

# Licenziamento: nullità espresse e virtuali a un anno dalla sentenza n. 22/2024 della Corte Costituzionale

Le ragioni alla base dell'incostituzionalità dell'avverbio "espressamente", gli (auspicati) interventi normativi futuri e i quesiti referendari

Di **Paolo Garfagnini**  
Avvocato

Pubblicato il 21 marzo 2025

L'importanza di un avverbio: nullità "espresse" e "virtuali" a un anno dalla [sentenza n. 22/2024](#) della Corte Costituzionale

## Sommario

**La sentenza n. 22/2024 della Corte Costituzionale nel percorso di razionalizzazione del d.lgs. n.23/2015**

**Le ragioni alla base dell'incostituzionalità dell'avverbio *espressamente***

**Il quadro normativo a seguito della sentenza n. 22/2024 e le problematiche interpretative**

**Le ipotesi di nullità "virtuali" nella recente giurisprudenza giuslavoristica**

**Conclusioni: gli sviluppi futuri tra (auspicati) interventi legislativi e quesiti referendari**

## 1. La sentenza n. 22/2024 della Corte Costituzionale nel percorso di razionalizzazione del d.lgs. n.23/2015

La Consulta, con sentenza n. 22 del 2024, è intervenuta sulla disciplina del [d.lgs. n. 23/2015](#) (che trova applicazione per i lavoratori assunti a partire dalla sua entrata in vigore il 7 marzo 2015) dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'avverbio "espressamente" di cui all'[art. 2, comma 1, primo periodo](#).

Sin dalla sua emanazione, tale impianto normativo è stato oggetto di numerose pronunce da parte del Giudice Costituzionale. Difatti, la decisione n. 22/2024 si pone in un percorso più ampio tramite il quale la Corte Costituzionale ha cercato di ricondurre all'interno del dettato costituzionale disposizioni giuslavoristiche discriminatorie, se non addirittura contraddittorie, specialmente in materia di licenziamento. Tale problema è stato causato, principalmente, da interventi legislativi frammentari (e spesso inadeguati) susseguitisi nel tempo (basti pensare al duplice regime vigente: l'[art. 18, statuto lavoratori](#), come modificato nel 2012, per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 e il D. Lgs. 23/2025 per quelli assunti successivamente).

Pare opportuno richiamare alcune delle sentenze pronunciate dalla Corte Costituzionale sul d. lgs. n. 23/2015.

La prima è la [decisione n. 194 del 2018](#), con cui la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'[art. 3, comma 1](#) che prevedeva la predeterminazione sulla base di un mero calcolo aritmetico, ancorato agli anni d'anzianità di servizio maturati dal lavoratore, dell'indennità spettantegli in caso di licenziamento ingiustificato, secondo un criterio unico e rigido che non si adattava al dettato costituzionale. Viene così rimesso al giudice, nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità, di tenere conto di altri criteri desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti) e non solo dell'anzianità di servizio.

La seconda è la **sentenza n. 150/2020**, con cui è stata dichiarata incostituzionale (in linea con la precedente citata) la parte dell'**art. 4 del d.lgs. n. 23/2015**, che fissava in modo rigido e uniforme l'indennità per licenziamento illegittimo in presenza di vizi formali o procedurali, poiché contrastante con i principi di eguaglianza, ragionevolezza e tutela del lavoro. La Corte, in particolare, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma là dove fissava l'ammontare dell'indennità in un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione (di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) per ogni anno di servizio, senza concedere al Giudice una valutazione più idonea al caso concreto (considerando, in tale valutazione, anche altri indici: la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti).

La terza è la **pronuncia n. 128/2024**, con cui la Corte si è espressa sulla legittimità costituzionale dell'art. 3, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui non prevedeva che la tutela reintegratoria attenuata si applicasse anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia dimostrata, in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. La Corte ha valutato irragionevole la diversità di trattamento nel caso di comprovata assenza di causa a seconda che questa fosse legata a licenziamento intimato per motivi soggettivi (nel qual caso la tutela è di reintegrazione, sia pure con un'indennità risarcitoria limitata) o a motivi oggettivi (prima, mera tutela indennitaria).

