

**IL LICENZIAMENTO NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: LA  
SENTENZA N. 194/18 DELLA CORTE COSTITUZIONALE**

1. Giovedì 8 novembre è stata pubblicata la sentenza n. 194 con cui la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n. 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte – non modificata dal successivo Decreto legge n. 87/2018, cosiddetto "Decreto dignità" – che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato: la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 oltrechè 76 e 117 della Costituzione (questi ultimi due articoli in relazione all' art. 24 della Carta sociale europea).

L'eliminazione dal c. 1 dell'art. 3 cit. delle parole «*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*», è stata accompagnata da indicazioni operative: da un lato resta inteso che le <<mensilità>>, sono da intendersi relative all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, con riguardo alla commisurazione dei risarcimenti.

Dall'altro si precisa che: <<*nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio (...) nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)*>> (cit. dal punto 15, 3° cpv., in diritto)

Anche la gravità dell'infrazione potrà essere valutata dal giudice perché pur sempre desumibile dal “*comportamento .. delle parti*”, entro il tetto massimo di 24 (dopo il “decreto dignità” 36) mensilità.

Si è così voluto por fine ad ogni comportamento opportunistico di quei datori di lavoro che, sapendo in anticipo il costo di un licenziamento illegittimo, hanno spesso adottato formule generiche di espulsione, contando per di più sul dimezzamento dell'importo, come previsto dall'art. 4 del decreto n. 23/2015 per i licenziamenti privi del requisito della motivazione e dall'articolo 6 per l'offerta di conciliazione.

Ora, a seguito della sentenza della Corte, chiunque intenda licenziare non saprà in anticipo quantificare il costo dell'espulsione perché, in caso di controversia, il giudice adito ben potrebbe comminare il risarcimento massimo (ora pari a 36 mensilità) in caso di "motivazione apparente" (cioè, come detto, generica) a carico di una impresa di congrua dimensione ed a favore di un lavoratore con carico familiare, collocato in una zona svantaggiata. Sarà onere dell'avvocato del lavoratore corredare la richiesta di importo massimo con tutte le prove giustificative al riguardo; di proporle in appello se immotivatamente rigettate ed eventualmente dedurre in Cassazione il vizio di violazione di legge ove anche il giudice di appello non si sia pronunciato sui criteri di quantificazione specificatamente dedotti in giudizio (art. 112 cod. proc. civ.).

La scelta della Corte di abrogare l'inciso sull'anzianità di servizio anziché di aggiungere a tale parametro gli altri criteri, pure enunciati in motivazione, potrebbe consentire al giudice di valutare liberamente quali criteri di risarcimento adottare e quale valore risarcitorio attribuire a ciascuno di essi. Il compito probatorio dell'avvocato dovrà dunque essere particolarmente attento e motivato; resta comunque l'anzianità di servizio come base minima ex art. 1, co. 7, l. n. 183/14, richiamata in sentenza, anche in ragione della funzione sanzionatoria e dissuasiva della decisione del giudice del lavoro.

Resta invece invariato il calcolo fisso della indennità per vizi formali e procedurali (art. 4) salvo che l'avvocato dimostri una sottostante assenza di valida motivazione (art. 3) o la presenza di un recesso nullo, discriminatorio, orale (art. 2, nel qual caso è sempre applicabile la reintegrazione). Resta altresì fisso il parametro in caso di conciliazione di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 23/2015.

Viceversa diventa mobile il criterio sia per le piccole imprese e per quelle di tendenza (art. 9: il Giudice, in base ai vari parametri, può quindi spaziare tra un minimo di tre mensilità ed un massimo che rimane fissato nelle sei mensilità) sia per i licenziamenti collettivi (art. 10) dati i richiami all'art. 3, come modificato dalla sentenza n. 194.

