

La Consulta sui licenziamenti ingiustificati e la determinazione dell'indennità risarcitoria

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 194 emessa in data 26 settembre 2018, ha dichiarato incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato – ancorato solo all'anzianità di servizio – previsto dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 23/2015 e confermato dal cosiddetto "decreto dignità" (Decreto legge n. 87/2018).

Dopo il deposito delle motivazioni, torniamo sulla pronuncia per fare chiarezza.

.....
Torniamo sulla sentenza della Consulta sui criteri di determinazione dell'indennità di licenziamento, facendo seguito alla ns. comunicazione dello scorso 27 settembre, per esaminare le motivazioni della pronuncia.

Con la sentenza in oggetto, la Corte Costituzionale ha sovvertito il metodo di calcolo dell'indennità per licenziamento illegittimo, dichiarando l'illegittimità dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, nella parte in cui determina tale 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".

Per comprendere meglio le ragioni che hanno condotto a tale decisione, occorre, tuttavia, fare un po' di chiarezza e premettere i fatti di causa, nonché riepilogare i punti salienti della sentenza, alla luce delle motivazioni pubblicate.

Il fatto

All'origine della decisione, si pone il caso di una lavoratrice che, assunta in data 11.5.2015, veniva licenziata per giustificato motivo oggettivo in data 15.12.2015 a seguito di problematiche di carattere economico-produttivo che non consentivano il proseguimento del suo rapporto di lavoro

La lavoratrice impugnava il licenziamento intimatole con un ricorso al tribunale di primo grado, il quale, in funzione di giudice del Lavoro, con un'ordinanza sollevava questioni di legittimità costituzionale: dell'art. 1, co. 7, lett. c), della L. 10 dicembre 2014, n.183 (*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*) e degli artt. 2, 3 e 4 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della L. 183/2014*), in riferimento agli artt. 3, 4, co. 1, 35, co. 1, 76 e 117, co. 1, Cost. – questi ultimi due articoli in relazione all'art. 30 CDFUE (*Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea*), alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982

(*Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro*), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982 (e non ratificata dall'Italia) e all'art. 24 della Carta sociale europea.

Il Giudice rimettente deduceva complessivamente quattro diverse questioni, di cui solo l'ultima e più significativa, è stata dichiarata fondata ed ammissibile.

In riferimento a questa, per quanto di nostro interesse, il giudice rimettente deduceva che l'art. 3, co. 1, del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 sopra menzionato, prevedendo una tutela rigida e inadeguata contro i licenziamenti ingiustificati, violasse gli artt. 3, 4, co. 1, 35, co. 1, e 76 e 117, co. 1, Cost. (questi ultimi due articoli in relazione all'art. 24 della Carta sociale Europea, secondo cui "Tutti i lavoratori hanno diritto ad una tutela in caso di licenziamento").

La decisione

La Corte Costituzionale riteneva fondata la questione proposta.

La Consulta dichiarava che "l'art. 3, co. 1, del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, 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".

In conclusione la Corte riteneva che "la previsione di una tutela economica, calcolata sulla base di un principio matematico, potrebbe non costituire adeguato ristoro del danno prodotto dall'illegittimo licenziamento, né tantomeno un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente.

È quindi rimessa al Giudice la quantificazione dell'indennità, che seppur nel rispetto dei limiti minimo e massimo individuati dal Jobs Act (come modificati dalla L. 9 agosto 2018, n. 96), dovrà tenere conto dell'anzianità di servizio, nonché di altri criteri individuabili nel numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti".

In definitiva

La pronuncia della Corte Costituzionale ha determinato la caduta di uno dei pilastri fondamentali del Jobs Act, finalizzato, tra l'altro, a garantire già dall'inizio del rapporto di lavoro al datore di lavoro la puntuale determinazione dell'indennità spettante al proprio dipendente in caso di licenziamento. Con la sentenza che ha ribaltato il meccanismo previsto dalle tutele crescenti si è ritornati pertanto alla discrezionalità dei giudici nella determinazione dell'indennità, anche se limitata nel minimo e nel massimo.

