

Sommaria

TOMO I

LIBER AMICORUM
PER
VALERIO SPEZIALE

a cura di

VALERIA NUZZO e ENRICO RAIMONDI

TOMO I

CACUCCI  EDITORE
BARI

L'Archivio della Casa Editrice Cacucci, con decreto prot. n. 953 del 30.3.2022 della Soprintendenza Archivistica e Bibliografica della Puglia-MiC, è stato dichiarato di interesse storico particolarmente importante ai sensi degli articoli 10 c. 3, 13, 14 del d. lgs. n. 42/2004.

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2024 Cacucci Editore – Bari
Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220
<http://www.cacuccieditore.it> e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

Indice per argo

Elenco abbrevi

Prefazione di V

Introduzione
di Bruno Ve

Il *managemen*
digitale: osser
di Mariapa

Tracing the S
Success of the
di Edoardo

Appalti, prol
di Ilario A

Mora del c
lavorativa. U
di Marco

Sulla materi
valori)
di Vincen

Il salario mi
e contrattaz
di Giorgi

Sommario

TOMO I

Indice per argomenti	XIII
Elenco abbreviazioni	XXI
Prefazione <i>di Valeria Nuzzo e Enrico Raimondi</i>	XLI
Introduzione <i>di Bruno Venaziani</i>	XLV
Il <i>management</i> algoritmico nel lavoro mediante piattaforma digitale: osservazioni sulle prime regole di portata europea <i>di Mariapaola Aimo</i>	1
Tracing the Social Sustainability Discourse within EU Law: The Success of the Human-Rights Approach <i>di Edoardo Ales</i>	21
Appalti, proliferazione dei contratti collettivi e tutela dei lavoratori <i>di Ilario Alvino</i>	43
Mora del creditore e diritto all'esecuzione della prestazione lavorativa. Una discussione con Valerio Speciale <i>di Marco Barbieri</i>	59
Sulla materialità del diritto del lavoro (Note epistemologiche sui valori) <i>di Vincenzo Bavaro</i>	91
Il salario minimo costituzionale tra indicatori di povertà lavorativa e contrattazione collettiva <i>di Giorgio Bolego</i>	127

Cenni in tema di composizione negoziata della crisi delle (e nelle) società <i>di Federico Briolini</i>	147
L'obbligo di formazione ex art. 2103, terzo comma, c.c. come accomodamento ragionevole <i>di Luca Calcaterra</i>	161
Lavoro e sindacato nell'agroalimentare <i>di Piera Campanella</i>	177
La misura dell'adempimento diligente 'nell'interesse dell'impresa' e l'esigibilità dei risultati (quantitativi e qualitativi) <i>di Maria Teresa Carinci</i>	203
La tutela del rapporto con il genitore "d'intenzione" nelle coppie omoaffettive <i>di Lisia Carota</i>	219
Diritto di sciopero, azioni "sussidiarie" e tutela delle ragioni aziendali: brevi riflessioni a partire da alcune recenti vicende giurisprudenziali <i>di Giulio Centamore</i>	241
<i>Migrant-dominated</i> , sfruttato e povero. Brevi considerazioni sulla tutela del lavoro nella filiera agroalimentare <i>di William Chiaromonte</i>	255
Il processo previdenziale: 50 anni compiuti, e li mostra tutti <i>di Maurizio Cinelli</i>	273
Diritto al lavoro e diritto al reddito universale di base. Divagazioni in tema di interpretazione costituzionale <i>di Stefano Civitarese Matteucci</i>	293
La forza centripeta dell'ambito applicativo del Jobs Act: la Consulta procede a passo di gambero <i>di Daniela Comandè</i>	313

Il lavoro povero
di Luisa Cor

La debole prote
di Madia D'

In memoria de
di Raffaele I

L'applicabilità
controversie la
di Lorenzo I

Consensus ad i
in canadian ca
italian contrac
di Francesco

Un caso di e
individuale e
costituzionale
di Marco E

Strategie e m
sustainable cor
di Claudia

Per una critic
di Giorgio

Brevi note sul
di Lorenzo

La rinnovata
sindacali del
di Umberto

Il lavoro povero nella prospettiva del datore di lavoro <i>di Luisa Corazza</i>	327
La debole protezione sociale per il lavoro 'informale' di cura <i>di Madia D'Onghia</i>	341
In memoria del processo del lavoro disegnato nel 1973 <i>di Raffaele De Luca Tamajo</i>	359
L'applicabilità dell'Irpef alle indennità risarcitorie nelle controversie lavoristiche <i>di Lorenzo Del Federico</i>	367
<i>Consensus ad idem</i> and electronic contracts: recent developments in canadian case law and some convergences with european and italian contract law <i>di Francesco Delfini</i>	383
Un caso di eterogenesi dei fini: il licenziamento economico, individuale e collettivo, negli ultimi approdi del Giudice costituzionale <i>di Marco Esposito</i>	403
Strategie e misure di tutela dei lavoratori nel contesto della <i>sustainable corporate governance</i> <i>di Claudia Faleri</i>	417
Per una critica del 'diritto del lavoro precario' <i>di Giorgio Fontana</i>	435
Brevi note sul contratto collettivo "corporativo" <i>di Lorenzo Gaeta</i>	455
La rinnovata centralità del contratto collettivo nelle relazioni sindacali del settore pubblico <i>di Umberto Gargiulo</i>	471

Appalti pubblici e tutele dei lavoratori <i>di Domenico Garofalo</i>	495
I rimedi contro il licenziamento economico illegittimo nel <i>Jobs Act</i> al vaglio della Corte costituzionale (a margine della nuova ordinanza di rimessione del Tribunale di Ravenna) <i>di Stefano Giubboni</i>	531
L'art. 36 Cost. e la proporzione fra prestazione di fare e retribuzione <i>di Enrico Gragnoli</i>	545
L'Italia alla ricerca di una nuova "autorità salariale" <i>di Pietro Ichino</i>	563

TOMO II

Sulla possibile insufficienza del salario minimo. Riflessioni a margine della giurisprudenza di legittimità sull'adeguatezza dei trattamenti retributivi previsti dai contratti collettivi ' <i>leader</i> ' <i>di Stella Laforgia</i>	577
L'accordo del luglio 1993 e lo "stallo" dei salari. Un modello da ripensare <i>di Andrea Lassandari</i>	599
Lavoro, valori e tutele nella dimensione della cittadinanza digitale <i>di Lara Lazzeroni</i>	621
Una 'certa idea' dell'inderogabilità: spigolature su regolazione collettiva e autonomia individuale <i>di Vito Leccese</i>	649
La disciplina dei licenziamenti individuali tra pubblico e privato: dalla omogeneità alla specialità <i>di Vincenzo Luciani</i>	665

Scarso rendimento
della produttività
di Marco L.

