

**Il campo di applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015; casi e
questioni.**

Amato Carbone

Giudice del lavoro - Tribunale di Lecce

La norma di riferimento per l'individuazione del campo di applicazione del d.lgs. 23/2015

Punto di partenza essenziale per la delimitazione del campo di applicazione è non solo lo stesso d.lgs. 23/2015 ma anche – e, per certi versi, soprattutto – la norma delegante di cui all'art. 1 c. 7 l. 183/2014

Dalla lettura di tali norme e dal confronto con altre (sia interne sia esterne al citato decreto) si ricava l'estensione applicativa della novella e, al contempo, se ne individuano i profili di, minore o maggiore, criticità.

La norma delegante così recita:

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

[...] c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;[...]¹.

I criteri di delega si sono tradotti – a livello di norma delegata – in primo luogo nell'art. 1 del d.lgs. 23/2015.

Appare utile riportare la norma:

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

¹ Il criterio di cui alla lettera b) può – entro certi limiti – essere utilizzato come criterio di interpretazione sistematica: *b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;*

2. *Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.*

3. *Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.*

Ulteriormente, l'art. 10 prevede che:

1. *In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.*

Infine, l'art. 12 prevede che: 1. *Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.*

Da lettura congiunta di queste norme può trarsi una prima indicazione “sull’ambito temporale” rilevante ai fini dell’applicazione della disciplina del d.lgs. 23/2015 nonché sull’ambito soggettivo di applicazione.

Sotto il primo profilo, la disciplina riguarda gli assunti a far data dal 7 marzo 2015. La legittimità del discrimine temporale è stata riconosciuta da C. cost. 194/18: *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).*

Le questioni sull’ambito soggettivo, aventi maggiore complessità si affronteranno per singoli paragrafi in relazione a ciascuna specifica disposizione analizzata.

Art. 1 comma 1 d.lgs. 23/2015

Il comma fa riferimento ai *lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri*.

Emerge con evidenza come – a differenza dell’art. 18 c. 1 l. 300/1970 – manchi nel citato comma un qualsiasi riferimento ai dirigenti. Deve quindi ritenersi che – per la categoria dei dirigenti – continui ad applicarsi l’art. 18 st. lav., ovviamente nei limiti in cui ciò è reso possibile dall’art. 18 stesso, indipendentemente dalla data di assunzione. Per i licenziamenti collettivi, cfr. *infra*.

Resta escluso anche il lavoro sportivo per espressa menzione dell’art. 26 d.lgs. 36/2021.

Rispetto ai soci di cooperativa appare complessa la ricostruzione normativa. Se da un lato l’art. 2 l. 142/2001 esclude l’applicabilità dell’art. 18 st. lav. (*...con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo...*), dall’altra la ricostruzione dottrinarica e giurisprudenziale appare ancora oggi fonte di contrasti interpretativi, che non possono che riverberarsi anche sull’interpretazione del qui presente contesto normativo².

Sul punto – pur conoscendo le ampie perplessità destinate in taluni commentatori - appare necessario citare SU 27436/2017: *In tema di estinzione del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, ove per le medesime ragioni afferenti al rapporto lavorativo siano stati contestualmente emanati la delibera di esclusione ed il licenziamento, l’omessa impugnativa della delibera non preclude la tutela risarcitoria contemplata dall’art. 8 della l. n. 604 del 1966, mentre esclude quella restitutoria della qualità di lavoratore. (Nella specie, la S.C. in applicazione del principio enunciato, ha rigettato il motivo di ricorso avverso la decisione d’appello che aveva ritenuta ammissibile l’impugnativa del licenziamento da parte del socio lavoratore pur in carenza di impugnazione della delibera di esclusione, e rimesso gli atti alla sezione lavoro per il seguito di competenza).*

Meritano di essere richiamate anche Cass. 35341/2021³, Cass. 34721/2021⁴, Cass. 6333/2023.

² Si segnala per una recente ricostruzione in materia, RIVERSO R., *Il licenziamento del socio di cooperativa nella riforma Cartabia: più dubbi che soluzioni*, ne *Il lavoro nella giurisprudenza*, 8-9/2023, pg 800 ss.

