

N. R.G. 2019/964



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA
SEZIONE CIVILE
SETTORE LAVORO

Il Giudice del Lavoro Dario Bernardi
A scioglimento della riserva assunta in data di ieri,
pronuncia la seguente

ORDINANZA

di rimessione della questione della legittimità costituzionale dell'18, 7° comma L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

MOTIVI

1 – Fatto e processo a quo.

Con ricorso proponeva opposizione ai sensi dell'art. 1, comma 51 della L. n. 92/2012 avverso l'ordinanza che, a conclusione della prima fase del c.d. rito Fornero, aveva disposto la reintegra di, licenziato tre volte nel giro di alcuni mesi, una delle quali per giustificato motivo oggettivo, le altre due per giusta causa.

In particolare:

1. Il primo è un licenziamento per giusta causa: procedimento disciplinare iniziato con missiva del 9.10.2018, sanzione comminata con missiva del 22.10.2018.



2. Il secondo è un licenziamento per giustificato motivo oggettivo: procedura iniziata con la comunicazione preliminare del 12.10.2018; licenziamento comminato con missiva del 22.11.2018.
3. Il terzo è ancora un licenziamento per giusta causa: procedimento disciplinare iniziato con missiva del 28.1.2019; sanzione comminata con missiva del 12.2.2019.

In questa sede di opposizione [redacted] concludeva domandando *“Si chiede che l'ill.mo Tribunale -Giudice del Lavoro- adito competente per la fase di opposizione ex art. 1 co. 51°-57° l. n. 92/2012, contrarius reiectis e previa ogni declaratoria meglio vista, voglia, in riforma della ordinanza opposta, - respingere siccome infondate in fatto e in diritto le domande proposte nella precedente fase dal ricorrente nei confronti della [redacted] e, pertanto, rigettare il ricorso e le domande tutte, anche successivamente proposte; - condannare conseguentemente il sig. [redacted] alla restituzione in favore della [redacted] della somma a lui corrisposta, come documentato in atti, in esecuzione della ordinanza qui opposta, provvisoriamente esecutiva, ovvero per i titoli ad essa conseguenti per un totale di €. [redacted] (pari a un lordo di €. [redacted],00) oltre a quelle che dovesse ulteriormente corrispondere per lo stesso titolo, ovvero della diversa somma e del diverso titolo che eventualmente risulterà dovuto, con i conguagli fra le diverse poste che dovessero necessitare, con interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo; - nel caso di accoglimento di taluna domanda dell'odierno opposto, voglia comunque (salvo gravame) limitarla ai minimi indennitari”.*

[redacted] precisava nell'atto di non impugnare le statuizioni contenute nell'ordinanza opposta relativamente alle decisioni sui due licenziamenti per giusta causa ritenuti in prime cure illegittimi, con la conseguenza che l'oggetto attuale del giudizio rimane esclusivamente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

[redacted] si costituiva con memoria proponendo una domanda riconvenzionale, anche in punto di esatta determinazione dell'indennità allo stesso spettante in seguito all'esercizio dell'opzione in luogo della effettiva reintegra



(“...condannare . . . al pagamento della somma di € . . .) a titolo integrazione per la opzione esercitata dal sig. . . . alla reintegra nel posto di lavoro”).

2 – L’oggetto del giudizio di costituzionalità: la norma:

L’oggetto dell’ordinanza di rimessione è l’attuale versione dell’art. 18, 7° comma L. n. 300/1970, nella parte in cui tale disposizione regola la massima tutela prevista in ipotesi di licenziamento per giusta causa che venga ritenuto dal giudice viziato nella maniera più conclamata possibile.

La norma prevede, infatti, che il giudice possa “[Puo’] *altresi’ applicare la predetta disciplina* [ossia quella di cui al 4° comma dell’art. 18, ossia la tutela reale attenuata] *nell’ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*”.

3 – I parametri:

Si ritiene che tale disposizione ordinaria sia in contrasto con alcuni parametri costituzionali.

In particolare si tratta delle seguenti disposizioni:

- art. 3, 1° comma Cost., con riferimento all’art. 18, 4° comma L. 300/1970;
- art. 41, 1° comma Cost.;
- art. 24 Cost.;
- art. 111, 2° comma Cost.

Come si avrà modo di illustrare in seguito, alcuni dei profili problematici della disposizione qui in oggetto coinvolgono più parametri e, operando in modo incrociato, determinano, al contempo, una lesione di due o più norme costituzionali (p.e. artt. 24 e 3, 1° comma ; artt. 24 e 111, 2° comma Cost.).

4 – La questione.

Si dubita della legittimità costituzionale dell’art. 18, 7° comma L. n. 300/1970 laddove prevede che, in ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza di



un fatto posto a fondamento di un licenziamento per G.M.O., “possa” e non “debba” applicare la tutela di cui al 4° comma dell’art. 18, ossia la tutela reintegratoria attenuata, in alternativa a quella di cui al 5° comma (risarcitoria).

La questione si pone con riferimento all’art. 3, 1° comma Cost., all’art. 41 Cost, all’art. 24 Cost. e all’art. 111, 2° comma Cost..

