

**LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONE N. 194/2018:
INDENNIZZI PER IL CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PREVISTI
DAL “JOBS ACT”**

FISAC/CGIL – TORINO – 12 GIUGNO 2019

Come è noto il decreto legislativo n.23/2015 “jobs act” – almeno per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 - non soltanto ha quasi del tutto eliminato la reintegra del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, ma aveva altresì stabilito un meccanismo assai stringente per quantificare l’indennizzo spettante al lavoratore illegittimamente licenziato. Il cosiddetto “decreto dignità” – o meglio la legge n. 96/2018 ha aumentato gli indennizzi

In dettaglio, le tutele “monetarie” erano le seguenti:

Tutela monetaria, indennità onnicomprensiva (decreto legislativo n. 23/2015 art. 3 comma 1).

Si verifica nei casi in cui il licenziamento è privo degli estremi del giustificato motivo o della giusta causa addotta dal datore di lavoro, in tutti i casi diversi da quelli per cui è prevista la reintegra.

La sentenza che accerta l'irregolarità del licenziamento comporta il pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva per un importo pari a 2 mensilità di stipendio per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità; tale indennità è stata aumentata dalla legge n. 96/2018 ad un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità.

Tutela monetaria, indennità onnicomprensiva ridotta (decreto legislativo n. 23/2015 art. 4).

Si verifica nei casi in cui il licenziamento è inefficace per mancanza di motivazione oppure per vizi di procedura.

La sentenza che accerta l'irregolarità del licenziamento comporta il pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva per un importo pari a 1 mensilità di stipendio per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità (la legge n. 96/2018 non è intervenuta sul punto).

Tutela monetaria, indennità ulteriormente ridotta per le piccole imprese (decreto legislativo n. 23/2015 art. 9).

Nel caso in cui il lavoratore presti servizio in una piccola impresa, le indennità sopra indicate sono dimezzate e possono arrivare al massimo a 6 mensilità

Tutela monetaria, in sede di conciliazioni (decreto legislativo n. 23/2015 art. 6).

Al fine di evitare il processo, il datore di lavoro può offrire in sede conciliativa - entro il termine d'impugnazione stragiudiziale del licenziamento - un importo esente da tassazione pari a 1 mensilità di stipendio per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità; tale indennità è stata aumentata dalla legge n. 96/2018 ad un minimo di 3 ed un massimo di 27 mensilità.

Il cosiddetto "jobs act" è finito al vaglio della Corte Costituzionale, a seguito dell'ordinanza del Tribunale di Roma del 26/7/2017.

In sintesi, nel corso di una causa di lavoro riguardante un licenziamento, il giudice aveva ravvisato un contrasto con gli articoli 3, 4, 76 e 117 della Costituzione, oltreché con l'art. 30 della Carta di Nizza, con la Convenzione Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 158/1992 e con l'art. 24 della Carta Sociale Europea. Secondo il Tribunale di Roma, le tutele risarcitorie previste per la quasi totalità dei licenziamenti illegittimi apparivano inconsistenti e inadeguate.

Sempre secondo il Tribunale di Roma, l'ulteriore conseguenza era che:

- tali norme non avevano carattere di ristoro per il lavoratore né carattere dissuasivo per il datore di lavoro;
- si creavano situazioni difformi in quanto un imprenditore avrebbe preferito licenziare i lavoratori soggetti al regime del "Jobs Act" e non a quelli soggetti al regime dell'art. 18 della legge n. 300/1970 (per quanto decurtato dalla legge "Fornero" n. 92/2012);
- per effetto della preclusione al giudice di ogni valutazione discrezionale, si applicava una disciplina uniforme a casi del tutto diversi fra loro.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 194/2018 ha parzialmente accolto le tesi alla base dell'ordinanza del Tribunale di Roma e ha dichiarato incostituzionale l'art. 3 comma 1 del decreto legislativo n. 23/2015 laddove stabilisce l'indennità a fronte di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo tenendo conto esclusivamente dell'anzianità di servizio, nella misura di 2 mensilità per ogni anno di servizio.

La Corte Costituzionale ha altresì indicato quali saranno i parametri di riferimento per la quantificazione dell'indennizzo: *"nel rispetto dei limiti minimo e massimo (...) il giudice terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio (...) nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistemica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti."* In estrema sintesi, il meccanismo automatico di calcolo degli indennizzi scompare e ritorna la discrezionalità dei giudici di valutare i diversi elementi di giudizio che emergono dalla situazione portata in contenzioso.