Disabilità e
comporto
di Arturo L.

Lavoro in ap
di Federico L.

Democrazia
di Monica L.

Riflessioni s
riforma del l
di Gabriel L.

L'espansione
crescenti. Ri
oggettivo
di Valeria L.

Gli indici c
collettiva: no
legittimità
di Giovan L.

Sicurezza nel
di Paolo L.

La presunzio
di Adalber L.

Effettività de
pubbliche
di Vito Pi

495	Scarso rendimento, onere della prova e tecniche di comparazione della produttività individuale	673
	<i>di Marco Marazza</i>	
531	Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento	687
	<i>di Arturo Maresca</i>	
e 545	Lavoro in appalto e parità di trattamento, tra passato e presente	703
	<i>di Federico Martelloni</i>	
563	Democrazia sindacale e genere	719
	<i>di Monica McBritton</i>	
	Riflessioni sul modello della dirigenza nel trentennale della riforma del lavoro pubblico	727
	<i>di Gabriella Nicosia</i>	
577	L'espansione della tutela reintegratoria nel contratto a tutele crescenti. Riflessioni su fatto e <i>repêchage</i> nel giustificato motivo oggettivo	741
	<i>di Valeria Nuzzo</i>	
599		
621	Gli indici di adeguatezza salariale esterni alla contrattazione collettiva: note a margine del nuovo corso della giurisprudenza di legittimità	759
	<i>di Giovanni Orlandini</i>	
649	Sicurezza nel luogo di lavoro o sicurezza del lavoratore?	773
	<i>di Paolo Pascucci</i>	
665	La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato	783
	<i>di Adalberto Perulli</i>	
	Effettività delle tutele lavoristiche in ambito agricolo e politiche pubbliche	801
	<i>di Vito Pinto</i>	

La gradualità dei regimi sanzionatori del licenziamento ingiustificato <i>di Carlo Pisani</i>	827
Ancora in tema di <i>repêchage</i> <i>di Carla Ponterio</i>	845
Il datore di lavoro nei gruppi di impresa <i>di Enrico Raimondi</i>	867
Interconnessioni tra minimi salariali e sfruttamento del lavoro <i>di Maura Ranieri</i>	885
La codatorialità, oggi <i>di Giuseppe Antonio Recchia</i>	901
Brevi osservazioni sul trasferimento di un'azienda in crisi <i>di Roberto Romei</i>	917
Il senso della giustizia del lavoro, oggi <i>di Rita Sanlorenzo</i>	933
Stabilità del lavoro e contratto a termine nell'attuale stagione referendaria <i>di Paola Saracini</i>	943
Il sistema dei rimedi e le indennità nel licenziamento <i>di Federico Siotto</i>	959
La disciplina del lavoro agile tra autonomia individuale e collettiva <i>di Carla Spinelli</i>	987
Controlli a distanza, gestione della posta elettronica e tutela dei lavoratori <i>di Laura Tebano</i>	999

Imprese mino
illegittimo
di Simone V

Un 'incastro'
'appalto' di se
di Ester Vil

Il contratto di
di Roberto

La riforma dei
un cantiere an
di Carlo Zo

Collaborazion
contrattazione
unitario
di Antonell

Lavoro pubbli
on my side (ag
di Lorenzo

Imprese minori e rilevanza delle dimensioni nel licenziamento illegittimo	1019
<i>di Simone Varva</i>	
Un 'incastro' sempre più complesso: responsabilità solidale e 'appalto' di servizi di logistica	1035
<i>di Ester Villa</i>	
Il contratto di lavoro a termine dopo il d.l. 4 maggio 2023, n. 48	1049
<i>di Roberto Voza</i>	
La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra dubbi e nodi irrisolti: un cantiere ancora aperto	1063
<i>di Carlo Zoli</i>	
Collaborazioni coordinate, dipendenza economica e contrattazione collettiva tra ordinamento italiano e diritto euro unitario	1085
<i>di Antonello Zoppoli</i>	
Lavoro pubblico e legge a trent'anni dalla prima riforma: <i>time is on my side (again)?</i>	1105
<i>di Lorenzo Zoppoli</i>	

La forza centripeta dell'ambito applicativo del Jobs Act: la Consulta procede a passo di gambero

di Daniela Comandè

*“Ciò che è amico è il bello, e come il bello,
così l'amico non si lascia definire,
ci sfugge di mano perché è scivoloso e lucente*

(Socrate)

SOMMARIO: 1. La strada segnata dalla Consulta e la finestra sulle piccole imprese. – 2. Il requisito occupazionale come problema e il dato numerico come sistema: un passo avanti e uno indietro per rimanere fermi. – 3. La sostanza della delega prevale sulla forma: un passo di lato. – 4. Un'applicazione distorta del principio di non regresso: un altro passo di lato.

1. Negli ultimi anni è stata lunga e faticosa l'opera di tessitura realizzata dalla Corte costituzionale posta più volte di fronte a questioni di legittimità costituzionale delle norme attuative della legge delega del Jobs Act¹: i primi fili della trama sono stati lavorati a partire dalla ben nota sentenza 26 settembre-8 novembre 2018, n. 194 su cui la dottrina non ha risparmiato esercizi ermeneutici². Sebbene la cd. sentenza 'madre' non abbia interessato

¹ L. 10 dicembre 2014, n. 184 seguita dall'adozione di otto decreti legislativi (e poi un decreto correttivo) che incidono su importanti ambiti del settore giuslavoristico.