In sintesi si dubita che, già per il solo fatto di porsi il problema della reintegrabilità o meno del lavoratore in ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in ordine al quale si è accertata in giudizio la manifesta insussistenza del fatto, si violi la Suprema Carta in quanto:

- si tratterebbero in modo ingiustificatamente differenziato (a livello di tutele) situazioni del tutto identiche, ossia il licenziamento per giusta causa e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei quali si sia accertata in giudizio l’infondatezza (addirittura la manifesta infondatezza per il G.M.O.); tale differenza di tutele sarebbe determinata dalla mera, insindacabile e libera scelta del datore di lavoro di qualificare in un modo o nell’altro l’atto espulsivo dallo stesso adottato e rivelatosi poi del tutto pretestuoso (art. 3, 1° comma);
- si verrebbe a conferire al giudice un potere di scelta di tipo squisitamente imprenditoriale, ossia ed essenzialmente, il potere di comminare un nuovo ed autonomo atto espulsivo in relazione ad un lavoratore che avrebbe dimostrato di essere stato illegittimamente licenziato e che andrebbe, altrimenti, reintegrato nel posto di lavoro (art. 41 Cost.);
- si verrebbe a pregiudicare il diritto di agire in giudizio del lavoratore, posto che lo stesso si troverebbe esposto all’esercizio di una facoltà giudiziale totalmente discrezionale (quella di decidere se espellere un lavoratore che, avendo dimostrato la pretestuosità del licenziamento, andrebbe altrimenti reintegrato), senza essere posto nella facoltà di difendersi e dovendo subire, proprio nel momento della tutela dei propri diritti (avendo egli dimostrato di essere stato licenziato manifestamente ingiustamente), il potenziale arbitrio (nella migliore



delle ipotesi l'esercizio di un potere imprenditorial-giudiziale) di chi dovrebbe tutelarlo (reintegrandolo);

- non vi sarebbe un giusto processo (ciò che richiede l'esistenza di un giudice terzo, ossia "non parte") facendo assumere al giudice il ruolo dell'imprenditore, chiedendogli di adottare un'opzione di gestione dell'impresa, qual è un atto espulsivo, in alternativa alla altrimenti dovuto reintegra;

5 – Rilevanza della questione.

La questione è rilevante in quanto la norma censurata viene in diretta ed immediata applicazione nel caso di specie, posto che il giudizio *a quo* verte su un licenziamento per G.M.O. in relazione al quale, laddove fosse accertata (come peraltro avvenuto nella prima fase del rito L. 92/2012 art. 1, commi 47 ss.) la illegittimità per (manifesta) inesistenza del fatto, dovrebbe essere applicato il potere discrezionale giudiziale di scegliere se reintegrare o meno il lavoratore (e, dunque, se applicare il 4° o il 5° comma dell'art. 18).

La data di assunzione del ricorrente (anno 2001, anteriore al 7.3.2015) e i requisiti dimensionali dell'impresa (con circa 50 dipendenti in media) importano l'applicazione dell'art. 18 L. n. 300/1970 (che, infatti, non è in contestazione tra le parti e non è stata oggetto di specifico motivo di opposizione).

Va, inoltre, evidenziato che, nel caso di specie, il lavoratore, all'esito della prima fase per lui vittoriosa del giudizio ex L. n. 92/2012, art. 1, commi 47 ss., avendo egli ottenuto la reintegra, ha esercitato il diritto di optare per l'indennizzo monetario (15 mensilità), trasformando la reintegra in un risarcimento del danno.

Non si può qui ritenere che l'esercizio di tale opzione valga, in senso contrario, a privare di rilevanza la questione nel giudizio *a quo*, posto che, comunque, anche la scelta tra l'applicazione della tutela del 5° e quella del 4° comma "indennitarizzata" dalla scelta del lavoratore, conduce a conseguenze diverse in punto di *quantum* risarcitorio e, dunque, conserva, comunque, una specifica e decisiva rilevanza.



Infatti, solo applicando il 4° comma al risarcimento ordinario andrebbe aggiunto il *quid pluris* di risarcimento proprio della monetizzazione della reintegra, altrimenti non spettante nell'ipotesi del 5° comma.

Evidentemente, nemmeno può rilevare in senso ostativo alla rilevanza della questione la circostanza che la tutela del 4° comma sia stata già concessa all'esito della prima fase, posto che l'esito della fase che si conclude con sentenza del Tribunale può bene essere di segno opposto rispetto a quella che si conclude con ordinanza, potendo tale giudizio avere la stessa estensione oggettiva del giudizio di prime cure ed essendo nello stesso, pertanto, pienamente (ed anzi doverosamente) riesaminabile la questione della scelta dell'applicazione del 4° o del 5° comma ai sensi del comma 7 dell'art. 18.

Come visto, S.R.L. ha impugnato la statuizione relativa al licenziamento per G.M.O., che residua quale oggetto del giudizio a quo.

La questione di legittimità costituzionale, pertanto, è sicuramente rilevante nel giudizio a quo.

6 - L'impossibilità di una interpretazione adeguatrice.

La norma di legge (7° comma) è chiara e inequivoca sul punto, prevedendo espressamente un potere discrezionale in capo al giudice (il giudice *"Puo' altresì applicare la predetta disciplina* [ossia quella di cui al 4° comma dell'art. 18, ossia la tutela reale attenuata] *nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*).

L'interprete deve, inoltre, tenere conto che, in ipotesi di licenziamento per giusta causa del quale si accerta l'insussistenza del fatto, il legislatore prevede al 4° comma l'obbligatorietà della sanzione della reintegra, quale unica tutela prevista per il lavoratore in ipotesi in cui si accerti in giudizio che il fatto imputatogli dal datore di lavoro non sussista.

Il 4° comma, infatti, testualmente recita *"Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ... annulla il*



licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma".

Deve muoversi dalla premessa che il legislatore ha voluto creare (si tratta della peculiarità della riforma dell'art. 18 di cui alla L. n. 92/2012) una serie di diversi rimedi per diversi vizi del licenziamento, prevedendo varie e diversificate tutele, talvolta reintegratorie, talvolta risarcitorie e, tra queste, diverse graduazioni dell'entità del risarcimento del danno.

E nel fare questo ha espressamente differenziato la tutela per il GMO da quella per la GC.

Prevedendo, come appena evidenziato, una facoltà di reintegra per il primo caso e un obbligo di reintegra nel secondo caso.

A fronte di tale dato letterale insopprimibile, la sola interpretazione adeguatrice sarebbe una interpretazione chiaramente abrogatrice di un chiaro precetto normativo, opzione ermeneutica incompatibile con il modello accentrato di verifica di costituzionalità di cui alla suprema Carta.