La norma infatti sarebbe illegittima non per il fatto di fissare un tetto minimo e massimo ai risarcimenti (ovvero da 4 a 24 mensilità nel testo della riforma, successivamente elevati da

6 a 36 mesi dall'ultimo Decreto Dignità), ma perchè i medesimi sarebbero legati in via esclusiva all'anzianità di servizio.

Secondo quindi quanto sostenuto dalla Consulta, il risarcimento determinato sulla base della sola anzianità di servizio violerebbe i principi costituzionali di eguaglianza e ragionevolezza, sottraendo al giudice la possibilità di determinare discrezionalmente l'indennizzo, senza poter considerare parametri storicamente "rilevanti" e desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti, quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

Il meccanismo di quantificazione come sopra definito rende infatti l'indennità "rigida" e "uniforme" per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione "forfettizzata e standardizzata" del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificato licenziamento.

E' utile forse qui di seguito inquadrare sinteticamente la disciplina vigente per capire al meglio le motivazioni del ragionamento dei Giudici Costituzionali.

In generale ricordiamo che la disciplina dei licenziamenti è soggetta a due normative fondamentali: la cosiddetta Legge Fornero (Legge 92/2012) e il cosiddetto Jobs Act (nello specifico del d.lgs. 23 del 2015).

- La Legge 92 viene applicata ai lavoratori assunti sino al 6 marzo 2015 e prevede, in caso di licenziamento illegittimo, due differenti tutele: la tutela reintegratoria che è prevista per insussistenza del fatto contestato, oppure perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili; nelle altre ipotesi, secondo il testo dell'art. 18 St. Lav. modificato dalla legge 92/2012, non viene prevista la reintegrazione nel posto di lavoro mentre viene riconosciuta al lavoratore soltanto un'indennità determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- Per gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi viene applicato il c.d. contratto a "tutele crescenti" per il quale, in caso di licenziamento illegittimo (ad eccezione dei casi di cui all'art. 18 comma 1) la tutela reintegratoria scompare ed è prevista un'indennità parametrata solamente dall'anzianità di servizio ("nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e 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 sei e non superiore a trentasei mensilità" - limiti innalzati dal Decreto Dignità e parlando sempre di aziende con più di 15 dipendenti, ndr.).

Questa scelta è stata oggetto fin dal principio di molti dubbi interpretativi, soprattutto stante la disparità di trattamento tra gli assunti prima del 7 marzo 2015 e gli assunti dopo tale data. Molta parte della dottrina si rifaceva d'altronde ad un orientamento della stessa Corte Costituzionale, la quale affermava che “non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche, (...), essendo conseguenza dei principi generali in tema di successione di leggi nel tempo”.

Ciò fino a quando la Corte Costituzionale ha emesso la sentenza in esame dove afferma che “ancorare la tutela prevista, in caso di recesso ingiustificato, al solo fattore dell'anzianità di servizio rappresenta uno scostamento eccessivo sia dalla giurisprudenza dominante e soprattutto sia dalla normativa giuslavorista (...) atteso che è un dato di comune esperienza, ampiamente comprovato dalla casistica giurisprudenziale, che il pregiudizio prodotto, nei vari casi, dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori. L'anzianità nel lavoro, certamente rilevante, è dunque solo uno dei tanti”.

Per tutto questo, la Corte ha deciso sull'illegittimità parziale dell'art. 3 comma 1 del d.lgs. 23 del 2015 nella parte in cui determina un'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, giacché contrasta 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”.

Dall'irragionevolezza dell'articolo 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 discende anche l'offesa recata agli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione, laddove la Corte afferma che: “*Il forte coinvolgimento della persona umana (...) qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele*”. Non di meno, secondo i Giudici, 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*”.

Gli effetti concreti di questa pronuncia modificheranno i prossimi scenari sui costi dei licenziamenti ed è evidente che, in assenza di un parametro predeterminato dalla legge, potrebbero originarsi decisioni comportanti risarcimenti diversi per situazioni simili.