² *Ex multis*, v. in Riv. giur. lav., 2019, II, 3 ss., n. SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*; in Dir. lav. merc., 2018, 633 ss., n. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza costituzionale 194 del 2018 sulla quantificazione dell'indennizzo per licenziamento illegittimo*; in Foro it., 2019, I, 70 ss., n. GIUBBONI, *Il licenziamento nel contratto di lavoro a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale*; in Lavoro nella giur., 2019, 153 ss., n. CESTER, *Il "Jobs Act" sotto la scure della Corte costituzionale: tutto da rifare?*; in Riv. it dir. lav., 2018, 11, 1031 ss., n. ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della Consulta e 1059 ss.*, CARINCI M.T., *La Corte costituzionale ridisegna le tutele del licenziamento ingiustificato nel "Jobs Act": una pronuncia destinata ad avere un impatto di*

direttamente le piccole imprese, è stato messo in luce fin da subito come questo ambito rientrasse tra quelli che avrebbero potuto subire effetti a cascata³, se non altro per l'adozione, ai fini sanzionatori, del medesimo parametro dell'anzianità di servizio censurato in sede costituzionale. Nessuno stupore, pertanto, se gli ultimi anni sono stati contraddistinti da una moltiplicazione di giudizi di legittimità in materia di licenziamento⁴ che non hanno risparmiato le disposizioni sulle tutele applicabili alle piccole imprese⁵, attenzionate dalla Consulta già a partire dalla sentenza 23 giugno-22

sistema; in *Arg. dir. lav.*, 2019, I, 125 ss., PERSIANI, *La sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018: "parturiunt montes"*; in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. BOLLANI, *Le tutele avverso il licenziamento ingiustificato e la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale: dopo le scosse, l'assestamento?* (214 ss.), MARESCA, *Licenziamento ingiustificato e indennizzo del lavoratore dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018 (alla ricerca della norma che non c'è)* (228 ss.), TOSI, *La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale – e il suo "dopo"* (244 ss.), TURSÌ, *Il diritto stocastico. La disciplina italiana dei licenziamenti dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018 (e "decreto dignità")* (256 ss.), ZOPPOLI L., *Il licenziamento "de-costituzionalizzato": con la sentenza n. 194/2018 la Consulta argina, ma non architetta* (277 ss.), MAGNANI, *Il "Jobs Act" e la Corte costituzionale. Riflessioni su C. cost. n. 194/2018* (612 ss.); cfr. anche SPECIALE, *La giurisprudenza della Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, pt. II, 733 ss.; CARINCI F., *All'indomani della Corte cost. n. 194/2018*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, pt. I, 465 ss.; BALLESTRERO, *La Corte costituzionale censura il d. lgs. n. 23/2015: ma crescono davvero le tutele?*, in *Lav. dir.*, 2019, 243 ss.; NOVELLA, *Il ritorno della discrezionalità giudiziale dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale*, in *Lav. dir.*, 2019, 285 ss.; MARTELLONI, *La legge del contrappasso: la Corte costituzionale reintegra il giudice del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2019, 263 ss.; RAIMONDI, *La funzione dell'indennità risarcitoria nel contratto a tutele crescenti*, in *Giustiziacivile.com*, 17 luglio 2019, 2 ss.; PERULLI, *Il valore del lavoro e la disciplina del licenziamento illegittimo*, in *AA.Vv., Libro dell'anno del diritto*, Treccani, 2019, 339 ss.; PROIA, *Le tutele contro i licenziamenti dopo la pronuncia della Corte costituzionale*, in *Mass. giur. lav.*, 2018, 197 ss.; SIGILLÒ MASSARA, *La tutela contro i licenziamenti illegittimi dopo la pronuncia della Corte Costituzionale del 26 settembre 2018, n. 194*, in *Mass. giur. lav.*, 2018, 213 ss.

³ PASSALACQUA, *La tutela contro il licenziamento nelle piccole imprese dopo corte cost. n. 194/2018 tra ius conditum e ius condendum*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, 861 ss.

⁴ Per una sintesi del percorso dei Giudici delle leggi, segnato ad oggi da 11 sentenze – a cui aggiungere, sebbene per via indiretta, Corte cost. (ord.), 30 luglio 2024, n. 155, v. CARUSO B., GUERRA, CARUSO C., *Licenziamenti e tutele nel rapporto di lavoro subordinato: il complesso percorso della recente giurisprudenza costituzionale illustrato in una tabella di sintesi*, in *Jus*, 15 ottobre 2024.

⁵ Art. 9, primo comma, d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23 preso in considerazione nella sentenza n. 183/2022 nonché art. 1, terzo comma, del medesimo decreto nella successiva sentenza n. 44/2024.

luglio 2022, n. 183⁶ e poi, da ultimo, con la sentenza 19 marzo 2024, n. 44⁷. Con estrema sintesi, si può affermare che la linea chiave tracciata dalla Corte – pur non ribaltando l'impostazione adottata dal legislatore del 2015 in merito all'accesso al meccanismo indennitario monetario quale via elettiva di riparazione del pregiudizio – è mirata alla salvaguardia del concetto di tutela personalizzata, in luogo di quella standardizzata discendente dal solo criterio dell'anzianità di servizio. Rimane, invece, fuori dal ragionamento, il *quantum* minimo e massimo delle soglie indennitarie da assegnare al lavoratore licenziato illegittimamente. Proprio questo è il profilo affrontato dalla prima delle due sentenze in tema di piccole imprese, quella del 2022, che si concentra sullo "stretto varco risultante fra il minimo di tre e il massimo di sei mensilità" laddove realizzerebbe un effetto di 'quasi-uniformità' delle tutele accordate al lavoratore di un contesto produttivo di proporzioni ridotte. La disposizione impugnata, rimasta indenne dal vaglio dei giudici, ha fornito lo spunto per un apprezzabile monito indirizzato al legislatore: in quella circostanza, infatti, è stato rilevato come il numero degli occupati nel contesto produttivo attuale non costituisca più un parametro confacente all'esigenza di non gravare di "costi sproporzionati realtà produttive e organizzative che siano effettivamente inidonee a sostenerli".

Come noto, l'approccio storico ai licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese si colloca su una differente prospettiva⁸ secondo cui la dimen-

⁶ In *Riv. giur. lav.*, 2023, II, 167 ss., SPEZIALE, *La sentenza della corte costituzionale n. 183 del 2022 sul licenziamento nelle piccole imprese*; in *Dir. rel. ind.* 2022, 1135 ss., con nota di ZOLI, *La Corte costituzionale prosegue la "controriforma": i licenziamenti nelle piccole imprese*; nonché in *Arg. dir. lav.* 2022, 1255 ss., n. BOLEGO, *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore*; e in *Giur. Cost.*, 2022, 2015 ss., n. VERZARO, *Tutele crescenti nelle piccole imprese: la Consulta avverte l'incostituzionalità, ma non la dichiara (per ora ...)*; v. anche FRANZA, *Le cosiddette "piccole imprese", il monito costituzionale e il cubo di Rubik*, in *Mass. Giur. lav.*, 2022, 4, 823 ss.

