

OGGETTO: **LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI**
DICHIARATO INCOSTITUZIONALE IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE
DELL'INDENNITÀ RISARCITORIA SPETTANTE AL LAVORATORE –
ANCORATO SOLO ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO – PREVISTO DAL D.LGS.
N. 23/2015 (CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI)

È incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato - ancorato solo all'anzianità di servizio - previsto dal d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015) e confermato dal d.l. 12/07/18, n. 87 (cosiddetto "decreto dignità", in vigore dal 14 luglio scorso e convertito, con modificazioni, dalla legge 09/08/18 n. 96), recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 17 del 2018).

È quanto deciso dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 194/2018, depositata l'8 novembre scorso e pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale" (Serie Speciale) n. 45 del 14 novembre 2018.

Per la Corte Costituzionale, il meccanismo di quantificazione – un "*importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*" – rende l'indennità "rigida" e "uniforme" per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione "forfetizzata e standardizzata" del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificata estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, **il giudice, nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo** (4, ora – dopo l'entrata in vigore del citato d.l. n. 87/2018 - **6 mensilità**) **e massimo** (24, ora - dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 87/2018 - **36 mensilità**), dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità, **dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio** – criterio che ispira il disegno riformatore del 2015 –, **ma anche degli 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)"**.

In particolare, la Suprema Corte ha dichiarato incostituzionale l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 – che, in attuazione della legge delega n. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), ha disciplinato il "contratto a tutele crescenti" – sia nel testo originario sia in quello modificato dal d.l. n. 87/2018, che si è "limitato" a innalzare la misura minima e massima dell'indennità.

Per la Corte Costituzionale:

- la disposizione censurata contrasta anzitutto con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse. Secondo la sentenza, l'esperienza mostra che il pregiudizio prodotto dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori – l'anzianità nel lavoro, certamente rilevante, è solo uno dei tanti – e che questa pluralità è stata sempre valorizzata dal legislatore. La tutela risarcitoria prevista dalla disposizione denunciata si discosta, però, da questa impostazione perché ancora l'indennità all'unico parametro dell'anzianità di servizio. Così facendo, finisce col prevedere una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, venendo meno all'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, anch'essa imposta dal principio di eguaglianza;
- il menzionato art. 3 contrasta anche con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente;

- la rigida dipendenza dell'aumento dell'indennità dalla sola crescita dell'anzianità di servizio mostra la sua incongruenza soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata, come nel giudizio principale. In tali casi, appare ancor più inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo, senza che a ciò possa sempre ovviare la previsione della misura minima dell'indennità di 4 (e, ora, di 6) mensilità. Pertanto, l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 non realizza un equilibrato componimento degli interessi in gioco: la libertà di organizzazione dell'impresa da un lato e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato dall'altro;
- dall'irragionevolezza dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 discende anche il vulnus recato agli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione. La Corte afferma: "Il forte coinvolgimento della persona umana (...) qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele";
- la disposizione censurata viola, infine, gli articoli 76 e 117, primo comma, della Costituzione, in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, secondo cui, per assicurare l'effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, le parti contraenti si impegnano a riconoscere "il diritto dei lavoratori, licenziati senza un valido motivo, a un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione".

Giova evidenziare la rilevanza delle conseguenze - per i datori di lavoro, le lavoratrici, i lavoratori, le persone in cerca di occupazione etc. - che avrà, "nella pratica", la decisione della Corte Costituzionale.

A dimostrazione di ciò (se ce ne fosse bisogno...) si informa che prima ancora della pubblicazione ufficiale della sentenza n. 194/2018 - avvenuta il 9 novembre 2018, ma anticipata dalla Corte Costituzionale con (la sola) decisione il precedente 26 settembre -, il Tribunale di Bari (anticipando di fatto il deposito della pronuncia), l'11 ottobre scorso, rilevata l'illegittimità del licenziamento - il lavoratore/attore era stato alle dipendenze della convenuta dall'1 aprile 2016 al 15 dicembre 2017, quindi per poco meno di 21 mesi -, nel quantificare la sanzione a carico del datore di lavoro, ha riconosciuto un indennizzo di 12 mensilità di retribuzione, nonostante l'anzianità del lavoratore (inferiore a 2 anni).

Senza la sentenza della Corte Costituzionale il lavoratore avrebbe invece avuto diritto "soltanto" a 4 mensilità - non a 6, perché il licenziamento di cui si tratta era stata intimato prima del 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del cosiddetto "decreto dignità".

Infine, tenuto conto dell'incisività dei contenuti e del valore dell'autore - da decenni tra i più importanti studiosi del diritto del lavoro in Italia e, tra l'altro, cattedratico all'Università Statale di Milano dal 1991 -, si ritiene utile riportare qui sotto l'articolo del Prof. Pietro Ichino, estratto dal suo portale istituzionale, scritto per commentare a caldo la motivazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018.