Anche la Corte di cassazione ha ritenuto impossibile (peraltro proprio in relazione alla locuzione in oggetto) procedere ad interpretazioni che prescindano dal dato letterale, in quanto sostanzialmente abrogatrici della norma di legge in esame ("7.2. Il sistema legislativo di graduazione delle sanzioni applicabili prevede, inoltre, che il giudice che ritenga evidente la carenza di uno degli elementi costitutivi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro. Nello schema legislativo è previsto, infatti, che il licenziamento fondato su fatti manifestamente insussistenti "può" essere assoggettato a sanzioni diverse, la reintegrazione nel posto di lavoro (comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970) oppure il risarcimento del danno (comma 5 della medesima norma), e la soluzione esegetica da privilegiare non può prescindere dal tenore lessicale della non potendosi condividere interpretazioni (cfr. Cass. n. 17528 del 2017) che privino di significato il dato letterale" (Cass. n. 10435/2018).



La stessa giurisprudenza di legittimità maggioritaria ha, conseguentemente, ritenuto di dare un contenuto alla disposizione in questione, individuando – in assenza di criteri applicativi interni alla disposizione – un vero e proprio statuto al quale il giudice di merito deve fare riferimento ed imponendo, pertanto, a quest'ultimo l'utilizzo del potere discrezionale previsto dalla disposizione in questione (*“L'applicazione della tutela reale richiede, quindi, un ulteriore vaglio giudiziale. La legge non fornisce nessuna indicazione per stabilire in quali occasioni il giudice possa attenersi al regime sanzionatorio più severo o a quello meno rigoroso ma dovendo, la scelta di tale alternativa, essere motivata dal giudice, si impone all'interprete lo sforzo esegetico di individuare i criteri in base ai quali il potere discrezionale possa essere esercitato. Il criterio che consenta al giudice di esercitare, secondo principi di ragionevolezza, il potere discrezionale attribuito dal legislatore può essere desunto dai principi generali forniti dall'ordinamento in materia di risarcimento del danno, e, in particolare, dal concetto di eccessiva onerosità al quale il codice civile fa riferimento nel caso in cui il giudice ritenga di sostituire il risarcimento per equivalente alla reintegrazione in forma specifica (art. 2058 cod. civ., applicabile anche ai casi di responsabilità contrattuale, cfr. Cass. n. 15726 del 2010, Cass. n. 4925 del 2006, Cass. n. 2569 del 2001, Cass. n. 582 del 1973) ovvero di diminuire l'ammontare della penale concordata tra le parti (art. 1384 cod. civ.). Il ricorso ai principi generali del diritto civile permette di configurare un parametro di riferimento per l'esercizio del potere discrezionale del giudice, consentendogli di valutare - per la scelta del regime sanzionatorio da applicare - se la tutela reintegratoria sia, al momento di adozione del provvedimento giudiziale, sostanzialmente incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa. Una eventuale accertata eccessiva onerosità di ripristinare il rapporto di lavoro può consentire, dunque, al giudice di optare - nonostante l'accertata manifesta insussistenza di uno dei due requisiti costitutivi del licenziamento - per la tutela indennitaria”*: Cass. n. 10435/2018).



L'orientamento in questione è stato confermato dalle successive Cass. n. 2930/2019 (*"L'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo insussistente trova infatti inquadramento, rispetto ai rapporti di lavoro cui trova applicazione il vigente testo dell'art. 18 L. 300/1970, in due diverse fattispecie. Esse sono caratterizzate, l'una, dalla semplice non ricorrenza degli «estremi del predetto giustificato motivo obiettivo» e, l'altra, dalla «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento», che ha l'effetto, ove ricorrente, di rimettere al giudice la decisione in ordine all'applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18 co. 4 cit., sulla base di una valutazione discrezionale («può») da svolgere (Cass. 2 maggio 2018, n. 10435) in forza dei principi generali in tema di tutela in forma specifica e non eccessiva onerosità della stessa (art. 2058 c.c.) ed applicandosi altrimenti, pur nel palesarsi del vizio di maggiore gravità, la sola tutela indennitaria di cui al co. 5. Il predetto quadro normativo è stato del tutto ignorato dalla Corte d'Appello e da ciò deriva l'accoglimento dei motivi ora in esame, con rinnesione al giudice del rinvio della corrispondente valutazione differenziale. Tale valutazione, completandosi il ragionamento sopra svolto, dovrà peraltro muovere dalla ragione di illegittimità del licenziamento consistente nell'insussistenza dei motivi addotti con l'atto di recesso, in quanto come si è detto giuridicamente prevalente ed assorbente, mentre ogni ulteriore profilo fattuale non potrà che rilevare quale mero elemento di contesto, al fine di verificare complessivamente, con accertamento demandato al giudice del merito, se ricorrano i presupposti di «evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento» e di «chiara pretestuosità del recesso» (così sempre Cass. 10435/2018) che consentano eventualmente di addivenire, subordinatamente all'ulteriore valutazione discrezionale rispetto alla non eccessiva onerosità del rimedio, alla tutela (anche) reintegratoria; applicandosi altrimenti la sola tutela risarcitoria di cui al comma 5 del citato art. 18") e, seppure a livello di obiter dictum, Cass. n. 32159/2018 (*"La "manifesta insussistenza" va riferita ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti a fronte della quale il giudice può applicare la disciplina di cui al**



comma 4 del medesimo art. 18 ove tale regime sanzionatorio non sia eccessivamente oneroso per il datore di lavoro (Cass. n. 10435 del 2018)".