⁷ ALBI, *Disciplina dei licenziamenti e non regressione della tutela reintegratoria per i dipendenti di piccole imprese diventate "più grandi" dopo il Jobs Act*, in *Dir. e giustizia*, 25 marzo 2024; COSATTINI, *Corte Costituzionale n. 44/2024: continua l'esegesi del Decreto Legislativo n. 23/2015*, in *Labor. Aggiornamenti*, 20 giugno 2024.

⁸ Per uno studio ricostruttivo sulle teorie che si sono succedute in materia di piccole imprese, a partire dalla tesi del parallelismo, v. da ultimo FERLUGA, *Il licenziamento nelle piccole imprese*, in *Var. temi dir. lav.*, 2024, fasc. straordinario, 140 ss. e MAZZOTTA, *L'estinzione del rapporto di lavoro. Artt. 2118-2119 e 2121*, in *Comm. Schlesinger*, Milano, Giuffrè, 2023, 249 ss.

sione delle realtà produttive ha sempre rivestito un aspetto essenziale ai fini della selezione della normativa applicabile. Ciò, inizialmente con le regolamentazioni introdotte dall'autonomia collettiva e, successivamente, con gli interventi del legislatore, attraverso la l. 15 luglio 1966, n. 604, e il c.d. Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm.ii. e la l. 11 maggio 1990, n. 108)⁹. Tutte le norme che si sono succedute sono state accomunate dal presupposto che maggiori tutele debbano essere approntate dall'ordinamento in funzione del numero dei dipendenti dell'impresa per poi graduare, conseguentemente, gli oneri a carico delle piccole imprese. Peraltro, giova rammentare che né la riforma c.d. Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92) né il *Jobs Act* (d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23) hanno alterato tale impostazione astenendosi dall'apportare modifiche ai criteri dimensionali vigenti e limitandosi a richiamarli anche con riferimento alle imprese di dimensioni minori. Il legislatore, infatti, è rimasto ancorato al criterio temporale del 7 marzo 2015 quale argine divisorio tra sanzioni previgenti e successive senza occuparsi della contigua e differente questione relativa alla dimensione economica delle imprese quale possibile parametro di revisione delle tutele da assegnare ai lavoratori illegittimamente licenziati.

Nonostante l'asimmetria rilevata dalla Consulta, ad oggi permane l'astensione legislativa e non si registra alcun intervento utile a riequilibrare gli interessi in gioco, dal momento che lo stesso Giudice delle leggi, richiamato a decidere sul tema, ha evitato di dare seguito al suo stesso precedente monito. Infatti, nel 2024, la Corte costituzionale è stata invocata per inserire un ulteriore tassello nel percorso di lettura costituzionale ma pare avere seguito un approccio più tollerante¹⁰.

⁹ BIAGI, *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1978, 11 ss.; ALLEVA, *Il campo di applicazione dello statuto dei lavoratori*, Milano, Giuffrè, 1980; CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Padova, Cedam, 1983, 261 ss.

¹⁰ Il contenzioso salentino da cui trae origine la questione costituzionale del 2024 sulle piccole imprese riguarda un lavoratore licenziato il quale, nell'impugnare il licenziamento intimatogli dal datore di lavoro, aveva chiesto l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata di cui all'art. 18, comma quarto, l. 20 maggio 1970, n. 300, sulla scorta della circostanza fattuale che alla data fatidica del licenziamento l'organico aziendale si collocava oltre le soglie di cui all'ottavo e nono comma del medesimo art. 18. In subordine, il lavoratore si sarebbe accontentato anche della tutela indennitaria fornita di cui al quinto e settimo comma del medesimo articolo, ovvero la tutela indennitaria ridotta di cui al sesto comma, sempre rimanendo nell'orbita dell'art. 18. L'eccezione datoriale, al di là delle questioni sul rito applicabile – Fornero, art. 1, quarantasettesimo comma e ss., l. 28 giugno 2012, n. 92) o ordinario, a seconda della disciplina sostanziale – si focalizzava, invece, sul raggiungimento della soglia numerica prevista dall'art. 18

È vero che le norme impugnate di fronte ai giudici costituzionali sono differenti dal 2022 al 2024 – rispettivamente l'art. 9, primo comma e l'art. 1, terzo comma del d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23 – ma è altrettanto vero che la comune problematica sottesa alle due pronunce riguarda la limitatezza del profilo numerico quale unica misura di identificazione delle imprese di piccole dimensioni al fine di riconoscere un adeguato ristoro al lavoratore che abbia subito un pregiudizio. In questa direzione, l'affastellarsi di discipline e la loro mancata razionalizzazione non può tradursi in un regresso delle tutele e rende seriamente urgente che il legislatore provveda a riallinearsi al presente delle realtà produttive. Del resto anche l'Unione Europea adotta una ventaglia di criteri utili a classificare le imprese, di recente rivisitati con direttiva, sempre in un'ottica pluridimensionale, tenendo conto non solo del numero medio dei dipendenti, ma anche dello stato patrimoniale e dei ricavi netti¹¹.

2. La misura del congruo indennizzo è il *primum movens* che alimenta la scelta di adire la Consulta dai parte dei giudici del caso concreto. Nel giudizio di legittimità del 2022 l'«imputato eccellente» è il criterio occupazionale¹² laddove adottato quale unico fattore discrezionale dell'applicazione

in un momento successivo all'entrata in vigore del *Jobs Act*, escludendo per tale via la possibilità di continuare ad applicare la disciplina sostanziale dell'art. 18, l. 20 maggio 1970, n. 300.

¹¹ Cfr. direttiva 2023/2775/UE che intende delineare un nuovo panorama imprenditoriale all'interno dell'Unione Europea con l'obiettivo di adeguare le soglie di cui all'art. 3, parr. 1-7 della direttiva 2013/34/UE, aumentandole del 25% per fornire una risposta efficace all'andamento inflazionistico degli ultimi anni. L'incremento delle voci dimensionali è funzionale ad allargare il bacino delle PMI alle quali garantire un contesto più favorevole di sviluppo. In questa logica di protezione per le PMI era già intervenuto anche lo *Small Business Act* (su cui v. MAGNANI, *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, 22 ss.) e le comunicazioni correlate, auspicando norme lavoristiche affidabili e, soprattutto, semplificate e facilmente conoscibili al fine di contenere i costi. È pur vero che la normativa europea non è finalizzata, e non potrebbe esserlo per mancanza di competenza dell'Unione, a stabilire disposizioni strettamente lavoristiche. Sulla utilità del riferimento ai parametri uni-europei, v. anche PELLACANI, *Il contratto a tutele crescenti di nuovo al vaglio della Consulta: la questione di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1 del d. lgs. n. 23/2015 sul risarcimento del danno da licenziamento illegittimo nei datori di lavoro 'sottosoglia'*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, n. straordinario, 1518-1519.