³ Quest’ultima risulta così massimata: L’estinzione del rapporto di lavoro del socio di società cooperativa può derivare dall’adozione della delibera di esclusione, di cui costituisce conseguenza necessitata "ex lege", o dall’adozione di un formale atto di licenziamento; solo in quest’ultimo caso, in presenza dei relativi presupposti, vi sarà spazio per l’esplicazione delle tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro: a) solo risarcimento, ai sensi dell’art. 8 della l. n. 604 del 1966, in caso di perdita della qualità di socio per effetto di delibera di espulsione non impugnata o di rigetto dell’opposizione avverso la stessa, proposta ai sensi dell’art. 2533 c.c.; b) tutela obbligatoria o reale, nell’ipotesi di adozione di un provvedimento di licenziamento in assenza di delibera di espulsione. (Nella specie, la S.C. ha negato la configurabilità di una violazione degli oneri procedurali ex art. 7 st.lav. in difetto di un formale atto di licenziamento).

⁴ Così recita la massima: In tema di estinzione del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, l’impugnazione della delibera di esclusione e del provvedimento di irrogazione del licenziamento, fondati sul medesimo fatto, comporta che l’accertamento della illegittimità della delibera per insussistenza del fatto determina, con efficacia "ex tunc", sia la ricostituzione del rapporto associativo che quella del rapporto di lavoro; tale effetto pienamente ripristinatorio non lascia spazio alla tutela reintegratoria, ma solo a quella risarcitoria secondo gli ordinari criteri - prevista, in presenza dei relativi

Tale premessa rispetto a un diverso assetto normativo appare necessaria in quanto essenzialmente preliminare alla valutazione circa il problema sul “se” e “come” trasporre i sopra esposti principi alla luce del d.lgs. 23/2015 (p.es., cfr. Trib. Lodi, 170/2019; Trib. Venezia n. 454/2021 che sembrano trasporre i principi delle Sezioni Unite nel nuovo regime normativo)⁵.

Sintetizzando gli aspetti problematici, da un lato si fa notare che la legge 142/2001 non menziona il d.lgs. 23/2015 e la nuova norma sui licenziamenti non subirebbe le limitazioni che l’art. 2 l. 142/2001 prevedeva rispetto all’art. 18 st. lav.⁶.

In senso opposto, si fa notare la contraddittorietà dell’introduzione di una simile disciplina duale soprattutto alla luce del rapporto tra delibera di esclusione e cessazione del rapporto con il socio lavoratore, che non appare intaccata.

A riprova della complessità della questione, si è anche affermato⁷: *Con l’entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 ci si chiede se esso possa trovare applicazione. Orbene, accedendo alla tesi secondo cui la disposizione contempla una nuova disciplina per la risoluzione del rapporto nei contratti a tempo indeterminato, stipulati a far data da marzo 2015, non essendovi alcun rinvio formale o recettizio dovrebbe escludersi l’operatività del nuovo regime. Laddove, invece, come è stato diversamente sostenuto, si ritenga che il d.lgs. 23 del 2015 ha efficacia implicitamente abrogativa del riferimento contenuto nell’art.2 della legge n.141 del 2001 allora la disposizione trova attuazione.*

L’ampiezza e la diversità delle diverse ipotesi interpretative appare autoevidente.

Neppure l’art. 441 ter cpc appare apportare elementi dirimenti e non si sottace che taluni commentatori (R. Rivero, cit.) ne hanno evidenziato la formulazione problematica.

In sintesi, gli scenari prospettabili possono, a titolo esemplificativo, essere a) una “riedizione” del sistema configurato, tra le altre, da Cass. 1259/2015; b) una trasposizione della teorica sviluppata

presupposti e ferma la necessità della costituzione in mora della società, per le ipotesi in cui venga affermata la giuridica continuità del rapporto di lavoro di fatto interrotto -, diversamente dal caso in cui l’atto di licenziamento sia fondato su ragioni autonome e distinte rispetto a quelle della delibera di esclusione, ove per il concreto ripristino del rapporto di lavoro è necessaria la rimozione dell’atto che ne ha determinato la cessazione, con possibilità, quindi, di ricorrere ex art. 18 st.lav.

⁵ MELIADO’ G., *L’esclusione e il licenziamento del socio lavoratore nell’era del jobs act*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, fasc. 4.