L'orientamento contrario, che appare numericamente minoritario, è stato sostenuto da alcuni precedenti di Cassazione (n. 7167/2019, secondo la quale "5. Ne consegue che l'espressione "può altresì applicare", che compare al principio della disposizione in esame, non assegna al giudice un margine ulteriore di discrezionalità (tra casi reputati meritevoli della più severa sanzione per la loro estrema gravità e casi che, pur rivelandosi compresi anch'essi nell'identico e comune ambito di eccezione, non siano considerati tali), posto che, ove il fatto sia caratterizzato dalla "manifesta insussistenza", è unica, e soltanto applicabile, la protezione del lavoratore rappresentata dalla disciplina di cui al comma 4"), ma non appare suscettibile di essere seguito, in quanto propone una interpretazione essenzialmente abrogativa di un testuale elemento normativo.

L'esistenza di tale ultimo orientamento non esclude – a parere di chi scrive – l'ammissibilità della presente questione di legittimità costituzionale.

Escludendo, infatti, la possibilità di rimettere alla Corte tale questione, il giudice sarebbe chiamato a conferire alla norma due interpretazioni possibili, entrambe tuttavia ritenute incostituzionali.

La prima, applicando l'orientamento maggioritario della S.C., lo porterebbe a quel giudizio discrezionale sulla reintegra che si ritiene in contrasto con gli artt. 3, 41 e 24 Cost.

La seconda, "abrogando" il "può" di cui al 7° comma, lo porterebbe al diretto contrasto con il sistema di garanzie previsto dal Titolo VI, sezione I della Carta costituzionale ed in particolare con il sistema accentratore di controllo di costituzionalità ispirato al modello kelseniano.

Non si è, pertanto, in presenza di una pluralità di orientamenti interpretativi tutti parimenti sostenibili, dai quali sceglierne uno non in contrasto con la Costituzione (ciò che, effettivamente, importerebbe l'inammissibilità di una q.l.c.).

Un'ultima notazione in punto di interpretazione adeguatrice.



La norma, come visto, nasce "in bianco", ossia del tutto priva di criteri applicativi. E, come visto, parte della giurisprudenza della S.C. ha tentato di applicare criteri generali al fine di disciplinare tale disposizione ed il potere che la stessa prevede. Nel fare ciò, tale giurisprudenza, a parere di chi scrive, ha essenzialmente introdotto, all'interno di una fattispecie di accertamento giudiziale su di un atto di autonomia privata (il licenziamento), la facoltà per il giudice di comminare un ulteriore licenziamento per G.M.O. sulla base di fatti diversi da quelli (pretestuosi) posti a fondamento del licenziamento impugnato e ad esso addirittura sopravvenuti. Può ritenersi che tale interpretazione – mediante il richiamo ai principi generali in tema di risarcimento in forma specifica – fosse l'unica praticabile. Con la conseguenza che non sussiste la possibilità di una ulteriore interpretazione adeguatrice della disposizione, sotto il punto di vista dei criteri ai quali il giudice deve rifarsi nell'esercizio del potere di scegliere se reintegrare o meno. Resta evidente il fatto che anche laddove tale interpretazione (come detto, probabilmente l'unica possibile) dovesse essere abbandonata, per le conseguenze alle quali la stessa giunge, l'assenza di criteri normativi interni all'art. 18, 7° comma varrebbe comunque ad importare l'incostituzionalità della disposizione la quale andrebbe a conferire un vero e proprio potere imprenditoriale al giudice, il potere di licenziare, per giunta completamente sganciato da ogni criterio applicativo, introducendo così una sorta di licenziamento giudiziale *ad nutum* (si tratterebbe, dunque, di un potere di gestione imprenditoriale addirittura maggiore rispetto a quello riservato dalla legge all'imprenditore stesso). Le considerazioni che seguono, pertanto, saranno da riferire non solo all'art. 18, 7° comma nella versione datane dall'indirizzo maggioritario della S.C., ma ad ogni possibile interpretazione che dovesse essere adottata in relazione a tale disposizione. Peraltro, con riferimento al vizio di cui all'art. 3, 1° comma Cost., è del tutto irrilevante che i criteri ermeneutici siano previsti dalla norma o che siano stati introdotti in via interpretativa dalla giurisprudenza, posto che quello che rileva è



esclusivamente la irragionevole disparità di trattamento di due situazioni uguali (licenziamento del tutto ingiustificato, sia esso stato intimato per G.C. o per G.M.O.). Analogamente, per le violazioni dell'art. 24 e 111, 2° comma Cost., è del tutto irrilevante quali criteri il giudice debba prendere in considerazione per esercitare tale potere discrezionale, posto che vengono in discussione ragioni ed esigenze di difesa in giudizio e di giusto processo in relazione al meccanismo di cui al 7° comma dell'art. 18.

7 – La non manifesta infondatezza della questione.

1° VIZIO: CONTRASTO CON ART. 3, 1° COMMA COST.

Tertium comparationis:

art. 18, 4° comma Statuto dei lavoratori, ossia la disciplina prevista per il licenziamento per giusta causa.

Ai sensi di tale disposizione: *“Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata*



contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma".

Tale disposizione va, dunque, confrontata con quella qui in esame, ai sensi della quale il giudice "Puo' altresì applicare la predetta disciplina [ossia quella di cui al 4° comma dell'art. 18, ossia la tutela reale attenuata] nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Il confronto permette di evidenziare un trattamento irragionevolmente discriminatorio tra situazioni identiche.

Si tratta in entrambi i casi di fattispecie estintive per volontà datoriale.

Si tratta di due regimi sanzionatori entrambi relativi all'ipotesi di accertamento in giudizio dell'inesistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento.

Dunque, due licenziamenti in ordine ai quali è stato accertato che manca del tutto il fondamento, la ragione giustificativa.