¹² Rispetto al quale la dottrina ha espresso molteplici riserve, cfr. *ex multis*, GAROFALO M.G., *Per una politica dei diritti dei lavoratori nella piccola impresa*, in *Riv.*

di un indennizzo costretto entro una ridotta forbice tra due e sei mensilità. L'indicatore numerico relativo alla piccola realtà organizzativa diventa, altrimenti, il *medium* per inserire, in un mutato contesto esclusivamente indennitario, un ulteriore limite al conseguimento di un congruo ristoro per il pregiudizio sofferto dal lavoratore illegittimamente licenziato¹³. Da qui la necessità che una manovra riformatrice e razionalizzatrice – già sollecitata al legislatore in precedenti occasioni¹⁴ – investa “sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie”¹⁵.

Forti e chiare sono le parole di pressione e sembrano non lasciare scampo a un futuro provvedimento del legislatore, in assenza, del quale la Consulta stessa si troverebbe costretta a supplire con operazioni dirette. In effetti, nell'attuale contesto produttivo non si registra più l'equazione numero degli occupati/grandezza dell'impresa/capacità economica ed è condivisibile il monito al legislatore di dotarsi di bussole ulteriori rispetto a quella del mero requisito occupazionale al fine di ottenere un ritratto veritiero della realtà aziendale. Tuttavia, dal punto di vista tecnico-giuridico sembra smi-

giur. lav., 1988, pt. I, 393 ss.; MARIUCCI, *Le libertà individuali e collettive dei lavoratori*, in Riv. it. dir. lav., 2011, pt. I, 51; BARBIERI, *Statuto e tutele contro i licenziamenti illegittimi. Erosione e necessità della reintegrazione*, in Riv. giur. lav., 2020, pt. I, 88-89, ove anche una panoramica delle sentenze della Consulta sulle scelte del legislatore a proposito del campo di applicazione delle tutele predisposte dalla l. n. 604/1966 e poi dallo statuto dei lavoratori. V. anche ZOLI, *o cit.*, 1137 ss., il quale ritiene che gli indici economici potrebbero essere di non facile applicazione (1144).

¹³ Nel commento a Trib. Roma (ord.), 24 febbraio 2021 da cui scaturisce Corte cost. n. 183/2022, GIUBBONI, ORLANDINI, *La disciplina del jobs act relativa al licenziamento nelle piccole imprese di fronte alla corte costituzionale*, in Riv. giur. dir. lav., 2021, 3, pt. II, spec. 377 ss., ma *passim*, ritengono che una sentenza di incostituzionalità dell'art. 9, primo comma, d. lgs. n. 23/2015 avrebbe permesso la generalizzazione della regola dell'art. 3, primo comma, d. lgs. n. 23/2015, consentendo in ogni caso al giudice di mantenere una differenziazione nel trattamento delle piccole imprese, graduando, nel caso concreto, l'indice numerico in concorso con gli altri criteri. Sulla medesima ordinanza v. anche in *Dir. rel. ind.*, 2021, n. 3, le osservazioni di BRUN, *“Piccole” imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act di nuovo al vaglio della Consulta* (820 ss.) e di TURSI, *Jobs Act e “piccole imprese”* (873 ss.).

¹⁴ Corte cost., 24 giugno-16 luglio, 2020, n. 150, pt. 17, Considerato in diritto.

¹⁵ Corte cost. 23 giugno-22 luglio 2022, n. 183, pt. 7, terzo cpv., Considerato in diritto. La scelta di non decidere e spingere il legislatore a razionalizzare con una riforma integrale della materia è dettata dal rischio che, seguendo altre vie (ipotizzate dall'autore), “si sarebbero legittimate soluzioni già ritenute inconstituzionali”, così condivisibilmente SPECIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 183 del 2022*, cit., 181.

surato, se non improprio, paventare un intervento autonomo della Consulta di portata tale da rimodulare i criteri di selezione tra i diversi regimi da abbinare alle “disparate fattispecie”: non è dato comprendere come l’inerzia del legislatore e un quadro normativo immutato abilitino la Corte a redigere nuovi contenuti senza invadere il campo delle funzioni riservate al decisore politico¹⁶.

L’eccesso rilevato è tanto riconoscibile che la stessa Corte sembra fare un passo indietro: nonostante l’estrema determinatezza del linguaggio adottato nel 2022, poco tempo dopo la denunciata intollerabilità¹⁷ dell’inattività degli organi legislativi rimane nell’oblio. Infatti, nel 2024, il requisito dimensionale-numerico viene giustificato quale unico mezzo per avallare una modifica dell’apparato di tutele da applicare al lavoratore illegittimamente licenziato, senza minimo cenno di critica. L’ottica iper-propositiva ed evoluzionistica lascia strada all’opposta totale acquiescenza sulla “rilevanza del criterio dimensionale”¹⁸ che, nel tempo, ha contrassegnato le leggi sui licenziamenti. Di questa tendenza è parte integrante l’art. 1, terzo comma, d. lgs. n. 23/2015, laddove adopera il “requisito occupazionale” come meccanismo utile ad attrarre nell’ambito applicativo del regime

¹⁶ Occorre precisare che le medesime espressioni di messa in mora del legislatore corredate da ‘minacce’ di interventi diretti sono contenute in Corte cost., 8 giugno-19 luglio 2022, n. 180 (pt. 7, Considerato in diritto), di poco antecedente alla n. 183. Sebbene l’ambito sia completamente differente – ovvero quello della disciplina antimafia – il tenore delle affermazioni è perfettamente sovrapponibile. Sul punto v. PINARDI, *Moniti al legislatore e poteri della Corte Costituzionale*, in *Forum di Quaderni cost.*, 2022, 3, 75, il quale ravvisa, senza condividerlo, un intimo convincimento del Giudice delle leggi indirizzato a limitarsi solo in una prima fase *ante* monito dal sanare un accertato *vulnus* costituzionale, salvo poi abilitarsi a procedere nell’ipotesi in cui persista l’inerzia del legislatore. Sul piano giuridico tale approccio appare all’autore difficilmente armonizzabile con il principio di legalità essendo difficile spiegare come “un organo che, sulla base della disciplina vigente, è sprovvisto di un certo potere lo acquista, tuttavia, semplicemente invitando il titolare dello stesso ad esercitarlo senza che questo, poi, si verifichi” (76). *Contra* SPEZIALE, *La sentenza della corte costituzionale n. 183 del 2022*, cit., 182, il quale sostiene che “non vi sarebbe, quindi, alcuna incoerenza della Corte che pretenderebbe di decidere su questioni dove aveva affermato di non poterlo fare” dal momento che “accertata l’incostituzionalità, incostituzionalità, è in ogni caso tenuta a ripristinare la corrispondenza della legge con la Costituzione nella misura in cui il decisore politico non si esprima”, altrimenti “abdicerebbe alla sua funzione di custode della Legge fondamentale”.