⁶ Cfr. *Commentario breve alle leggi sul lavoro, sub art. 1 d.lgs 23/2015*, Padova, 2018.

⁷ RICCHEZZA V., *Il decreto legislativo n. 23/2015: ambito di operatività e licenziamento per giusta causa*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2015, che a sua volta menziona anche FEDELE I., *Ambito di applicazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*, in *ilGiuslavorista.it*, maggio 2015. Va precisato come i contributi sull’ambito di operatività del d.lgs 23/2015 sono numerosi e non è possibile menzionarli tutti al fine di non perdere di vista l’obiettivo della presente relazione.

delle Sezioni Unite, anche in assenza di modifica da parte della l. 142/2001 e quindi di mancato richiamo, in senso escludente, del d.lgs 23/2015; c) la possibile creazione di ricostruzioni ibride (come ne prospetta anche solo come “interpretazione per assurdo” l’articolo del Cons. Riviero, già menzionato; cfr. anche Cass. 9916/16).

Non si può che ribadire la problematicità del contesto normativo.

Ulteriormente, resta estraneo alla presente disciplina il lavoro pubblico non privatizzato, già escluso dall’applicazione delle modifiche ex l. 92/2012 (malgrado un primo orientamento difforme della Cassazione⁸).

Per le organizzazioni di tendenza, si sarebbe addirittura verificato – per taluni in dottrina - un effetto espansivo del d.lgs 23/2015 in quanto l’art. 9 c. 2 avrebbe abrogato implicitamente l’art. 4 l. 108/1990. Tale interpretazione – invero minoritaria – si ritiene non condivisibile, non foss’altro perché direttamente in contrasto con la limitazione soggettiva (“nuovi assunti”) di cui alla legge delega, l. n. 183/2014.

Art. 1 c. 2 d.lgs 23/2015

Il comma estende l’applicazione della disciplina di cui al decreto 23 cit.

Così recita: *2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.*

Il termine “conversione” ha creato dibattito⁹.

Rispetto al contratto a tempo determinato è comunque arrivata una prima risposta della giurisprudenza di legittimità che ha affermato (Cass. 823/2020): *L'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, si interpreta nel senso che il regime del cd. "contratto a tutele crescenti" si applica ai contratti a tempo determinato stipulati anteriormente al 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del suddetto decreto) nelle ipotesi in cui gli effetti della conversione del rapporto - a seguito di novazione ovvero in ragione del tipo di vizio accertato - si producano con decorrenza successiva alla predetta data, mentre risulta irrilevante l'epoca della pronuncia giudiziale di accertamento della nullità dell'apposizione del termine, posto che quest'ultima, avendo efficacia meramente dichiarativa, opera con effetto "ex tunc" dalla illegittima stipulazione del contratto.*

⁸ Si tratta di Cass. 24157/2015 successivamente “superata” da diverso orientamento, poi consolidatosi; cfr., tra le altre, Cass. 11868/2016.

⁹ Il riferimento, per una sintesi degli orientamenti dottrinari, è sempre al *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova.

Trattasi di un punto fermo in materia. Ed invero la soluzione della Corte di cassazione appare coerente con i principi che la Corte di Giustizia UE ha successivamente enunciato, anche se con riguardo alla diversa fattispecie dei licenziamenti collettivi, in CGUE 17.3.21 in C-652/19 (*La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che estende un nuovo regime di tutela dei lavoratori a tempo indeterminato in caso di licenziamento collettivo illegittimo ai lavoratori il cui contratto a tempo determinato, stipulato prima della data di entrata in vigore di tale normativa, è convertito in contratto a tempo indeterminato dopo tale data.*).

Si può ragionevolmente affermare che un simile ricostruzione sia applicabile a tutte le ipotesi di costituzione *ex tunc* di un rapporto di lavoro, con conseguente esclusione dell'applicazione del d.lgs. 23/15 ogni qual volta gli effetti “della conversione del rapporto” decorrano antecedentemente la data di entrata in vigore del decreto.

Non minori complessità si riscontrano rispetto all'apprendistato.

La decisione della Corte di cassazione sopra citata può certamente essere applicata anche al caso di apprendistato nell'ipotesi in cui il contratto, viziato, sia giudizialmente “convertito” in “ordinario” contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza antecedente il 7.3.2015.

