

IL LICENZIAMENTO NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI LA SENTENZA N. 194/2018 DELLA CORTE COSTITUZIONALE

La Corte costituzionale, con la sentenza **194/2018**, ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. **23/2015** sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (il cd. Jobs Act) nella parte, non modificata dal cd. decreto dignità, che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, secondo la Corte, la previsione di un'indennità crescente che **debba essere ancorata alla sola anzianità di servizio** del lavoratore è "*contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro*" sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione. Va precisato che tutte le altre questioni di legittimità costituzionale riguardanti il predetto decreto ritenute rilevanti dal giudice rimettente (il Tribunale del Lavoro di Roma) sono state dichiarate dalla Corte inammissibili o infondate.

Come noto, nel 2017 il sistema di tutele apprestato nel 2015 contro i licenziamenti illegittimi era stato sottoposto al vaglio del Giudice delle leggi dal Tribunale di Roma che aveva dichiarato rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lett. c, l. n. 183/2014 e degli artt. 2, 3 e 4, d.lgs. n. 23/2015, per contrasto con gli artt. 3, 4, 76 e 117, comma 1, della Costituzione, letti autonomamente e anche in correlazione fra loro.

Quanto alla eccezione di incostituzionalità accolta, come dicevamo, dalla Consulta vale la pena ricordare, prima di passare ad un esame approfondito della sentenza, che tale eccezione era stata sollevata dal predetto Tribunale non tanto per l'eliminazione della reintegra del lavoratore tra le tutele previste dal vecchio "articolo 18", ma proprio per le problematiche legate al meccanismo di indennizzo. In particolare, secondo il Tribunale romano, il contrasto con la Costituzione non veniva ravvisato nell'eliminazione della "reintegra" in favore della monetizzazione del risarcimento, "*quanto in ragione della disciplina concreta dell'indennità risarcitoria, destinata a sostituire il risarcimento in forma specifica, e della sua quantificazione*".

Il cd. Jobs Act, con riferimento al meccanismo di calcolo delle indennità in caso di licenziamento illegittimo, affermava infatti che: "*Il giudice (...) condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità*". In pratica, per il lavoratore licenziato in maniera ingiusta si prevedeva un risarcimento di due mesi di

stipendio per ogni anno di anzianità di servizio. Il tutto, entro un limite minimo (quattro mesi di stipendio) e massimo (ventiquattro mesi). Ad esempio, se il giudice avesse riconosciuto come illegittimo un licenziamento di un assunto a tutele crescenti con tre anni di servizio, gli sarebbero spettati sei mesi di stipendio.

Il recente Decreto dignità, pur avendo ritoccato il *quantum* minimo e massimo degli indennizzi (alzandoli nella nuova forchetta da 6 a 36 mesi), non ha comunque modificato il meccanismo di determinazione che è rimasto legato alla sola anzianità di servizio. Pertanto il problema originario rilevato dalla Corte non è stato risolto. Secondo la Corte *“la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione”*.

Riprendiamo dal filo argomentativo della Corte le principali considerazioni comprovanti il *vulnus* ai predetti principi di ragionevolezza e di uguaglianza.

“La tutela prevista dal denunciato art. 3, comma 1, nella parte in cui determina l'indennità in un “importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”, contrasta, anzitutto, con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse. Nel prestabilirne interamente il quantum in relazione all'unico parametro dell'anzianità di servizio, la citata previsione connota l'indennità, oltre che come rigida, come uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità.

È un dato di comune esperienza, ampiamente comprovato dalla casistica giurisprudenziale, che il pregiudizio prodotto, nei vari casi, dal licenziamento ingiustificato dipende invece da una pluralità di fattori. L'anzianità nel lavoro, certamente rilevante, è dunque solo uno dei tanti.

Prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del 2015 il legislatore ha ripetutamente percorso la strada che conduce all'individuazione di tali molteplici fattori che incidono sull'entità del pregiudizio causato dall'ingiustificato licenziamento e conseguentemente sulla misura del risarcimento.