Con riguardo alla stessa disposizione, si è avuta un'ulteriore sentenza ossia la **n. 129 del 2024**, con cui la Corte ha esaminato il caso di un licenziamento disciplinare irrogato per un fatto che il CCNL sanzionava in modo conservativo, legittimità condizionata ad una interpretazione adeguatrice da parte del Giudice: *"deve ammettersi la tutela reintegratoria attenuata nelle particolari ipotesi in cui la regolamentazione pattizia preveda che specifiche inadempienze del lavoratore, pur disciplinarmente rilevanti, siano passibili solo di sanzioni conservative"*.

Come si evince dal percorso intrapreso dalla Consulta, le pronunce pongono l'uguaglianza e la ragionevolezza quali canoni ermeneutici fondamentali per verificare la legittimità delle norme. La Corte Costituzionale ha rivalutato e riaffermato, con queste decisioni, la necessaria ponderazione del caso concreto ad opera del giudice del lavoro nella determinazione del risarcimento dovuto al lavoratore in molteplici situazioni per le quali il legislatore aveva fissato criteri numerici e aritmetici; determinazione "asettica" e oggettiva che, escludendo la possibilità di valutare il caso concreto, aveva evidenti conseguenze negative in termini di discriminarietà e irragionevolezza; allo stesso modo, il percorso intrapreso dalla Corte impone la previsione da parte del legislatore di direttive non eccessivamente astratte ma di criteri chiari e definiti entro cui il giudice possa muoversi ove limitarne la discrezionalità.

## **2. Le ragioni alla base dell'incostituzionalità dell'avverbio espressamente**

In linea con il percorso sopra esposto, la sentenza n. 22/2024 richiama i principi di eguaglianza e ragionevolezza, così come l'abnormità rispetto alla legge delega, quali motivazioni dell'incostituzionalità dell'avverbio *espressamente*, previsto all'art. 2, comma 1, primo periodo del D.Lgs. n. 23/2015, poiché lo stesso risultava totalmente difforme dagli obiettivi della delega legislativa ex **art. 76 Cost.** in materia di licenziamenti.

La Consulta argomenta la propria decisione affermando che la disposizione del legislatore che limitava la tutela reintegratoria, solamente in favore di licenziamenti dichiarati illegittimi perché in violazione di norme che espressamente ne prevedevano la nullità, non era rispettosa dei criteri direttivi della **legge delega n. 183 del 2014**; il legislatore delegato, dunque, aveva illegittimamente escluso dalla reintegra tutti quei licenziamenti che fossero nulli per contrarietà a norme imperative ex **art. 1418 c.c., primo comma**, ma per i quali non fosse testualmente prevista la tutela "forte".

Nella massima della sentenza la Corte riconosce che: *"Per effetto di tale pronuncia il regime del licenziamento nullo è lo stesso, sia che nella disposizione imperativa violata ricorra anche l'espressa e testuale sanzione della nullità, sia che ciò non sia espressamente previsto, pur rinvenendosi il carattere imperativo della prescrizione violata e comunque salvo che la legge disponga diversamente. Occorre, però, pur sempre che la disposizione imperativa rechi, in modo espresso o no, un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti"*.

### 3. Il quadro normativo a seguito della sentenza n. 22/2024 e le problematiche interpretative

A seguito della sentenza d'incostituzionalità in esame, il regime normativo è destinato a cambiare. Nello specifico, con la dichiarata illegittimità dell'avverbio *espressamente*, risultano ora potenzialmente suscettibili all'interno della tutela reintegratoria ex art. 2, comma 1, primo periodo del d.lgs. n. 23/2015 i licenziamenti riconducibili a tutti gli *"altri casi di nullità previsti dalla legge"*.

È facilmente intuibile che una pronuncia di questo tipo, da un lato, favorisce un'attuazione ragionevole del principio di eguaglianza e di rispetto dei criteri di delega mentre, dall'altro, rischia di scoperciare il "vaso di pandora" di quelle che potrebbero essere le future applicazioni della norma da parte degli operatori del diritto. Come la stessa Corte Costituzionale ha più volte ribadito, il presupposto per l'applicabilità delle norme ai casi concreti è quello di avere criteri ermeneutici che siano chiari e valutabili *ex ante*; in caso contrario, si rischia un potere *ad nutum* del giudice, senza alcun sindacato possibile sui canoni utilizzati dallo stesso nella decisione di applicare o meno la tutela reintegratoria.