E' stato notato che <<un filo rosso lega la sentenza n.194 con la precedente n. 77, con cui si è cancellata la riforma del 2014 che limitava fortemente la possibilità di compensazione fra le parti all'esito del giudizio civile: anche in quel caso si è rimessa in mano al giudice di merito, ed in particolare a quello del lavoro, uno strumento efficace di adeguamento del regolamento delle spese alle peculiarità del caso concreto, ancorato a parametri oggettivi di apprezzamento dell'andamento complessivo del processo, delle modalità con le quali si è svolta l'istruttoria, delle ragioni del rigetto e così via, di cui dar conto con un'adeguata ed effettiva motivazione, in modo da evitare penalizzazioni irrazionali che creino ostacoli all'accesso alla tutela giurisdizionale e nel contempo un lassismo che agevoli un ingiustificato incremento del contenzioso>> (così Sanlorenzo-Terzi in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it) 12.11.2018).

C'è quindi da salutare con evidente soddisfazione l'inversione di tendenza che la sentenza della Corte imprime rispetto ai numerosi tentativi del legislatore di "legare le mani" ai giudici nella valutazione delle clausole generali dell'ordinamento (v., per tutti, l'articolo 30 della legge n. 183/2010).

\*\*\* \*\* \*\*\*

2. La Corte giunge alla dichiarazione d'incostituzionalità innanzi tutto perché <<l'affermazione sempre più netta del «diritto al lavoro» (art. 4, primo comma, Cost.), affiancata alla «tutela» del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35, primo comma, Cost.), si sostanzia nel riconoscere, tra l'altro, che i limiti posti al potere di recesso del datore di lavoro correggono un disequilibrio di fatto esistente nel contratto di lavoro. Il forte coinvolgimento della persona umana - a differenza di quanto accade in altri rapporti di durata - qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele>> (cit. dal punto 9.1 in diritto).

Emerge qui una critica di fondo alla scuola della *labour law & economics* per cui dal contratto di lavoro va desunto il costo certo del licenziamento (c.d. *firing cost.*); all'opposto il contratto di lavoro ha una componente "personalistica" che oltrepassa la pura dimensione di costo e di scambio.

2.1 Partendo da tale fondamentale premessa, la Corte ricostruisce le caratteristiche dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, salvo poi concludere che tale disposizione, nella parte in cui determina l'indennità in un <<importo pari a due

*mensilità dell'ultima retribuzione ... per ogni anno di servizio>> sia in contrasto, anzitutto con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse poiché: <<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. 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. (omissis).*

*Da tale percorso si discosta la disposizione censurata. Ciò accade proprio quando viene meno la tutela reale, esclusa, come già detto, 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>> (cit. dal punto 11 in diritto).*

*La Corte, di poi, valorizza il principio di adeguatezza del risarcimento onde realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto. E se ritiene che non contrasti con tale nozione di adeguatezza il limite di ventiquattro (ora trentasei) mensilità, fissato dal legislatore quale soglia massima del risarcimento, all'opposto mostra dell'art. 3 cit. la incongruenza soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata, <<senza che a ciò possa ovviare la previsione della misura minima dell'indennità di quattro (e, ora, di sei) mensilità>> (cit. dal punto 12.1 in diritto).*

*D'altra parte l'inadeguatezza dell'indennità forfetizzata è suscettibile di pregiudicare la funzione dissuasiva della sanzione nei confronti del datore di lavoro nell'intento di licenziare senza valida giustificazione: <<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>> (cit. dal punto 12.3).*

Dalla ritenuta irragionevolezza si è poi fatto discendere anche la violazione degli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost.: <<irragionevolezza del rimedio previsto dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 assume, in realtà, un rilievo ancor maggiore alla luce del particolare valore che la Costituzione attribuisce al lavoro (artt. 1, primo comma, 4 e 35 Cost.), per realizzare un pieno sviluppo della personalità umana (sentenza n. 163 del 1983, punto 6 del Considerato in diritto).

*Il «diritto al lavoro» (art. 4, primo comma, Cost.) e la «tutela» del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35, primo comma, Cost.) comportano la garanzia dell'esercizio nei luoghi di lavoro di altri diritti fondamentali costituzionalmente garantiti. Il nesso che lega queste sfere di diritti della persona, quando si intenda procedere a licenziamenti, emerge nella già richiamata sentenza n. 45 del 1965, che fa riferimento ai «principi fondamentali di libertà sindacale, politica e religiosa» (punto 4. del Considerato in diritto), oltre che nella sentenza n. 63 del 1966, là dove si 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» (punto 3. del Considerato in diritto)>> (cit. dal punto 13).*

\*\*\* \*\* \*\*\*

2.2 Ma c'è di più: la Corte ha ritenuto che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 viola anche gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea e cioè «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione» (primo comma, lettera b).