Nel caso del GMO, inoltre, l'accertamento dell'inesistenza del fatto è processualmente aggravata dalla necessità di un metro di valutazione delle prove secondo il parametro della "manifesta insussistenza" (in luogo del più favorevole regime valevole in tema di giusta causa, secondo il metro di giudizio della preponderanza probatoria propria del rito civile), ciò che permette di qualificare l'iniziativa datoriale come del tutto pretestuosa (*"In tema di licenziamento per*



giustificato motivo oggettivo, ricorre l'ipotesi della "manifesta insussistenza del fatto", di cui al comma 7 dell'art. 18, st. lav., come novellato dalla l. n. 92 del 2012, allorché il nesso causale tra il riassetto organizzativo e la soppressione del posto di lavoro occupato dal lavoratore licenziato sia eliso da una condotta datoriale obiettivamente e palesemente artificiosa...": Cass. n. 7167/2019).

Tra un licenziamento per G.M.O. fondato su un fatto (manifestamente) inesistente e un licenziamento per G.C. fondato su un fatto (semplicemente) inesistente non vi è una differenza ontologica, naturalistica.

È solo la volontà del datore di lavoro a qualificare un licenziamento per G.C. o per G.M.O..

E tale mera e insindacabile (alla fonte) volontà datoriale non può fondare la differenza di trattamento tra due licenziamenti entrambi fondati su fatti accertati come inesistenti.

Qui la norma di legge ha errato nel porre a fondamento di una distinzione estremamente rilevante in punto della tutela del lavoratore, non già una determinata tipologia di vizio, oppure il dato proveniente da un accertamento oggettivo compiuto dal giudice, bensì una mera qualifica, una etichetta, che solo il datore di lavoro può apporre al proprio atto.

Tale etichetta diventerebbe intangibile, anche *ex post*, se nemmeno l'accertamento da parte del giudice che il motivo oggettivo posto a fondamento dell'atto espulsivo era pretestuoso, fosse in grado di riavvicinare (alla foce), le tutele previste per il licenziamento per G.M.O. alle tutele previste per il licenziamento per G.C..

Non può, dunque, essere (come al contrario avviene nell'attuale sistema dei commi 4° e 7° dell'art. 18) che la qualifica del licenziamento come per giustificato motivo oggettivo ad opera del datore di lavoro, anche nella prospettiva *ex post* dell'accertamento dell'inesistenza del motivo fondante lo stesso, possa continuare comunque a regolarne gli effetti, importando una diversa disciplina, rispetto ai licenziamenti per giusta causa.



Ne consegue che un licenziamento di cui si è accertata in giudizio l'insussistenza del fatto fondante è semplicemente un licenziamento privo di giustificazione, a prescindere dal motivo formale (giusta causa o giustificato motivo che sia) addotto dal datore di lavoro per giustificarlo.

Ne consegue, ancora, che l'accertamento dell'insussistenza del fatto deve condurre ad una considerazione unitaria del fenomeno del licenziamento dal punto di vista sanzionatorio, senza possibilità di discriminare tra GC e GMO, altrimenti sarebbe la semplice qualificazione data dal datore di lavoro al momento del licenziamento a importare la scelta (da parte del datore di lavoro) della tutela esperibile in favore del lavoratore, scelta che va rimessa esclusivamente alla legge (e che, ovviamente, deve essere la stessa per vizi identici, ossia per licenziamenti il cui fatto costitutivo sia stato dimostrato come del tutto infondato).

Nel sistema attuale, al contrario, l'art. 18, 7° comma prevede che sia sufficiente la qualifica data dal datore di lavoro al proprio atto unilaterale espulsivo, per determinare di per sé – in base alla legge che si assume incostituzionale – e a parità di inesistenza dei presupposti legittimanti il licenziamento, un trattamento sanzionatorio peggiore (rispetto a quello previsto per la G.C.) per il lavoratore, trattamento che si realizza mediante l'applicazione di una serie di ostacoli alla sanzione restitutiva altrimenti applicabile in favore del lavoratore.

Con la conseguenza che risulta previsto dalla stessa disposizione normativa un meccanismo elusivo, un escamotage, volto a penalizzare ingiustificatamente le ipotesi di reintegra e che si impernia sulla mera qualifica datoriale circa la natura di G.M.O. del licenziamento.

Il potere discrezionale di scelta tra reintegra e indennizzo risulta ancora meno giustificato se si guarda al fatto che, in alternativa alla reintegra che gli spetta, il lavoratore può optare (e spesso opta, potendo farlo addirittura con la stessa proposizione del ricorso introduttivo) per una tutela solo monetaria (opzione per 15 mensilità).



Rendendo così del tutto omogeneo, anche dal punto di vista della forma risarcitoria, la tutela del 4° e del 5° comma dell'art. 18, richiamati dal 7° comma quali alternative da disporsi discrezionalmente ad opera del giudice.

Sempre il riferimento all'opzione (peraltro nel caso di specie puntualmente esercitata dal lavoratore successivamente alla prima fase) e alla conseguente conversione dell'obbligazione restitutoria in monetaria, rende evidente l'inapplicabilità di criteri applicativi (in relazione al potere discrezionale di reintegra) quale l'eccessiva onerosità della reintegra, considerato come l'esercizio dell'opzione vale a rendere potenzialmente e astrattamente equivalente (salve le singole quantificazioni giudiziali all'interno delle forbici edittali) dal punto di vista monetario la tutela del 5° comma (nel massimo 24 mensilità) rispetto a quella del 4° (retribuzione dalla data del licenziamento alla pronuncia col limite di 12 mensilità, oltre alle 15 mensilità dell'opzione).

L'esercizio dell'opzione, pertanto, rappresenta, proprio nell'applicazione del criterio discrezionale fornito dalla S.C., la cartina al tornasole che conferma l'irragionevolezza del sistema complessivamente adottato, che può giungere a differenziare, in ragione di una "eccessiva onerosità di ripristinare il rapporto di lavoro", due tutele in definitiva parimenti indennitarie, diverse nel solo *quantum*, ma fondate sullo stesso identico presupposto del licenziamento illegittimo per grave mancanza (insussistenza) del fatto posto a fondamento dello stesso.

Non vi può essere, infine, argomentazione contraria all'irragionevolezza del trattamento discriminatorio qui in esame, sulla base della discrezionalità dell'impiego della tutela reintegratoria ad opera legislatore (il tema è quello della mancanza di copertura costituzionale per la reintegra).