Tuttavia, di per sé, è la stessa natura del contratto di apprendistato che pone problemi di incastro con la struttura del comma e con i criteri della legge delega.

In tal senso, infatti, il contratto di apprendistato è – per diritto vivente – da considerarsi contratto a tempo indeterminato sin dalla formulazione della l. 25/1955 (cfr Cass., n. 2365/2020; Cass., n. 20103/2017, in motivazione; Cass., n. 18309/2016). Anche il d.lgs. 167/2011 (art. 1) e il d.lgs. 81/2015 (art. 41) partono dall'espresso presupposto della natura di contratto a tempo determinato dell'apprendistato.

Immutata appare anche la natura di contratto a struttura bifasica, con la prima fase caratterizzata da causa mista. Tuttavia, senza indugiare nella ricostruzione dell'istituto, quello che rileva ai presenti fini, è valutare la problematicità, per i contratti stipulati prima del 7.3.2015 e “convertiti” con decorrenza a partire da tale data, della scelta normativa del presente art. 1 c 2.

I problemi sono principalmente riguardanti a) la possibilità di considerare nuovi assunti coloro che per legge sono già titolari di un contratto a tempo indeterminato, pur se a struttura bifasica; b) la conciliazione di tale previsione del d.lgs. 23/2015 con quella, ad esempio, dell'art. 1 d.lgs. 167/2011

(art. 1 c. 1 lett. l)¹⁰. In concreto, sostanzialmente, si assisterebbe a un cambio di normativa applicabile alla tutela del licenziamento laddove la “conversione” ricada temporalmente sotto la vigenza del d.lgs. 23/2015.

Il problema si sposta sulla verifica del “se” un contratto *ab origine* a tempo indeterminato possa considerarsi nuova assunzione e se, anche alla luce dei criteri di delega (in un’ottica di interpretazione sistematica e teleologica, in particolare anche rispetto al criterio di cui alla lett. b art. 1 c. 7), la previsione delegata possa, malgrado la non felice formulazione linguistica, considerarsi sviluppo coerente della norma delegante (anche alla luce alla finalità di *rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione*). E, tuttavia, anche valorizzando massimamente questi indizi sistematico-teleologici, appare non facile ritenere pienamente rispettata la legge delega (cfr. da ultimo C. Cost. 7/2024, in tema di licenziamenti collettivi sui cui cfr. *infra*; e C. Cost. 22/2024, di accoglimento della sollevata q.l.c. per eccesso di delega ma su questione di diritto sostanziale).

Ed, infatti:

- la lett. c) art. 1 c. 7 parla espressamente di nuove assunzioni ma il contratto di apprendistato precedentemente concluso non è nuova assunzione;
- la lett. b) parla di promozione del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro ma il contratto di apprendistato è già normativamente a tempo indeterminato ancorché a struttura bifasica;
- il comma 2 parla di conversione a tempo indeterminato ma l’apprendistato nasce come contratto a tempo indeterminato;
- la finalità di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro non dovrebbero riguardare coloro che già hanno un contratto a tempo indeterminato, ancorché peculiarmente strutturato.

E’ quindi presente il rischio di eccesso di delega anche se potrebbe sempre affermarsi che la finalità del comma 7 e il criterio della lett. b) possano sempre intendersi come anche volti a incentivare la non disdetta di contratti che – pur a tempo indeterminato – presentano un margine di instabilità proprio al termine della fase formativa. E’ evidente la problematicità dell’ipotesi.

¹⁰ Ma cfr. anche Cass. 2365/2020 per un’importante ricostruzione delle tutele dell’apprendista nel regime precedente nonché Cass. 17373/2017 sulle tutele applicabili in caso di licenziamento dell’apprendista durante la fase formativa ed ancora Cass. 5051/2016.

Art. 1 c. 3 d.lgs. 23/2015

La norma così recita:

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

In dottrina se ne è paventato il rischio di eccesso di delega data l'irriducibilità alla nozione di nuove assunzioni del presente caso in cui la normativa applicabile è determinata da fattori esterni al rapporto di lavoro stesso.