¹⁷ *Ibidem*, pt. 7, quarto cpv., Considerato in diritto.

¹⁸ Corte cost. 22 febbraio-19 marzo 2024, n. 44, pt. 3.1., cpv. 3, Considerato in diritto.

delle tutele crescenti anche quei lavoratori che *ratione temporis* avrebbero goduto della tutela obbligatoria di cui alla l. n. 604/1966. Nell'affrontare l'ulteriore richiesta di interpretazione sulla legittimità del *Jobs Act*, i giudici non mettono neppure in discussione il meccanismo della soglia numerica quale mezzo di individuazione delle tutele: sarebbe stato quanto mai opportuno, almeno per coerenza rispetto al marcato scetticismo mostrato in precedenza, inserire un *obiter dictum* su tale profilo. Invece, seguendo la strada del silenzio e quindi arretrando sullo stesso sentiero, la Corte sembra optare per un superamento della denunciata limitatezza del dato numerico quale *discrimen* efficace tra piccole e grandi imprese. Anzi, attraverso la rievocazione storica delle regole in materia, finisce per sussumere tale criterio in una sfera di piena legittimità anche con riguardo alla delicatissima operazione di cambio 'in corsa' di un regime di tutela.

La paura fondata di dare seguito allo slancio in avanti della sentenza del 2022, spiega l'atarassia che connota il lungo *excursus* in cui è illustrata nel dettaglio l'evoluzione della disciplina che ha sempre messo al centro della fattispecie la dimensione occupazionale dell'impresa e delle singole unità produttive ai fini della selezione delle tutele¹⁹. L'operazione di modifica del regime sanzionatorio da riservare ai lavoratori assunti *ante Jobs Act* – che avrebbero potuto vantare quantomeno un affidamento di applicazione di altri regimi – avrebbe richiesto un'attenzione maggiore non solo metodologicamente, per spiegare le ragioni del passo indietro sulle problematiche inerenti alla unicità e univocità del dato occupazionale, ma anche sostanzialmente, per operare in concreto una comparazione meno superficiale tra sanzioni simili ma non sovrapponibili (tutela obbligatoria e tutela indennitaria).

3. Probabilmente la insensibilità rispetto all'obsolescenza del criterio occupazionale, maturata in questa nuova fase, è favorita dall'impostazione del giudice leccese remittente, tutta incentrata sull'eccesso di delega. Tale argomento ha offerto spazio alla Consulta per obliterare i suoi precedenti giudizi critici sull'indice numerico quale meccanismo sovrano di identi-

¹⁹ *Ibidem*, ptt. 3 e 3.1., Considerato in diritto: "Preliminarmente, va richiamata in sintesi la normativa concernente la *rilevanza della dimensione dell'impresa, in termini di numero di lavoratori occupati*, ai fini della selezione della disciplina dei licenziamenti.

3.1. La distinzione tra "piccole" imprese e imprese "medio/grandi" *sulla base del numero di lavoratori occupati*, nella singola unità produttiva oppure nel complesso, costituisce una costante nella disciplina dei licenziamenti, individuali e collettivi" (c.v.o mio).

ficazione delle piccole imprese e concentrarsi, invece, sui meno rischiosi connotati della legge delega. Infatti, è proprio la chiarezza letterale delle formulazioni della legge delega e del decreto attuativo che hanno indotto il giudice di Lecce a chiedere una interpretazione costituzionale dell'art. 1, terzo comma, d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23 alla Corte, così da rimuovere ogni ambiguità sulla disciplina applicabile *ratione temporis* alle piccole imprese anche per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. La norma "incriminata" del *Jobs Act* non lascia margini per interpretazioni riduttive o costituzionalmente orientate, laddove impone gli effetti regolativi ivi disciplinati sulla base della mera circostanza fattuale del superamento della soglia legale (*ex art. 18, ottavo e nono comma, l. 20 maggio 1970, n. 300*) assumendo come spartiacque il 7 marzo 2015.

In sostanza, da un lato si pone il legislatore delegante che ha costruito l'intera sua delega come destinata alle "nuove assunzioni" e, dall'altro, il legislatore delegato che intende includere nella fattispecie regolata *ex novo* anche i rapporti lavorativi già in essere che, per definizione, non rientrano nella categoria evocata. Due disposizioni letterali inequivoche – legge delega e decreto delegato – ma di segno non univoco generano *ipso facto* una contraddizione che il giudice delle leggi è per l'ennesima volta chiamato a dirimere.

Il punto focale ruota intorno al concetto di "nuove assunzioni" adottato quale criterio direttivo dall'art. 1, settimo comma, lett. c) l. 10 dicembre 2014, n. 184 che il giudice remittente ritiene violato dal legislatore delegato. Nella logica dell'ordinanza di rimessione²⁰, la fattispecie di eccesso di delega sarebbe integrata dalla circostanza per cui i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del d. lgs. n. 23/2015) rimarrebbero ingiustificatamente attratti nella sfera regolativa delle tutele crescenti, pur senza rientrare *ad litteram* nell'area delle "nuove assunzioni" espressamente evocate dal legislatore delegante. La disposizione attuativa censurata (art. 1, terzo comma, d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23) aprirebbe, pertanto, una sfasatura temporale tra data di assunzione e decorrenza temporale di applicazione della norma, laddove anche i 'vecchi assunti' prima del 7 marzo 2015 – per la circostanza di svolgere la loro prestazione in un'impresa ingranditasi numericamente dopo tale data²¹ – si ritroverebbero assistiti da una normativa successiva e differente da quella precedente.

²⁰ Trib. Lecce (ord.), 20 aprile 2023, n. 71.

²¹ Con il superamento dei limiti dimensionali previsti dall'art. 18, ottavo e nono comma, l. 20 maggio 1970, n. 300.