Infatti, nel caso di specie si discute di trattamento discriminatorio tra una ipotesi che riconosce la reintegra ed una del tutto identica nei suoi elementi costitutivi, che (per il tramite del giudice) la può arrivare a negare.

Ne discende che se il legislatore adotta la sanzione della reintegra per alcune ipotesi, deve accettare gli effetti che derivano dall'inoculazione di una tale forma di tutela nel



sistema, tra cui proprio la sottoposizione al vaglio costituzionale della creazione di ingiustificati trattamenti differenziati tra situazioni identiche.

Nemmeno può esserci argomentazione contraria fondata sulla diversità del G.M.O. rispetto alla G.C., posto che, come detto, tale differenza può dirsi sussistente solo in ipotesi in cui tali motivazioni fondanti gli atti espulsivi siano sussistenti; laddove siano risultate (peraltro gravemente nel 7° comma) insussistenti, sono da qualificarsi quali meri atti datoriali illegittimi, indistinguibili tra loro da alcun punto di vista.

Qui la violazione dell'art. 3, 1° comma Cost. (per essere due fenomeni uguali trattati in modo ingiustificatamente diverso) finisce per attingere anche l'art. 24 Cost., posto che il diritto di azione del lavoratore viene ingiustamente sacrificato e ostacolato dalla scelta, operata dalla legge ordinaria, di fare dipendere le tutele del lavoratore dalla mera insindacabile (nemmeno *ex post*) volontà qualificatoria datoriale.

Proprio nel momento in cui viene in essere un "licenziamento pretestuoso" (e, dunque allorquando la tutela per chi ha subito tale grave illecito dovrebbe essere massima), il diritto di azione del lavoratore è ingiustificatamente e gravemente pregiudicato.

Con una scelta che, pertanto, non appare rispettosa della Costituzione.

Un ultimo profilo, al riguardo, merita di essere evidenziato.

Si tratta della disparità di trattamento sempre tra la fattispecie del licenziamento per G.M.O. e quella del licenziamento per G.C., disparità veicolata dall'interpretazione (correttiva) data dalla S.C. al fine di fornire i criteri applicativi della facoltà discrezionale di cui al 7° comma dell'art. 18.

Infatti, solo per un licenziamento pretestuoso giustificato dal datore di lavoro con un (insussistente) giustificato motivo oggettivo il giudice dovrebbe prendere in considerazione l'art. 2058 c.c. (come limite alla reintegra), mentre nulla di tutto ciò dovrebbe fare con riferimento ad un licenziamento semplicemente infondato e motivato sulla giusta causa.

2° VIZIO: CONTRASTO CON ART. 41, 1° COMMA COST.



La previsione di un potere discrezionale (reintegrare o non reintegrare), peraltro nell'assoluta mancanza di criteri normativi in base ai quali orientare l'interprete nella scelta se applicare o meno la sanzione della reintegra, concede al giudice un potere essenzialmente assimilabile all'esercizio dell'attività di impresa, in violazione dell'art. 41, 1° comma Cost, in base al quale l'iniziativa economica privata è libera.

Non vengono qui in rilievo questioni di limiti alla stessa ai sensi dei commi 2° e 3° dell'art. 41 (*"Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana"*) e *"La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali"*), posto che la disposizione qui censurata, in realtà, pone limiti proprio ai limiti all'iniziativa economica privata.

Viola l'art. 41, 1° comma anche l'eventualità che i criteri in questione siano forniti in via interpretativa ad opera della giurisprudenza, anche di legittimità.

Infatti ed anzi proprio le indicazioni interpretative fornite dalla S.C. per tentare di colmare il vuoto siderale della disposizione de qua (*"può"*) inducono vieppiù a qualificare quanto dalla norma viene richiesto di fare al giudice come un vero e proprio intervento (para)imprenditoriale.

Nella sostanza, una volta accertata l'insussistenza manifesta del fatto posto alla base del licenziamento, viene chiesto al giudice di valutare una opzione di gestione dell'impresa: reintegrare il lavoratore, come avrebbe diritto nell'ipotesi del tutto speculare di mancanza di giusta causa, oppure espellerlo dall'azienda.

E nel fare ciò, si chiede al giudice di procedere (peraltro d'ufficio, posto che le sentenze sopra richiamate di Cassazione hanno cassato sentenze d'appello che avevano pretermesso una tale verifica) ad una valutazione inerente alla struttura organizzativa aziendale (*"valutare - per la scelta del regime sanzionatorio da applicare - se la tutela reintegratoria sia, al momento di adozione del provvedimento giudiziale, sostanzialmente incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa"*: sempre Cass. n. 10435/2018).



Esattamente quello che l'art. 3 della L. 604/1966 chiama motivo oggettivo di licenziamento ("*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*").

L'atto espulsivo ulteriore, adottabile dal giudice all'esito del processo decisionale imposto dalla norma ("*può*"), conseguentemente, altro non è che un ulteriore e nuovo licenziamento per giustificato motivo oggettivo ("*incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa*") in piena regola, deciso dal giudice, in luogo della reintegra prevista per altre situazioni identiche.

Non risulta, tuttavia, che il giudice possa sindacare le scelte organizzative imprenditoriali.

Né tantomeno che possa fare scelte organizzative riservate all'imprenditore.

Il modello adottato dalla *Grundnorm* all'art. 41 può prevedere esclusivamente che sia il datore di lavoro, nel caso di mutato assetto organizzativo "*medio tempore assunto*" a potere intimare un nuovo e successivo licenziamento al lavoratore già licenziato e reintegrato.

Non si vede come e perché un tale atto, ontologicamente imprenditoriale, dovrebbe obbligatoriamente essere rimesso alla discrezionalità del giudice, il cui ruolo è, piuttosto, quello di verificare *ex post* la legittimità estrinseca delle scelte imprenditoriali (come detto, senza peraltro potervi entrare nel merito).