Si è spiegata la *ratio* della norma nell'ottica di non applicare la tutela ex art. 18 st. lav. a soggetti che sono stati assunti sotto il regime di tutela obbligatoria ex l. 604/66 in virtù di fatti sopravvenuti e nel momento in cui i soggetti effettivamente neo assunti sono assoggettati al d.lgs 23/2015. Volendo "difendere" la norma si potrebbe valorizzare la *ratio* di incentivo alla crescita delle micro-aziende attraverso l'estensione di un regime dei licenziamenti maggiormente elastico.

Tuttavia, tali finalità non solo non appaiono esplicitate nei termini indicati in sede di delega ma appare irriducibile la nozione di "nuova assunzione" alla posizione di chi era già assunto a tempo indeterminato in data antecedente l'entrata in vigore del d.lgs. 23/15.

Per completezza, la questione di legittimità costituzionale della norma è stata posta con ordinanza iscritta al n. 71/2023 del registro della Corte costituzionale e la questione è stata affrontata dalla Corte il 6.2.2024. Si è in attesa del deposito della decisione.

Licenziamenti collettivi

E' una delle questioni che maggiormente ha sollecitato il dibattito giurisprudenziale e dottrinale.

Basti pensare che è stata "interpellata" ben due volte la Corte di Giustizia, CGUE 17.3.21 in C-652/19 e CGUE 4.6.2020 in C-32/2020 e altrettante volte la Corte costituzionale.

La Corte di Giustizia – rispetto ai dubbi sulla legittima coesistenza di due differenti regimi di tutela, dipendenti dalla data di assunzione, per i lavoratori coinvolti in un medesimo licenziamento collettivo – ha ritenuto tale questione non rientrare nell'ambito delle tutele della direttiva in materia di licenziamento collettivo. Da ciò è scaturita anche la soluzione in rito adottata dalla CGUE rispetto a

tale quesito (posto sia dalla Corte d'Appello di Napoli sia dal Tribunale di Milano, con due diversi rinvii pregiudiziali).

Il Tribunale di Milano ha posto - come già indicato - anche un'altra problematica rispetto alla quale la CGUE ha così risposto: *La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che estende un nuovo regime di tutela dei lavoratori a tempo indeterminato in caso di licenziamento collettivo illegittimo ai lavoratori il cui contratto a tempo determinato, stipulato prima della data di entrata in vigore di tale normativa, è convertito in contratto a tempo indeterminato dopo tale data.*

Anche la Corte costituzionale è stata, come visto, "chiamata a intervenire" (sempre su rimessione della Corte d'Appello di Napoli, nel medesimo caso che ha portato alla pronuncia della CGUE). Dopo una prima pronuncia in rito (C. cost. 254/2020), la Corte costituzionale, a seguito di una seconda ordinanza di rimessione, con la sentenza n. 7/2024 ha ritenuto non sussistente alcun vizio di costituzionalità rispetto al sistema duale di tutela, dipendente dalla data di assunzione, in caso di licenziamenti collettivi.

La Corte ha ritenuto, innanzitutto, non sussistere alcun eccesso di delega rispetto alla previsione dell'art. 10 d.lgs. 23/2015 (*1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1).*

La nozione di "licenziamenti economici" di cui alla legge delega, per quanto "inedita" nel panorama normativo, è comunque stata valutata idoneo criterio, costituendo l'art. 10 cit. un coerente sviluppo rispetto alle finalità della legge delegante.

La Corte ha altresì confermato (punto 16 ss. della motivazione) la legittimità di una differente disciplina basata sul fattore temporale dell'assunzione, già affermata da C. cost. 194/2018.

Quantomeno per i licenziamenti collettivi sembra essersi delineato un quadro definito della disciplina, senza tuttavia omettere che – come ulteriormente ribadito dalla Corte costituzionale nella sentenza 7/2024 - *la materia, frutto di interventi normativi stratificati, non può che essere rivista in termini*

complessivi, che investano sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie» (sentenza n. 183 del 2022).

In ultimo, si fa presente che i dirigenti, non disciplinati dal d.lgs. 23/2015, sono invece presi in considerazione dalla l. 223/1991 (come mod. da l. 161/2014) in tema di licenziamenti collettivi. Si tratta per taluni in dottrina di un non coerente sviluppo normativo che crea frammentazioni nella disciplina.