficientemente condivisa sul terreno della eventuale distinzione di regimi sanzionatori basata su criteri diversi da quello del computo dei dipendenti.*

Del resto, e nessuno lo nasconde, la disciplina del recesso e relativi profili sanzionatori è caratterizzata da un elevato tasso di 'politicità' e difficilmente è possibile trovare soluzioni di incontro o di compromesso. E non solo per il complicato bilanciamento tra tutela della stabilità del rapporto di lavoro e tutela degli interessi alla flessibilità dell'impresa *ma anche perché, come è evidente, la disciplina delle conseguenze del recesso invalido definisce, indirettamente, gli assetti di potere sociale e contrattuale nei rapporti di lavoro (individuali e collettivi).*

Poco dopo la formulazione di questa Proposta di riforma è intervenuta sulla materia, e non è la prima volta, la Corte Costituzionale, sentenza 115/2025 depositata il 21.07.2025, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, seppur limitatamente alle parole *«e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».*

La motivazione viene ricondotta al fatto che *in una vicenda che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro, la tutela risarcitoria deve essere configurata in modo tale da consentire al giudice di modularla alla luce di una molteplicità di fattori (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti) al fine di soddisfare l'«esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, [...] imposta dal principio di eguaglianza»* (sentenza n. 194/2018).

Secondo la Consulta, pur dovendo riconoscere l'ampia discrezionalità spettante al legislatore, *la predeterminazione dell'indennità risarcitoria deve tendere, con ragionevole approssimazione, ma sempre nel rispetto del dettato costituzionale, a rispecchiare la specificità del caso concreto e quindi la vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona del lavoratore. Non può, pertanto, discostarsene in misura apprezzabile, come può avvenire quando si adotta un meccanismo rigido e uniforme* (sentenza n. 150/2020).

La Corte rinviene quindi quella lesione di parametri costituzionali che il rimettente Tri-

bunale di Livorno aveva individuato negli artt. 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 35, primo comma, 41, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea. Tutto ciò in ragione dell'«*esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità*» («*tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità*»), in riferimento a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015), poiché essa «*vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza*», alla luce di «*tutti i criteri rilevanti enucleati dalle pronunce di questa Corte*», concorrendo a configurare il licenziamento come *extrema ratio*.

Nulla quaestio se non fosse per alcuni passaggi che dovrebbero portare a riconsiderare e rivalutare un aspetto basilare della Proposta di riforma in materia dei licenziamenti illegittimi. Sia chiaro, non si tratta di una lettura “faziosa” ma di tener conto di precise indicazioni della Consulta, seppur in parte contraddette nella medesima sentenza. Parliamo di precisazioni che ci vengono fornite in un contesto di verifica costituzionale di una norma, indicazioni che non possono essere prese alla leggera. Ogni singola espressione, termine, verbo o aggettivo pesa. Eccome se pesa.

Si tratta di puntualizzazioni sollevate principalmente in merito alla funzione risarcitoria e di deterrenza, finalità che, a parere di chi scrive, dovrebbero nella vicenda licenziamento illegittimo essere considerate e pesate distintamente. Il risarcimento del danno riguarda il lavoratore, la deterrenza l'azienda che licenzia.

In merito alla *efficace deterrenza* si potrebbe osservare che di norma nelle sanzioni non esiste un sistema che moduli le stesse in relazione alla forza economica del trasgressore. Il minimo e il massimo vale per tutti. La stessa possibilità dell'oblazione parifica tutti i trasgressori, ricchi e poveri, grandi e piccoli.

Nei licenziamenti non si comprende perché dovrebbe andare diversamente, ma, anche fosse, la deterrenza per essere tale dovrebbe colpire più duramente il datore di lavoro con una maggiore “capacità di fuoco”. Leggendo la sentenza pare confermarsi il convincimento che si possa ottenerla diversificando il quantum dovuto al lavoratore in base ai limiti dimensionali. E' chiaro che non è una soluzione razionale. La forza di un datore di lavoro non dipende dal numero dei suoi lavoratori. Nemmeno dal suo fatturato. Casomai dovremmo fare riferimento all'utile di bilancio, a particolari poste di bilancio o di patrimonio. Il che però conduce al problema di quale dato considerare per determinare la “*sanzione*”? Quello dell'ultimo anno disponibile? In questo caso le aziende appena aperte non avrebbero alcun dato a cui riferirsi mentre per quelle aziende che licenziano a gennaio 2025 il dato sarebbe quello del 2023, un valore di due anni prima. Senza contare che può bene essere che un'azienda con ieri un dato positivo di bilancio (addirittura di due anni prima se il bilancio dell'ultimo esercizio è ancora da approvare) stia oggi facendo molto peggio.