*In primis*, alla luce di quanto sopra e per eliminare le criticità che si avranno a seguito della dichiarazione d'incostituzionalità, è auspicabile che, come la stessa Corte ribadisce, il legislatore *"alla luce delle indicazioni enunciate in più occasioni dalla Corte costituzionale, ricomponga secondo linee coerenti una normativa di importanza essenziale, che vede concorrere discipline eterogenee, frutto dell'avvicinarsi di interventi frammentari"* (manca, ad oggi, un impegno del legislatore a predisporre un intervento normativo che ponga paletti chiari e definiti nel senso chiarito dalla Corte).

*In secundis*, che gli interpreti chiamati ad applicare il contenuto della previsione ex art. 1418 c.c., comma 1, riescano a cogliere, attraverso un'operazione d'interpretazione delle decisioni già emesse sul punto e della ratio della legge delega, i criteri idonei a individuare quelle norme "imperative" alla violazione delle quali il legislatore, sebbene nulla dicendo, abbia voluto attribuire la conseguenza della nullità (del licenziamento); a individuare, quindi, le così dette nullità "virtuali". Problema interpretativo reso ancora più arduo stante la specialità delle norme giuslavoristiche (che per loro natura di norme protettive di soggetti deboli si pongono quasi sempre come inderogabili). Non semplice, pertanto, individuare se il legislatore con la prescrizione di norme imperative abbia anche inteso far discendere, dalla contrarietà dell'atto negoziale ad esse, la sua nullità.

Punto di partenza deve essere la definizione di nullità "virtuale" ricavabile dall'attività nomofilattica della giurisprudenza. Le sezioni unite (**Corte di Cassazione Sez. Un. sentenza n. 8472 del 15 marzo 2022**) hanno adottato un'interpretazione restrittiva, osservando che la nullità per contrarietà a norme imperative deve discendere da norme aventi contenuti sufficientemente *"specifici, precisi e individuati"*, non potendosi in mancanza di tali caratteri applicare una sanzione, seppur di natura civilistica, tanto grave quale la nullità del rapporto negoziale. In ogni caso, emerge ancora *icto oculi* come, non potendo sostituirsi la giurisprudenza al legislatore, si sia in presenza di concetti estremamente generali che potranno al più meramente indirizzare l'interprete nella propria attività.

Le conseguenze che il contesto di "incertezza interpretativa" crea a danno degli operatori, tanto in dottrina quanto nell'attività di assistenza legale, sono chiare: risulterà estremamente complesso, rispetto a prima, stabilire con certezza quando alla dichiarazione d'illegittimità di un licenziamento per contrarietà a norme imperative consegua anche la "forte" tutela reintegratoria e le sue "non irrisorie" conseguenze.

**Il processo del lavoro**, Proietti Marco, Ed. Cedam. Aggiornato alla Riforma Cartabia.

[Scarica un estratto gratuito](#)

### 4. Le ipotesi di nullità virtuali nella recente giurisprudenza giuslavoristica

Il caso oggetto del giudizio principale della pronuncia della Corte Costituzionale n. 22 del 2024 concerneva il licenziamento di un dipendente sottoposto alla peculiare normativa degli "Autoferrotranvieri". La mancata costituzione del Consiglio di Disciplina (previsto dall'**art. 53 e 54 Allegato A al regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148**) veniva ritenuta una violazione di norma imperativa che comportava la nullità del

licenziamento.

Altre significative ipotesi in cui manca un'espressa previsione di nullità sono: - licenziamento in periodo di comporto per malattia (in violazione dell'**art. 2110 c.c.**); - licenziamento del dipendente (il c.d. whistleblower), che segnala illeciti commessi dal datore di lavoro (**art. 2, comma 2-quater, della L. 30 novembre 2017, n. 179**), per motivo illecito ex **art. 1345 c.c.**, ove ritorsivo; - licenziamento intimato in violazione del "blocco" dei licenziamenti economici durante il periodo emergenziale, disposto dall'**art. 46 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18**, convertito con modificazioni nella **L. 24 aprile 2020, n. 27**, e successive proroghe; - licenziamento intimato in contrasto con l'**art. 4, comma 1, della L. 12 giugno 1990, n. 146**; - licenziamento in violazione del diritto alla conservazione del posto di cui all'**art. 124, comma 1, del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309**.