In proposito ha così argomentato: <<nella decisione resa a seguito del reclamo collettivo n. 106/2014, proposto dalla Finnish Society of Social Rights contro la Finlandia, il Comitato europeo dei diritti sociali ha chiarito che l'indennizzo è congruo se è tale da assicurare un adeguato ristoro per il concreto pregiudizio

*subito dal lavoratore licenziato senza un valido motivo e da dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente.*

*Il filo argomentativo che guida il Comitato si snoda dunque attraverso l'apprezzamento del sistema risarcitorio in quanto dissuasivo e, al tempo stesso, congruo rispetto al danno subito (punto 45).*

*Questa Corte ha già affermato l'idoneità della Carta sociale europea a integrare il parametro dell'art. 117, primo comma, Cost. e ha anche riconosciuto l'autorevolezza delle decisioni del Comitato, ancorché non vincolanti per i giudici nazionali (sentenza n. 120 del 2018)» (cit. dal punto 14).*

Questa conclusione è importante perché pone l'art. 24 della Carta Sociale in linea con quanto affermato dalla Corte Costituzionale sulla base dell'art. 3, dell'art. 4 e dell'art. 35 Cost. 3 realizzando, in tal modo, un'integrazione tra fonti <<e - ciò che più rileva - tra le tutele da esse garantite (sentenza n. 317 del 2009, punto 7 del Considerato in diritto, secondo cui «[i]l risultato complessivo dell'integrazione delle garanzie dell'ordinamento deve essere di segno positivo»>> (cit. dal punto 14).

Il che è di buon auspicio per il futuro laddove il Comitato europeo dei diritti sociali dovesse accogliere favorevolmente il reclamo collettivo proposto dalla Cgil avverso l'intero d. lgs. n. 23/2015; evenienza questa che potrebbe riaprire i termini della questione con una nuova rimessione alla Corte costituzionale, motivata ex artt. 76 e 117, primo comma, Cost. del limite massimo del risarcimento o del diniego della reintegrazione sul posto di lavoro.

\*\*\* \*\* \*\*\*

3. In attesa della decisione del Comitato (e degli auspicabili sviluppi futuri) restano fermi i dinieghi della Corte; dinieghi non definitivi perché legati al modo di argomentare del giudice rimettente; sicché non si può escludere che altre ordinanze di rinvio alla Corte (specie se successive alla decisione favorevole del Comitato) possano riaprire nuovi spazi di tutela.

\*\*\* \*\* \*\*\*

- 3.1 Il primo diniego riguarda l'art. 2 d. lgs. n. 23/2015 ritenuto irrilevante perché la parte avrebbe richiesto nel giudizio avanti il Tribunale di Roma l'applicazione del solo art. 3, nulla deducendo sulla eventualità che il licenziamento potesse essere discriminatorio, nullo o intimato in forma orale.

Parimenti inapplicabile è stato ritenuto l'art. 4 del d. lgs. n. 23 del 2015: <<è lo stesso rimettente a considerare il vizio formale di motivazione del licenziamento in

*termini di mera ipotesi, ipotesi che egli stesso però scarta, in favore del vizio sostanziale della «non ricorrenza degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo»>>.*

Passando all'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 per la Corte risulta evidente l'irrelevanza sia del comma 2 sia del comma 3 di tale articolo.

Quanto al comma 2, esso stabilisce la tutela per i casi di «licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa» cioè per fattispecie diverse da quella oggetto del giudizio.

Quanto al comma 3, esso stabilisce che al licenziamento dei lavoratori non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dunque la procedura preventiva conciliativa obbligatoria: *<<sul perché debba far applicazione di tale comma, il rimettente nulla dice ... da ciò l'inammissibilità, per difetto di motivazione sulla rilevanza>>.*

L'ultimo profilo di inammissibilità riguarda le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7 lettera c), della legge n. 183 del 2014 per difetto di motivazione sulla non manifesta infondatezza.