La 'novazione' di tutele è, viceversa, sposata dalla Consulta: più che rimanere ancorata al dato testuale della legge delega e, conseguentemente, vincolata al binomio nuove assunzioni/nuovo regime sanzionatorio, opta per una valorizzazione teleologica degli aspetti sostanziali e complessivi della riforma tesa a incentivare l'ingresso nel mercato del lavoro in qualsiasi categoria di imprese. In questa visione, un impulso alla crescita numerica delle piccole imprese è dato dalla possibilità di accedere al regime delle tutele crescenti in maniera uniforme per tutti i dipendenti (neoassunti e già in servizio) una volta superata la soglia dei quindici dipendenti nell'unità produttiva, scampando il 'pericolo' di un ritorno alla disciplina c.d. ad esaurimento²². Lo scopo ultimo di stimolare, almeno sul piano teorico, la crescita occupazionale costituirebbe, dunque, il cavallo di Troia per innestare un modello diverso di flessibilità in uscita a prescindere dalla preesistenza del rapporto di lavoro.

Seguendo questa logica espansiva si avalla l'apertura dell'ombrello del legislatore delegato oltre i confini prefissati dal delegante dando luogo a un regime parallelo²³: da un lato, i lavoratori in servizio alla data del 7 mar-

²² Alla luce di questa riflessione espressa dalla stessa Consulta (sentenza n. 44/2024, pt. 12, Considerato in diritto), è spontaneo mettere in discussione la bontà delle affermazioni dei promotori ed estensori della riforma sempre affannati a sostenere come la sanzione esclusivamente indennitaria sia compensatoria e deterrente alla stregua di quella reintegratoria, per tutti v. ICHINO, *o cit.*. Peraltro, è da rilevare come la sentenza 'madre' della Consulta perpetri la confusione del decreto delegato n. 81/2015 tra indennità e risarcimento del danno, v. sul punto PISANI, *La Corte costituzionale e l'indennità per il licenziamento ingiustificato: l'incertezza del diritto "liquido"*, in *Man. giur. lav.*, 2018, 1, spec. 152-154. Che le tutele siano affatto diverse nello spirito e nell'applicazione è il presupposto su cui indirettamente si basa la ben nota sentenza della Cass. 6 settembre 2022, n. 26246, in *Dir. rel. ind.*, 2023, 2, 476 ss. n. FERRARESE, *Fine prescrizione mai? Le recenti pronunce della Cassazione sui crediti dei lavoratori*, immediatamente seguita da sentenze successive (Cass. 13 ottobre 2022, n. 29981; Cass. 20 ottobre 2022, n. 30957; Cass. 13 febbraio 2023, n. 4307; Cass. 23 marzo 2023, n. 8403). Infatti, i giudici di legittimità, proprio in ragione della 'meno sicura tutela' prevista dal *Jobs Act* e del carattere ormai residuale della tutela reintegratoria, fissano il momento di decorrenza della prescrizione solo dopo la cessazione del rapporto di lavoro, di fatto considerando il nuovo apparato indennitario inidoneo a garantire un'adeguata stabilità del rapporto di lavoro. Sul punto v. anche le riflessioni di DE LUCA TAMAJO, *Il regime della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *Labor*, 2022, 2, 153 ss.

²³ In realtà, nella pronuncia del 22 gennaio 2024, n. 7, la Consulta ha già affrontato la questione del duplice regime di tutela con riguardo ai licenziamenti collettivi, confermando le scelte del legislatore delegato e respingendo una serie di questioni

zo 2015, che conservano la tutela reintegratoria *ex art.* 18, l. 20 maggio 1970, n. 300, e dall'altro i loro 'simili' (dal punto di vista della decorrenza del rapporto) assistiti, per via novativa, dalla tutela solo indennitaria delle tutele crescenti. Il ragionamento di supporto al fine di eliminare in radice ogni velleità di riespansione dell'art. 18 è formulato in negativo²⁴: poiché l'acquisizione postuma del regime reintegratorio da parte dei lavoratori 'simili', collegata alla finestra temporale del loro contratto di lavoro, avrebbe rappresentato una remora proprio per "quelle assunzioni che il legislatore delegante voleva incentivare", allora non è possibile dichiarare incostituzionale la norma per accogliere l'opzione estensiva della vecchia disciplina. In altre parole, considerati gli effetti deleteri sugli obiettivi primari della legge, ritiene necessario escludere la cancellazione della norma impugnata. A rigore, la Corte avrebbe dovuto invece verificare la conformità tra quanto voluto per iscritto dal delegante e quanto trascritto nelle disposizioni dal delegato.

4. Al di là della circostanza oggettiva per cui l'operazione ermeneutica tradisce il dato letterale espresso dal legislatore delegante, che esclude situa-

sollevate dalla Corte d'Appello partenopea. In quella occasione, infatti, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 3, primo comma e 10 del d. lgs. n. 23/2015, salvando la legittimità dei contenuti sulla scorta di una concezione allargata e atecnica dell'espressione licenziamenti economici, comprensiva sia dei recessi individuali sia di quelli collettivi. Sulla pronuncia v. i contributi nella parte I della *Riv. it. dir. lav.*, 2024, di BALLESTRERO, *I licenziamenti collettivi e il "valore" dei soldi* (3 ss.); MARESCA, *La legittimità costituzionale delle tutele crescenti si consolida: un pre-commento a Corte costituzionale*, 22 gennaio 2024, n. 7 (19 ss.); ROMEI, *Corte costituzionale e licenziamento collettivo* (37 ss.) e SPEZIALE, *La sentenza della Corte costituzionale n. 7 del 2024 sulla indennità prevista dal d. lgs. n. 23/2015 nel caso di violazione dei criteri di scelta in un licenziamento collettivo* (49 ss.); e ancora PISANI, *"Non tutti i licenziamenti illegittimi sono uguali": la verità disvelata da Corte cost. n. 7/2024 e le sue ricadute*, in *Arg. dir. lav.*, 2024, 3, pt. I, 447 ss.; CESTER, *Ancora due interventi della Corte costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo*, in *Giur. it.*, 2024, 5, 1112 ss.; FERRANTE, *Riflessioni, a margine di una sentenza di legittimità costituzionale, sulla reintegra nel licenziamento collettivo ed individuale*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, 1, 194 ss.; LIMENA, *I licenziamenti economici nella recente lettura della Corte costituzionale: un'arma a doppio taglio*, in *Lav. giur.*, 2024, 3, 276 ss.; MAFFEI, *Licenziamenti collettivi, violazione dei criteri di scelta e sanzione meramente monetaria: la Consulta salva l'art. 10 d. lgs. n. 23 del 2015*, in *Foro it.*, 5/2024, pt. I, c. 1375 ss.