È opportuno verificare le risposte della giurisprudenza di merito successive alla pronuncia della Corte Costituzionale sulle nullità virtuali.

Ad esempio, la Corte d'Appello di Roma (con **sentenza n. 1294 del 2 aprile 2024**), ha applicato i principi enunciati dalla Corte Costituzionale, arrivando però a escludere la reintegra nello specifico caso deciso. Si trattava del licenziamento di un Dirigente irrogato violando la procedura disciplinare ex **art. 7 Statuto dei Lavoratori**. La Corte di Appello ha accertato che vi era stata la violazione di una norma sicuramente "imperativa", posta a difesa di valori di rilevanza costituzionale, concludendo che il licenziamento era "ingiustificato"; ha escluso, però, proprio citando la sentenza n. 22/2024, che la violazione della procedura ex art. 7 potesse portare, in quel caso, alla nullità del recesso datoriale e alla conseguente reintegra del dipendente. Il CCNL Dirigenti, infatti, per il licenziamento ingiustificato prevede quale sanzione l'indennità supplementare e non la reintegra. Secondo la Corte di Appello, pertanto, eravamo di fronte a una delle ipotesi disciplinate sì dall'art. 1418 c.c. ma dall'inciso: "*salvo che la legge disponga diversamente*".

Ancora, a dimostrazione delle "criticità" che l'attuale quadro normativo pone, si riporta una pronuncia del Tribunale di Roma (**sentenza n. 10104 del 12 ottobre 2024**). Il caso di specie riguardava, di nuovo, la violazione delle norme sul procedimento disciplinare (l'assenza della preventiva contestazione disciplinare al successivo licenziamento intimato per giusta causa). Nel caso di specie si trattava di un datore di lavoro sotto i 15 dipendenti e il lavoratore era stato assunto dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015.

Il Giudice ha ritenuto che l'assenza della preventiva contestazione implicasse l'inesistenza dell'intero procedimento e non solo l'inosservanza delle norme che lo regolano (risultandone leso il diritto di difesa del dipendente). L'art. 4 del D.Lgs. 23/2015, dispone che: "*Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità ..*"; detta norma, dunque, regola il caso di violazione del requisito di motivazione prevedendo una sanzione indennitaria (sia per il caso di datore di lavoro con più di 15 dipendenti, sia con meno ex **art. 9** stesso decreto).

Il Tribunale di Roma ha ritenuto il licenziamento nullo e applicato la reintegra.

In questo caso, pertanto, il Giudice ha ritenuto trovarsi in presenza di una "nullità di protezione", ossia di una nullità virtuale ex art. 1418 c.c. non rientrante nella fattispecie prevista dall'**art. 4** del medesimo decreto. Il Giudice ha applicato la tutela reintegratoria prevista all'art. 2, primo comma, primo periodo, D.Lgs. 23/2015 (come riscritto dalla sentenza n. 22/2024 della Consulta). La totale assenza della contestazione disciplinare è stata considerata dal Tribunale diversa e più grave della "semplice" violazione del requisito di motivazione previsto dall'art. 4.

Decisione che contrasta con altre che sulla stessa fattispecie disciplinata (nei casi specifici) dalla **L. 604 del 1996** (trattandosi di dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015) hanno ritenuto applicabile la tutela indennitaria ex **art. 8 della L. 604/1996**. La giurisprudenza maggioritaria sul punto afferma che: "*Nel regime di tutela obbligatoria, in caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione ex art. 2, comma 2, della l. n. 604 del 1996, come modificato dall'art. 1, comma 37, della l. n. 92 del 2012, trova applicazione l'art. 8 della medesima legge, in virtù di un'interpretazione*