\*\*\* \*\* \*\*\*

3.2 L'ultimo diniego è di merito ed è fonte di alcune perplessità: il giudice rimettente aveva ritenuto violato il principio di eguaglianza perché l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 tutela i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 in modo ingiustificatamente deteriore rispetto a quelli assunti, anche nella stessa azienda, prima di tale data.

La Corte dà atto della correttezza del presupposto: l'art. 18 della legge n. 300 del 1970 prevede infatti la tutela specifica della reintegrazione e non solo il risarcimento del danno nei casi (come quello della causa principale) di «*manifesta insussistenza del fatto*».

E tuttavia secondo la Corte *<<il rimettente, diversamente che nelle altre questioni sollevate, non censura la disciplina sostanziale del primo di tali regimi, ma il criterio di applicazione temporale della stessa, costituito dalla data di assunzione del lavoratore a decorrere dall'entrata in vigore del decreto. L'asserita irragionevolezza del deteriore trattamento dei nuovi assunti è infatti motivata censurando non tanto il regime di tutela per essi dettato dal d.lgs. n. 23 del 2015, quanto, piuttosto, il criterio di applicazione temporale di tale regime. Si afferma*

*che «la data di assunzione appare come un dato accidentale ed estrinseco a ciascun rapporto che in nulla è idoneo a differenziare un rapporto da un altro a parità di ogni altro profilo sostanziale (omissis).*

*La modulazione temporale dell'applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015, censurata dal rimettente, non contrasta con il «canone di ragionevolezza» e, quindi, con il principio di eguaglianza, se a essa si guarda alla luce della ragione giustificatrice – del tutto trascurata dal giudice rimettente - costituita dallo «scopo», dichiaratamente perseguito dal legislatore, «di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione» (alinea dell'art. 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014).*

*Lo scopo dell'intervento, così esplicitato, mostra come la predeterminazione e l'alleggerimento delle conseguenze del licenziamento illegittimo dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato siano misure dirette a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro per chi di un lavoro fosse privo, e, in particolare, a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.*

*Il regime temporale di applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 si rivela coerente con tale scopo. Poiché l'introduzione di tutele certe e più attenuate in caso di licenziamento illegittimo è diretta a incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, appare coerente limitare l'applicazione delle stesse tutele ai soli lavoratori assunti a decorrere dalla loro entrata in vigore, quelli, cioè, la cui assunzione avrebbe potuto essere da esse favorita.*

*Pertanto, l'applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015 ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, in*

*quanto conseguente allo scopo che il legislatore si è prefisso, non può ritenersi irragionevole. Di conseguenza, il deteriore trattamento di tali lavoratori rispetto a quelli assunti prima di tale data non viola il principio di eguaglianza.*

*Tanto chiarito circa la non irragionevolezza del contestato regime temporale, non spetta a questa Corte addentrarsi in valutazioni sui risultati che la politica occupazionale perseguita dal legislatore può aver conseguito>> (cit. dal punto 6 in diritto).*

*La prima perplessità riguarda il presupposto da cui muove la Corte: il giudice rimettente, lungi dal limitarsi alla censura riguardante il solo criterio temporale pone quest'ultimo in correlazione con la disciplina sostanziale (v. punto 1,*



penultimo cpv): <<ritiene questo giudice che, a fronte della estrema genericità della motivazione addotta e della assoluta mancanza di prova della fondatezza di alcune delle circostanze laconicamente accennate nell'espulsione, il vizio ravvisabile sia il più grave fra quelli indicati, vale a dire la «non ricorrenza degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo» (nel linguaggio del legislatore del 2015), ovvero la «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo».