Ne consegue, ad avviso di chi scrive, che è incostituzionale per contrasto con l'art. 41, 1° comma Cost. una norma, qual è quella impugnata, che obbliga il giudice a dovere prendere in considerazione, dopo avere accertato che un licenziamento è fondato su un fatto inesistente, in luogo della reintegra (che la legge a questo punto prevede, seppure come alternativa), di procedere ad un ulteriore licenziamento, da fondare su valutazioni dello stesso giudice e che, nella peggiore delle ipotesi (lettera della norma) sono del tutto discrezionali (si potrebbe dire "*ad nutum*"), mentre nella migliore delle ipotesi (orientamento maggioritario della S.C.) vanno prese nel rispetto dell'art. 3 della L. n. 604/1966 ed in particolare concretizzano un ulteriore G.M.O. di licenziamento.



Dunque, la disposizione di cui all'art. 18, 7° comma L. n. 300/1970 viola l'art. 41, 1° comma, sia nella versione letterale, sia nella versione reinterpretata dalla S.C. con il riferimento ai criteri di cui all'art. 2058 c.c..

Sia in ogni altra possibile versione della norma, che non fosse abrogativa dello stesso potere qui in discussione.

3° VIZIO: CONTRASTO CON L'ART. 24 COST.

Alla luce di tutto quanto appena sopra esposto, nella lunga e tortuosa strada che potrebbe portare alla reintegra, un lavoratore ingiustamente licenziato sulla base di un fatto inesistente, semplicemente perché questo fatto è stato qualificato dal datore di lavoro come "oggettivo", si troverebbe davanti – dopo avere già dimostrato di avere ragione – un'ulteriore avversario: il giudice.

Un giudice che, al termine del processo istruito e deciso sull'esistenza o meno della motivazione addotta a fondamento del licenziamento, dovrebbe vestire i panni del datore di lavoro, andare alla ricerca di potenziali ostacoli alla tutela restitutoria e, quindi, valutare se è il caso o meno – per il migliore funzionamento dell'impresa – di licenziare nuovamente il lavoratore in luogo che reintegrarlo.

Tutto questo, peraltro, in uno scenario officioso, nel quale il giudice dovrebbe, autonomamente, instaurare un vero e proprio processo alla reintegra.

Si tratta, evidentemente, di un processo (come detto, un possibile nuovo licenziamento per G.M.O.), nel processo.

Un processo sul quale le parti possono (come è anzi la regola in questi casi) non avere speso una sola argomentazione fattuale difensiva sulla questione.

Un processo incardinato d'ufficio ad opera non di una parte, bensì dell'arbitro della contesa.

Peraltro, un processo pure potenzialmente complesso, venendo in rilievo questioni organizzative aziendali e che, per complessità e necessità di accertamenti, può anche superare (anche dal punto di vista della durata, oltre che degli incumbenti istruttori) il processo al licenziamento (pretestuoso) per G.M.O. intimato dal datore di lavoro.



Riepilogando, un lavoratore, licenziato sulla base di un giustificato motivo oggettivo del tutto pretestuoso (manifestamente infondato) e che cercasse giustizia in Tribunale impugnando uno specifico e determinato licenziamento, si troverebbe esposto – dopo avere dimostrato di avere ragione ed in luogo di essere reintegrato – ad un possibile ulteriore atto espulsivo, comminato dal giudice, e non dall'imprenditore, sulla base di motivi sopravvenuti e dei quali mai, in precedenza, è stato messo al corrente.

Si ritiene, inoltre, che qui proprio la fattispecie sostanziale oggetto di tutela giurisdizionale sia stata dal legislatore fraintesa, nel momento in cui la stessa viene resa spuria, mediante l'introduzione di elementi del tutto nuovi e diversi rispetto a quello che deve essere e restare l'esclusivo oggetto del giudizio, ossia il licenziamento.

Su tale secondo "licenziamento" per opera del giudice, difetta all'evidenza il rispetto delle regole procedurali in materia di licenziamento (art. 6 e 7 L. n. 604/1966), così come difetta l'azionabilità in giudizio (perlomeno partendo dal 1° grado), essendo la tutela rimessa esclusivamente ai gravami giudiziali (con tutto quanto ne consegue, evidentemente, in termini di diritto di difesa, di preclusioni processuali, di diritto alla prova, di ambito di operatività del principio di non contestazione, etc.).

Dunque, l'iniziativa risolutoria giudiziale, incontra enormi problematiche di compatibilità con il diritto delle parti ed in particolare del lavoratore, di potere disquisire ed entrare nel merito della stessa, con lesione dell'art. 24 Cost., che al contrario prevede il diritto di tutti a potere agire in giudizio a difesa dei propri diritti, nel caso di specie conculcati da una norma che prevede una iniziativa giudiziale calata dall'alto, nel mezzo di un processo avente un altro oggetto e del tutto imprevedibile ed imprevedibile nei contenuti.

Ciò determina una ulteriore ed evidente questione, incrociata, di lesione dell'art. 3, 1° comma della Costituzione, in ragione del fatto che il "licenziamento ad opera del giudice" nell'applicazione del potere discrezionale di cui all'art. 18, 7° comma (e che si è detto già sopra perché non dovrebbe nemmeno esistere), è trattato in modo ingiustificatamente differente e deteriore (si pensi, come detto, p.e. all'abolizione del



procedimento in tema di G.M.O. e all'abolizione di un grado di giudizio) rispetto ad ogni altro normale licenziamento intimato dal datore di lavoro.

Un ulteriore profilo si verrebbe a porre, inoltre, laddove tale "mutamento organizzativo *medio tempore* intervenuto" e ostativo al licenziamento andasse, nel frangente, a condurre anche ad altri licenziamenti per G.M.O., regolarmente intimati dal datore di lavoro.