«LICENZIAMENTI: QUANDO LA CONSULTA PECCA DI PROVINCIALISMO»

«La sentenza costituzionale sui licenziamenti ignora il confronto con il diritto costituzionale degli altri Paesi UE, segnando una inversione di tendenza nel processo di armonizzazione del nostro diritto del lavoro rispetto ai nostri partner – Resta però confermato il superamento del regime di *job property* basato sul vecchio articolo 18».

Tratto dal sito www.pietroichino.it

«Su una questione sostanzialmente identica a quella decisa dalla Corte costituzionale italiana con la sentenza n. 194/2018, nel 2015 il Conseil Constitutionnel, che è la Corte costituzionale francese, si è pronunciato in modo opposto: cioè ha riconosciuto come pienamente ragionevole e compatibile con i

principi di uguaglianza e di protezione del lavoro la nuova legge francese che stabilisce i parametri per l'indennizzo collegandoli all'anzianità di servizio della persona licenziata (la legge francese li collegava anche alle dimensioni dell'impresa, ma il Conseil Constitutionnel ha ritenuto questa parte della norma – e solo questa – incompatibile con il principio di parità di trattamento fra i lavoratori). Credo che tra le due Corti quella che ha visto giusto sia quella francese. Sta di fatto che la sentenza della nostra, combinata con la correzione legislativa apportata nell'estate scorsa alla nuova disciplina, ha l'effetto di tornare ad allontanare l'ordinamento italiano rispetto agli ordinamenti dei nostri partner europei.

La riforma della materia dei licenziamenti avviata nel 2012 e completata nel 2015 si era proposta di allineare l'ordinamento italiano a quello degli altri Paesi europei, dove, nel caso in cui il giudice ravvisi un difetto del motivo del licenziamento, è sempre previsto un indennizzo, e con limiti massimi per lo più inferiori rispetto al nostro: in Germania 18 mensilità, in Francia 20, in Gran Bretagna al di sotto delle 12 mensilità; solo in Spagna è previsto un tetto massimo di 24 mensilità, ma con un minimo pari a 1 mensilità: una per ogni anno di anzianità in azienda. Dunque la riforma italiana del 2015, fissando un minimo di 4 e un massimo di 24, restava – diciamo così – al *top* della severità rispetto agli standard europei. Ora, poi, che il nuovo Governo ha aumentato il limite minimo a 6 e il massimo a 36, eravamo tornati a essere decisamente fuori-standard rispetto al resto d'Europa. Ebbene, la sentenza della Corte accentua l'anomalia, allargando notevolmente la discrezionalità del giudice nella determinazione dell'entità dell'indennizzo.

La nostra Corte costituzionale non si chiede come possa sostenersi che in Italia sia incompatibile con i principi di uguaglianza e di protezione del lavoro una norma in tutto e per tutto analoga a quella che si applica pacificamente da decenni in altri Paesi dell'Unione Europea. Né ritiene di doversi confrontare con giudizi di costituzionalità opposti, come quello espresso da una corte omologa, qual è il Conseil constitutionnel francese.

In Italia nei decenni passati si era registrato, in materia di licenziamenti, un tasso di contenzioso giudiziale nettamente superiore rispetto a quello degli altri maggiori Paesi europei; ma questo divario si era drasticamente ridotto, a seguito delle riforme del 2012 e del 2015. Ora è presumibile che esso andrà di nuovo allargandosi: a beneficio non della generalità dei lavoratori, ma degli avvocati giuslavoristi.

Colpisce, infine, che la Corte costituzionale ragioni sulla costituzionalità di una disciplina dei licenziamenti, e in particolare della congruità dell'indennizzo da essa previsto, ignorando del tutto il livello del sostegno economico e dei servizi di assistenza nel mercato del lavoro offerti al lavoratore licenziato; o comunque omettendo di attribuirgli alcun rilievo nella valutazione circa la ragionevolezza dell'indennizzo previsto dalla legge. Così implicitamente sancendo l'irrilevanza di questo dato per la determinazione del costo sociale del licenziamento.

La sola nota positiva, in questa sentenza, è che essa ribadisce esplicitamente la piena compatibilità con la Costituzione italiana, in materia di apparato sanzionatorio contro il licenziamento ritenuto dal giudice ingiustificato, della scelta del legislatore ordinario, compiuta parzialmente con la riforma del 2012 e completata nel 2015, della sanzione indennitaria invece che di quella reintegratoria; resta dunque confermata la fine dell'anomalia italiana, nel panorama internazionale, costituita dal nostro vecchio regime di *job property*, fondato sull'articolo 18 nella sua prima edizione 1970. Di questi tempi, non è poco.»