*sistematica e costituzionalmente orientata della novella del 2012 che ha modificato anche l'art. 18 della l. n. 300 del 1970, prevedendo, nella medesima ipotesi di omessa motivazione del licenziamento, una tutela esclusivamente risarcitoria (Cass. civ. Sez. lav. 15.6.22 n. 19323)". Ed ancora: "In tema di licenziamento inefficace dopo la novella introdotta dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, che, da ultimo, in funzione di un riallineamento tra la disciplina di tutela obbligatoria stabilita dalla L. n. 604 del 1966, art. 2, comma 2, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 37, (per le ipotesi di inosservanza della forma scritta e dell'onere di comunicazione dei motivi nel licenziamento) e quella stabilita dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, anch'essa novellata dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, lett. b), (ove il licenziamento orale gode di una tutela reintegratoria piena - comma 1 e 2 - mentre quello del licenziamento intimato in violazione del requisito della motivazione riceve la sola tutela risarcitoria - commi 5 e 6), è stata data una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata delle conseguenze della prescritta inefficacia al fine di assicurare alle diverse ipotesi una tutela esclusivamente risarcitoria secondo un criterio di ragionevolezza che eviti ingiustificate disparità di trattamento" (Corte appello Milano sez. lav., 11/04/2022, n. 129; più recentemente: Corte di Appello Firenze, n. 454 del 26.6.23 e Cass. Civ. Sez. Lav. del 5.8.24, n. 22007).*

Sentenza, quella del Tribunale di Roma, che contrasta anche con la pronuncia della Corte di Appello del medesimo foro. Le due decisioni sopra citate portano a risultati contrastanti per fattispecie "leggermente" diverse, poiché, valutano con diverso peso la violazione del diritto di difesa che si sostiene essere avvenuta in entrambe. In un caso (Corte di Appello) manca l'audizione del dipendente, sebbene fosse richiesta, mentre, nell'altro, manca la preventiva contestazione e motivazione dell'addebito; in quest'ultimo caso manca totalmente la motivazione ma, comunque, nell'altro, sebbene motivato, il lavoratore è privato di una parte rilevante del procedimento disciplinare con una lesione del diritto di difesa parimenti grave.

Pronuncia, quella del Tribunale, che diverge, altresì, dall'orientamento della recente Cassazione.

Ad ulteriore dimostrazione di quanto sopra detto, si ha una decisione della Suprema Corte (Cass. Civ. Sez. Lav. 11.11.24 n. 28927) su un caso simile a quello deciso dal Tribunale di Roma (il datore di lavoro nella fattispecie della Cassazione aveva più di 15 dipendenti) in quanto nuovamente frutto di un'omessa contestazione disciplinare; la Cassazione decideva per l'illegittimità del licenziamento e concedeva la reintegra "attenuata". Non decideva, però, per la "nullità" ma per l'insussistenza del "fatto contestato", così ponendo la preventiva contestazione quale presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione d'illegittimità del recesso in relazione alla necessaria causalità dello stesso.

Il Tribunale di Roma, come sopra riportato, richiamando una meno recente sentenza della Cassazione (conforme a quella sopra appena citata) dà atto del ragionamento logico che porta a equiparare l'assenza totale di preventiva contestazione alla "insussistenza del fatto" ma poi, precisando che trattasi di datore di lavoro sotto i 15 dipendenti e di lavoratore sottoposto alla disciplina del D.Lgs 23/2015, afferma che quest'ultima disposizione non prevede conseguenze per la fattispecie esaminata. Asserisce, quindi, che non essendo prevista una conseguenza per "l'insussistenza del fatto" occorre cercarla altrove: dichiara la nullità del licenziamento per contrarietà a norma imperativa e la reintegra piena.

Risultato alquanto paradossale se confrontato con quello a cui è giunta la Cassazione: stessa fattispecie, tutele molto difformi; circostanza, questa, che potrebbe essere conforme al dettato costituzionale considerando che c'è un elemento di differenziazione tra le fattispecie: la dimensione del datore di lavoro. Il fatto che "stona" è però che il Tribunale ha dato una tutela molto più ampia al lavoratore impiegato presso una piccola azienda rispetto all'altro dipendente (fattispecie della Cassazione) che sebbene lavorasse per un datore di lavoro con più di 15 dipendenti ha ricevuto una tutela minore: il contrario di quello che ha sempre fatto il legislatore; quest'ultimo ha sempre affermato e riconosciuto che un'azienda con un numero ridotto di dipendenti potrebbe subire un impatto economico e organizzativo molto più elevato in caso di reintegra (o di un risarcimento economico elevato) rispetto a un'impresa con strutture e risorse più consistenti.