A questo punto sarebbe evidente la disparità di trattamento tra il "licenziamento" giudiziale "in corso di causa" per G.M.O. sopravvenuto ex art. 18, 7° comma e gli ordinari ed eventuali licenziamenti comminati dall'imprenditore ed originati dallo stesso "mutamento organizzativo *medio tempore* intervenuto".

Tali ultime argomentazioni, afferiscono sia all'art. 24 Cost. (venendo in questione un contrasto con il diritto all'azione), sia all'art. 3, 1° comma (posto che la lesione del diritto all'azione è correlata ad una disparità di trattamento ingiustificata rispetto al regime di impugnazione e alle tutele previste contro i licenziamenti "ordinari", di iniziativa datoriale).

Dunque, nonostante tali argomentazioni siano state spese nel paragrafo dedicato all'art. 24 Cost., le stesse devono aversi come parimenti riferite all'art. 3, 1° comma Cost.

Appare integrare una violazione dell'art. 24 Cost. anche la circostanza – già esposta in relazione alla violazione dell'art. 3, 1° comma Cost. – che la norma preveda che ciò che rilevi, al fine di individuare le tutele del lavoratore, sia il mero atto qualificatorio adottato dal datore di lavoro dell'atto di licenziamento.

Senza che abbia alcun effetto l'accertamento in giudizio che quella definizione, quella etichetta, data dal datore di lavoro al proprio atto, era del tutto inesistente ed anzi era addirittura pretestuosa.

Ciò importa, a modestissimo avviso di chi scrive, una palese violazione dell'art. 24 Cost..

La norma, al contrario, per l'ipotesi di accertamento in giudizio dell'inesistenza manifesta del motivo fondante il licenziamento, dovrebbe considerare semplicemente



che si è di fronte ad un atto espulsivo del tutto illegittimo e provvedere, conseguentemente, prescindendo dall'etichetta impiegata (a questo punto si dovrebbe dire pretestuosamente) dal datore di lavoro.

E la tutela non potrebbe che essere – ex art. 3, 1° comma Cost. – la stessa prevista per l'ipotesi identica in cui il giudice accerti che difetta il fatto posto a fondamento di un licenziamento per giusta causa, ossia la reintegra.

Qui, dunque, vi è un incrocio di violazioni di norme costituzionali (art. 24 e 3,1° comma Cost.) da parte della disposizione in esame.

4° VIZIO: CONTRASTO CON L'ART. 111, 2° COMMA COST.

La disposizione costituzionale qui in esame prevede che *“Ogni processo si svolge nel contraddittorio tra le parti, in condizioni di parità, davanti a giudice terzo e imparziale. La legge ne assicura la ragionevole durata”*.

Si ritiene che fare assumere al giudice una decisione innovativa (in quanto esulante dall'ordinaria dinamica della decisione su una fattispecie di licenziamento, che prevede l'impugnazione di un atto datoriale e che dovrebbe essere confinata a tale atto) di espellere o meno un lavoratore che avrebbe altrimenti diritto alla reintegra, avendo dimostrato l'infondatezza manifesta del licenziamento, si ponga in contrasto con la regola del giusto processo.

In tal modo, infatti, si viene a richiedere al giudice, nell'ambito di una controversia, di prendere le veci di una delle parti, il datore di lavoro, per assumere in luogo di quest'ultimo una decisione gestoria dell'impresa.

Ciò allontana il giudice dal suo ruolo di terzietà, che postula l'alterità dell'arbitro rispetto ai contendenti.

La norma, peraltro, nemmeno detta i criteri ai quali il giudice dovrebbe attenersi, ciò che gli consegna un potere completamente svincolato nei fini, anche superiore a quello che la legge assegna all'imprenditore (e, così facendo, acuisce ancora di più il contrasto con l'art. 111, 2° comma Cost., considerato come in tal modo il processo si allontana ancora di più dall'aggettivo “giusto”).



E se l'orientamento maggioritario della S.C., come sopra descritto, permette di recuperare i criteri informativi della scelta giudiziale, tali criteri vengono ad appalesare viepiù le caratteristiche dell'opzione giudiziale ("può") quale atto datoriale vero e proprio, allontanando anche qui il fenomeno processuale in esame dalle regole del giusto processo (terzietà).

8 – Conclusioni.

Sulla base di tutti i motivi sopra esposti, si chiede pertanto che la Corte Costituzionale si pronunci per l'abrogazione del potere-dovere del giudice di comminare – nell'ipotesi di accertamento di manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del G.M.O. e in luogo della reintegra – un ulteriore atto di espulsione del lavoratore dall'azienda, dovendo, sul punto, la disciplina dell'art. 18, 7° comma prevedere esclusivamente il dovere del giudice di reintegrare il lavoratore.

P.Q.M.

il Tribunale di Ravenna, ritenuta la questione rilevante e non manifestamente infondata dispone, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23 della l. n. 87/1953, la trasmissione degli atti (comprese le comunicazioni e le notificazioni di cui alla presente ordinanza) del presente procedimento alla Corte Costituzionale affinché valuti se sia costituzionalmente legittimo, con riferimento agli artt. 3, 1° comma, 41, 1° comma, 24 e 111, 2° comma Cost., l'art. 18, 7° comma L. n. 300/1970, nella parte in cui prevede che, in ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza di un fatto posto a fondamento di un licenziamento per G.M.O., "possa" e non "debba" applicare la tutela di cui al 4° comma dell'art. 18 (reintegra);

ordina che, a cura della Cancelleria, la presente ordinanza sia notificata alle parti in causa, nonché al Presidente del Consiglio dei ministri;

dispone, altresì, che la presente ordinanza sia comunicata con immediatezza ai Presidenti delle due Camere del Parlamento;



dispone la sospensione del presente giudizio sino alla decisione della Corte
Costituzionale.

Ravenna, li 07/02/2020.

IL GIUDICE
DOTT. DARIO BERNARDI