²⁴ Viene meno l'esigenza di continuità del trattamento che giustifica il mantenimento della sanzione reintegratoria, *ex art.* 18, così sempre in negativo LUCIANI, *Licenziamenti individuali nel privato e nel pubblico*, Torino, Giappichelli, 2024, 118.

zioni lavorative già in essere al 7 marzo 2015, l'errore metodologico compiuto dalla Consulta riguarda l'applicazione tecnica del principio di non regresso o di *favor* nel raffronto tra discipline. In sostanza, ammesso che sia possibile superare con una capriola interpretativa incentrata sullo "scopo complessivo" il limite e l'oggetto della delega, la regola del non regresso avrebbe imposto una comparazione più attenta tra precedente tutela obbligatoria e nuova disciplina indennitaria. In altri termini la Corte, pesando attentamente le parole del delegante e lungi dall'avallare la tecnica 'sostitutiva' pura adottata dal delegato, avrebbe dovuto formulare più attentamente una pronuncia interpretativa di rigetto, ovvero superare l'incidente di costituzionalità in merito all'art. 1, terzo comma, d. lgs. n. 23/2015, indicando ai giudici del caso concreto la via maestra del non regresso correttamente applicato. Seguendo questo tracciato, la Consulta avrebbe dovuto ammettere una legittimità della norma condizionata al confronto positivo – da effettuare a cura dei giudici di merito – tra tutele applicabili *ratione temporis* ai lavoratori già in servizio e nuove disposizioni a tutele crescenti, ovvero un raffronto tra tutele indennitarie e relativi criteri di determinazione. In questo senso la pronuncia avrebbe mantenuto un buon livello tecnico ottenendo, con molta probabilità, lo stesso risultato volto all'estensione del regime delle tutele crescenti. Invece, l'iter argomentativo 'per saltum' non appare esaustivo dal punto di vista logico-ricostruttivo perché altera l'applicazione puntuale della regola del non regresso: si è scelto di percorrere la via breve dell'assenza del beneficio della tutela reintegratoria per ammettere automaticamente la *vis expansiva* della tutela indennitaria di nuovo conio. Detto altrimenti, è come se nella pronuncia mancasse un passaggio funzionale a dimostrare l'esito della comparazione tra discipline potenzialmente applicabili.

Mettendo sul piatto della bilancia le due tutele applicabili in linea teorica ai lavoratori di piccole imprese, diventate grandi dopo il 7 marzo 2015, l'unica obiezione praticabile è che le disposizioni *ante* 2015 (art. 8, l. n. 604/1966) costituiscono un sistema consolidato e dotato di maggiore deterrenza per il datore di lavoro laddove aggiungono l'opzione della riassunzione in alternativa ad un'indennità, i cui tetti massimi sono innalzabili in relazione a specifici criteri enunciati dal legislatore. Sarebbe, però, difficile andare oltre una mera petizione di principio, atteso che, da un lato, sussiste la libertà del datore di non contemplare la riassunzione e, dall'altro, emerge come fattore oggettivo la previsione di una forbice indennitaria più ampia (6-36 mensilità) nella nuova disciplina, come integrata dai criteri enucle-

ati dalla stessa Corte costituzionale²⁵. Nella sentenza n. 44/2024 invece il passaggio è quasi criptico²⁶ e rimane annacquato dall'assioma – non dimostrato e non direttamente conferente al principio di non regresso – per cui l'eventuale ritorno alla tutela reale avrebbe inficiato l'obiettivo di fondo della riforma del *Jobs Act*, ovvero l'incremento dell'occupazione. L'impressione è che si sia voluto giustificare troppo e che non fosse necessario scomodare approcci finalistici di politica economica per giustificare la conformità a Costituzione dell'art. 1, terzo comma, d. lgs. n. 23/2015, essendo sufficiente seguire più fedelmente il percorso del non regresso per salvaguardare la legittimità del meccanismo estensivo disposto dalla norma in questione.

Tale approccio è probabilmente dipeso dall'esigenza, dopo lo slancio in avanti, di trovare una cornice giustificativa di più ampio respiro e coerente con la scelta di fondo indirizzata a conferire legittimità al modello indennitario divisato dal *Jobs Act*. Tuttavia, anche l'estensione riguarda un testo ormai 'travestito', che forse lo stesso legislatore non avrebbe immaginato di assegnare alle piccole imprese diventate grandi. La riforma è rimasta invischiata in un paradosso in cui non è più riconoscibile la *ratio* primaria che ha mosso gli estensori dell'articolato normativo, ovvero la certezza del *quantum* per il datore che pone in essere una risoluzione ingiustificata del rapporto di lavoro²⁷: la legittimità di massima garantita dalla Corte ha pagato come prezzo l'aleatorietà dell'entità della sanzione indennitaria, sulla scorta dell'equazione per cui l'incertezza comporta *ex se* una dissuasività delle misure.

²⁵ Tale esito si inverte già a partire dagli elementi che trapelano dall'ordinanza di rimessione, consentendo di affermare che – anche nel caso da cui trae origine la pronuncia costituzionale – la forchetta indennitaria più ampia è comunque assicurata nella disciplina più recente divisata dal *Jobs Act*. Probabilmente, infatti, nel caso salentino il confronto tra il pacchetto di tutele previste ex art. 8, l. n. 604/1966 (riassunzione o, in alternativa, un'indennità tra 2,5 e 6 mensilità, in questo caso, presumibilmente elevate a 10 per l'anzianità di servizio del lavoratore, sebbene non sia chiara la dimensione aziendale ante 7 marzo 2015) e l'assetto delineato per i neoassunti non avrebbe pertanto messo in luce alcuna regressione *in pejus* delle tutele.

²⁶ Pt. 11, ult. cpv, Considerato in diritto: "Da una parte, la tutela prevista dal d. lgs. n. 23 del 2015 è, per il lavoratore già in servizio alla data suddetta, comunque più favorevole del regime legge n. 604 del 1966 che gli si applicava in precedenza, prima del superamento della soglia occupazionale".

²⁷ In questo senso la tirannia dei valori economici è stata certamente ridimensionata, ma dove in contrasto con i principi e le regole espresse dalla Costituzione, v. SPEZIALE, *Il diritto dei valori. La tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, n. 3, II, 2019, spec. 128 ss.