Da tale percorso si discosta la disposizione censurata. Ciò accade proprio quando viene meno la tutela reale, esclusa, come noto, per i lavoratori assunti dopo il 6

marzo 2015, salvo che nei casi di cui al comma 2 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 23 del 2015.

In una vicenda che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro, la tutela risarcitoria non può essere ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio. Non possono che essere molteplici i criteri da offrire alla prudente discrezionale valutazione del giudice chiamato a dirimere la controversia. Tale discrezionalità si esercita, comunque, entro confini tracciati dal legislatore per garantire una calibrata modulazione del risarcimento dovuto, entro una soglia minima e una massima.

*All'interno di un sistema equilibrato di tutele, bilanciato con i valori dell'impresa, la discrezionalità del giudice risponde, infatti, all'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, **pure essa imposta dal principio di eguaglianza**.*

La previsione di una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, si traduce in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere - e sono, nell'esperienza concreta - diverse.

*L'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui determina l'indennità in un "importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio", **contrasta altresì con il principio di ragionevolezza**, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità medesima 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.*

Quanto al primo aspetto (adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore), si è detto che la previsione denunciata, nel prestabilire interamente la misura dell'indennità, la connota, oltre che come "certa", anche come rigida, perché non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio. Inoltre, l'impossibilità di incrementare l'indennità, fornendo la relativa prova, la configura come una liquidazione legale forfetizzata, in relazione, appunto, all'unico parametro prefissato dell'anzianità di servizio.

In occasione dell'esame di disposizioni introduttive di forfetizzazioni legali limitative del risarcimento del danno, questa Corte ha più volte affermato che "la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio

cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale”(sentenza n. 148 del 1999), purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991)”(sentenza n. 303 del 2011, punto 3.3.1. del Considerato in diritto). Il risarcimento, dunque, ancorché non necessariamente riparatorio dell'intero pregiudizio subito dal danneggiato, deve essere necessariamente equilibrato.

Dalle stesse pronunce emerge altresì che l'adeguatezza del risarcimento forfezzato richiede che esso sia tale da realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto (sentenze n. 235/2014, n. 303/2011, n. 482/2000, n. 132/1985).

Non contrasta con tale nozione di adeguatezza il limite di ventiquattro (ora trentasei) mensilità, fissato dal legislatore quale soglia massima del risarcimento.

Si deve infine osservare che 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 a quo. 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 quattro (e, ora, di sei) mensilità.

Quanto al secondo aspetto (dissuasione del datore di lavoro), l'inadeguatezza dell'indennità forfezzata stabilita dalla previsione denunciata rispetto alla sua primaria funzione riparatorio-compensativa del danno sofferto dal lavoratore ingiustamente licenziato è suscettibile di minare, in tutta evidenza, anche la funzione dissuasiva della stessa nei confronti del datore di lavoro, allontanandolo dall'intento di licenziare senza valida giustificazione e di compromettere l'equilibrio degli obblighi assunti nel contratto.

Sulla base di quanto argomentato, si deve dunque concludere che il denunciato art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui determina l'indennità in un “importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”, 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. Con il prevedere una tutela economica che può non costituire un adeguato ristoro del danno prodotto, nei vari casi, dal licenziamento, né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente, la disposizione censurata comprime l'interesse del lavoratore in misura eccessiva, al punto da risultare incompatibile con il principio di ragionevolezza.

Il legislatore finisce così per tradire la finalità primaria della tutela risarcitoria, che consiste nel prevedere una compensazione adeguata del pregiudizio subito dal lavoratore ingiustamente licenziato.

Dall'irragionevolezza dell'articolo 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 discende anche, ad avviso della Corte, il *vulnus* recato agli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione. La Corte tra altro 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'articolo 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* “.

In conseguenza di quanto affermato dalla Corte nella sentenza in commento il giudice pertanto, nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo (4, ora 6 mensilità) e massimo (24, ora 36 mensilità), entro i quali va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio 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)”.

Luigi Verde