È il Tribunale di Roma che interpreta la "volontà" del legislatore ritenendo non compresa nella "violazione del requisito di motivazione" l'assenza della stessa.

Ritenendo, altresì, che non avere previsto conseguenze per "l'insussistenza del fatto" o meglio "la

manca della preventiva contestazione” da parte del legislatore nel D. Lgs. 23/2015, debba essere “interpretato” come volontà di quest’ultimo di ritenere il licenziamento nullo con conseguente concessione della reintegra piena.

Le conseguenze di questa “interpretazione” sono economicamente pesanti per il datore di lavoro (peraltro sotto i 15 dipendenti) e questa è la dimostrazione che il legislatore deve intervenire sia con norme rispettose del dettato costituzionale sia soprattutto riportando certezza per gli operatori del diritto. Prevedere quale sarà la conseguenza per una violazione di legge non deve essere un “enigma”.

Risulta chiaro come, alla luce di quanto finora esposto, ci sia una piena ricezione da parte della giurisprudenza dei principi espressi dalla Corte Costituzionale, oltre ad una volontà di proseguire nel senso di una piena applicazione di quanto enunciato dalla stessa; ciò che però continua a mancare, come detto, sono criteri sufficientemente chiari che permettano agli operatori di sapere *ex ante* cosa consigliare ai loro assistiti e a quali canoni il giudice dovrà attenersi nella propria decisione.

## **5. Conclusioni: gli sviluppi futuri tra (auspicati) interventi normativi e quesiti referendari**

Il quadro attuale è chiaro: si è passati da un regime costituzionalmente illegittimo (ma maggiormente certo) in cui la tutela reintegratoria per i contratti successivi al d.lgs. n. 23/2015 si limitava ai casi in cui era espressamente prevista, a un contesto ispirato ai principi di eguaglianza e ragionevolezza, in cui tanto la dichiarazione di nullità quanto la relativa tutela dovranno essere valutate dal giudice caso per caso.

Nuovamente, il “convitato di pietra” al tavolo dell’attuazione di un sistema “efficiente” è il legislatore, la cui attività risulta necessaria per rendere il sistema scaturito dalla sentenza n. 22/2024 in concreto adeguato, sia in senso di legittimità costituzionale che di chiarezza interpretativa, senza il rischio di ricadere in una discrezionalità illimitata e *ex ante* imprevedibile in capo al Giudice.

La situazione è tornata al centro del dibattito, infittendosi ulteriormente, nel Gennaio 2025 quando la Corte Costituzionale ha ammesso quattro quesiti referendari abrogativi in materia lavoristica; uno dei quesiti approvati, per quanto qui interessa, si riferisce all’abrogazione del sistema dei licenziamenti e delle rispettive tutele introdotto dal decreto n. 23 del 2015 che, se vittorioso, porterebbe ad una reviviscenza della disciplina dell’art. 18 dello Statuto, come riformato dalla Legge Fornero e nella versione modificata dalle sentenze della **Corte Costituzionale n. 59 del 2021** e **n. 125 del 2022** (una sorta di “Frankenstein” della normativa dei licenziamenti). Tenuto conto dell’ostacolo del quorum, un’eventuale abrogazione della disciplina del 2015 renderebbe pertanto superfluo, quantomeno a livello di dato legislativo, quanto statuito dalla Corte con la sentenza del 2024; in ogni caso, ciò non farebbe venir meno quanto espresso dalla stessa in termini di principio che, come ribadito a più riprese, anche il legislatore dovrebbe fare proprio: ispirarsi a criteri di uguaglianza, non discriminazione e ragionevolezza; intervenire normativamente in modo organico e coerente; non abusare della delega nell’utilizzo dello strumento del decreto legislativo soprattutto riguardo ai limiti e principi imposti dalla stessa.