L'intervento della Corte Costituzionale si estende anche agli indennizzi previsti dall'art. 9 – relativo ai licenziamenti nelle piccole imprese – e dall'art. 10 – relativo ai licenziamenti collettivi – in quanto entrambe queste norme richiamano l'art. 3 oggetto della dichiarazione d'incostituzionalità.

L'automatismo sopravvive invece per gli indennizzi previsti all'art. 4 – relativo ai licenziamenti illegittimi per vizi di forma – e all'art. 6 – relativo alle conciliazioni – che non erano rilevanti nella causa di lavoro che aveva originato il rinvio alla Corte. Per quanto ovvio, il giudizio di legittimità di tali norme potrà essere portato davanti alla Corte Costituzionale nell'ambito di altre cause di lavoro in cui le norme stesse saranno applicabili.

Riportiamo in sintesi, le argomentazioni svolte dalla Corte Costituzionale nella sentenza. In primo luogo, ha ritenuto che l'automatismo fissato per gli indennizzi sia contrario al principio di eguaglianza, in quanto ha per effetto l'ingiustificata parificazione di situazioni diverse.

In secondo luogo, la sentenza ritiene che tale norma non sia abbastanza dissuasiva nei confronti del datore di lavoro e non contemperi gli interessi contrapposti del lavoratore e del datore di lavoro, ma anzi *“comprima l'interesse del lavoratore in misura eccessiva, al punto da risultare incompatibile con il principio di ragionevolezza.”*

Un particolare significato politico si coglie poi nel passaggio della sentenza che interpreta il diritto al lavoro e la tutela del lavoro sanciti all'art. 4 della Costituzione, come garanzia dell'esercizio nei luoghi di lavoro degli altri diritti fondamentali garantiti dalla Costituzione. Inoltre, richiama espressamente la sentenza n. 63/1966: tale sentenza della Corte Costituzionale, a distanza di oltre mezzo secolo, è ancora attuale quando afferma che *“il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti.”*

Fra i vari dinieghi espressi dalla Corte Costituzionale su altre questioni sollevate dal Tribunale di Roma, è da segnalare quello in ordine al “doppio regime” vigente in materia di licenziamenti.

L'ordinanza di rimessione evidenziava la correlazione fra disciplina temporale e disciplina sostanziale: la data di assunzione del lavoratore comportava tutele assolutamente diverse per i lavoratori che si trovavano nella medesima situazione di aver subito un licenziamento illegittimo, con conseguente violazione del principio di eguaglianza.

La sentenza della Corte Costituzionale si limita a prendere atto che la tesi politica alla base del “jobs act” consisteva nella convinzione che una tutela esigua in caso di licenziamento incentivi le imprese ad assumere. Fatta questa premessa, la sentenza si limita a considerare il regime temporale coerente con la tesi politica alla base della norma, non entra nel merito degli effetti discriminatori prodotti da tale regime temporale e conclude che *“non spetta a questa Corte addentrarsi in valutazioni sui risultati che la politica occupazione perseguita dal legislatore può aver conseguito.”*

Tale impostazione politica e giuridica è stata probabilmente ispirata da esigenze di compromesso fra le diverse opinioni dei giudici della Corte, che ha portato ad evitare un affondo troppo deciso nei confronti delle norme del “jobs act”.

Ma in ogni caso, la sentenza n. 194/2018 ha un'importanza politica che supera di certo i contenuti giuridici, che tutto sommato sono abbastanza circoscritti.

L'automatismo di calcolo degli indennizzi in caso di licenziamento illegittimo rispondeva ad una pretesa portata avanti da certi ambienti imprenditoriali, in Italia come nel resto d'Europa, subito assecondata dal governo del tempo: l'imprenditore vuole sapere a priori quanto costa esattamente licenziare un lavoratore con modalità illegittime – e sottolineo illegittime - e ciò è avvenuto ancorando l'indennizzo ad un unico parametro fisso, nel caso concreto l'anzianità lavorativa.

La Corte ha dichiarato incostituzionale proprio questo meccanismo e ha così sconfessato la tesi politica che ispirava la legge, respingendo le pretese imprenditoriali: il contenuto politico della sentenza è assolutamente chiaro e non può essere sottovalutato.

Torino, 20 febbraio 2019