Oppure dobbiamo considerare quello del momento del licenziamento, dato però non da subito disponibile? Sarebbe una soluzione che pregiudicherebbe non solo la celerità del giudizio ma anche la stessa fase di conciliazione extragiudiziale.

Sono ovviamente difficoltà difficilmente superabili tanto che lo stesso Gruppo Freccia Rossa condivide sulla necessità - lo leggiamo nella relazione illustrativa al progetto a commento dell'art. 6 *Piccole imprese e organizzazioni di tendenza* - di non introdurre *malgrado l'espresso monito della Consulta ... criteri alternativi o aggiuntivi ... a quello del numero dei dipendenti per la identificazione della impresa minore allo scopo dell'applicazione del regime rimediale ottimale. Pertanto non si è inteso superare la rigidità del criterio numerico tradizionale ... La ragione della esclusione dei criteri economico-finanziari sta nella difficile trasferibilità da altri contesti dei criteri finanziari identificativi dell'impresa minore e nella incertezza discrezionale che essi finirebbero comunque per generare*

con rischio di introdurre elementi di vischiosità in contrasto con le esigenze di accertamento giudiziale celere del regime applicabile.

Diverso discorso va fatto per il *congruo ristoro* per il quale la Corte, già si è visto, invita a considerare per la predeterminazione dell'indennità risarcitoria *la vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona del lavoratore.*

Per la congruità del risarcimento a nulla quindi dovrebbero rilevare le mere dimensioni del soggetto che licenzia. Immaginiamo due fratelli, identico percorso lavorativo, stesse mansioni e settore ma in due ditte concorrenti, licenziati lo stesso giorno per il medesimo illecito motivo. Ha senso stabilire una diversificata tutela risarcitoria perché uno stabilimento aveva 16 lavoratori e l'altro solo 14? Ma non si parlava di *soddisfare l'«esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore [...] imposta dal principio di eguaglianza?»*

Lasciando ad altri il giudizio strettamente tecnico sulle singole disposizioni della Proposta di riforma, la domanda, provocatoria, che scaturisce dalla sua lettura è se sia giusto o meno riproporre una normativa che parte *in primis* dalla differenziazione ex lege per grandezza dei datori di lavoro e se ciò sia conforme alla indicazione della Consulta.

Ricordiamoci che la Corte Costituzionale, citando un proprio precedente (sentenza n. 183/2022) riconosce che il *numero ridotto dei dipendenti che non rispecchia più, isolatamente considerato, l'effettiva forza economica del datore di lavoro, specie «in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi», in cui «al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari».*

In un altro passaggio viene di contro sottolineato come *quello delle dimensioni dell'attività economica del datore di lavoro svolge un ruolo certamente rilevante, ma senz'altro non esclusivo, «nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco» (sentenza n. 150 del 2020), inerenti, da un lato, alla tutela del lavoratore contro licenziamenti ingiustificati, dall'altro, all'esigenza di non gravare di costi eccessivi i piccoli datori di lavoro.*

Parrebbe un colpo al cerchio e l'altro alla botte. Il limite dimensionale - si legge - *isolatamente considerato non rispecchia più l'effettiva forza economica del datore di lavoro ma al contempo svolge un ruolo certamente rilevante ma senz'altro non esclusivo.*

E che dire dell'altro passaggio dove si denota - detto con assoluto rispetto - scarso coraggio specie quando si riconosce come, ai fini della selezione della disciplina dei licenziamenti, *in linea di continuità con il passato (sentenza n. 44 del 2024), è stata comunque confermata la rilevanza della dimensione dell'impresa, in termini di numero di lavoratori occupati, anche con riguardo alla determinazione dell'indennità risarcitoria.*

Ecco, servirebbe l'ardire di troncarsi con il passato e riconoscere che il mondo è andato avanti. Lo abbiamo sopra sottolineato: la Consulta ha già preso atto di *un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, in cui al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari.*

Coraggio che speriamo - proprio sulla base delle indicazioni che la Corte ci ha già dato e oggi fornisce con questa nuova sentenza - trovi il legislatore chiamato a novellare la normativa dei licenziamenti illegittimi prevedendo il criterio dei limiti aziendali come uno degli eventuali criteri sussidiari utilizzabili dal giudice.

Evitiamo pertanto - come accade nell'attuale normativa così come nella Proposta in commento - di inserirlo come un inamovibile spartiacque, procedendo, solo dopo aver verificato se l'azienda è grande o piccola, con *la personalizzazione del risarcimento in relazione alle circostanze del caso di specie.* Anche perché stando alla Consulta per rispecchiare la specificità del caso concreto serve tener conto della vasta gamma di variabili che vedono *direttamente implicata la persona del lavoratore.*