*In sintesi, se fosse stata assunta prima del 7 marzo 2015, la ricorrente avrebbe goduto della tutela reintegratoria e di una indennità commisurata a dodici mensilità (essendo trascorsi oltre 12 mesi fra l'espulsione e la prima udienza), ovvero, applicando il comma 5 dell'art. 18, della sola tutela indennitaria fra le 12 e le 24 mensilità; mentre, per essere stata assunta dopo quella data, ha diritto soltanto a quattro mensilità, e solo in quanto la contumacia del convenuto consente di ritenere presuntivamente dimostrato il requisito dimensionale) altrimenti le mensilità risarcitorie sarebbero state due>>.*

È pur vero che questo aspetto di sostanza è posto nella descrizione dei fatti di causa e non viene riproposto nella parte dedicata al “Sospetto d'incostituzionalità” (infra, punto 2); è evidente tuttavia che nella parte in diritto dedicata alla disparità di trattamento tra vecchi e nuovi assunti (art. 3 Cost.) il tema sostanziale è implicitamente evocato senza ombra di dubbio.

D'altra parte, a stretto rigore, il tema posto all'esame è dato dalle norme di legge censurate e dalle norme costituzionali evocate: sia l'oggetto che i profili costituiscono i termini vincolanti della questione rimessa alla Corte; non così i motivi che, pur dovendo essere necessariamente contenuti nell'ordinanza, non precludono alla Corte di argomentare diversamente, attingendo liberamente dalle varie parti esposte nell'ordinanza. Non può dunque essere condivisa l'impostazione formalistica della questione della disparità di trattamento, adottata dalla Corte, né la successiva proposizione secondo cui «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza, un trattamento differenziato applicato alla stessa fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, perché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche>>.

La differenza di disciplina in tempi diversi presuppone infatti una diversità nelle situazioni di fatto concretamente regolate, non coincidente con il momento di costituzione del rapporto.

La giurisprudenza della stessa Corte è stata chiamata in passato a pronunciarsi in presenza di casi in cui l'entrata in vigore della nuova disciplina segnava il definitivo "spartiacque": nel senso che, mentre la vecchia disciplina restava applicabile alle situazioni insorte precedentemente, la nuova era destinata ad applicarsi a tutte quelle che si verificassero successivamente; non è questo il modo in cui il d.lgs. n. 23/2015 ha definito i propri rapporti con la normativa precedente: per effetto del modo in cui il d.lgs. n. 23/2015 ha definito il proprio campo di applicazione si è determinata la perduranza delle discipline dei licenziamenti di cui all'art. 18, l. n. 300/170 ed alla legge n. 604/1966.

In sostanza – come osservato in dottrina - non siamo in presenza di una diversa regolamentazione di situazioni sorte in momenti diversi (prima e dopo la entrata in vigore di esso), ma di licenziamenti che possono insorgere tutti nel medesimo periodo successivo alla entrata in vigore del decreto n. 23/2015.

È evidente che queste disparità di trattamento non sono affatto assimilabili a quelle derivanti, puramente e semplicemente, dalla successione di diverse discipline nel tempo, ma dalla scelta del legislatore di non applicare la nuova disciplina ai rapporti di lavoro sorti precedentemente la sua entrata in vigore.

La giurisprudenza costituzionale ha poi precisato che la duplicità di regimi giuridici che si viene in tal modo a determinare può essere giustificata solo in via transitoria; altrimenti la stabile convivenza di due regimi resterebbe contraria al principio di eguaglianza. Di qui il dubbio che la convivenza tra nuova e vecchia disciplina dei licenziamenti, si ponga in contrasto con il principio di eguaglianza. Da questo dubbio discende la ragionevole richiesta del Giudice a quo volta all'estensione delle precedenti e più favorevoli discipline di cui all'art. 18 St. lav. e alla legge n. 604/1966.

La Corte tuttavia ritiene che non vi sia incostituzionalità perché la ragionevolezza della diversità di trattamento sarebbe giustificata dalla necessità di incrementare le assunzioni; d'altra parte: <<*non spetta a questa Corte addentrarsi in valutazioni sui risultati che la politica occupazionale perseguita dal legislatore può aver conseguito*>> (cit. dal punto 6 in diritto, ultimo cpv).

In verità la positiva correlazione tra riduzione della *job employment protection* ed incremento dell'occupazione è stata negata nel *World Economic Outlook 2016*, nel quale il FMI sottolinea che "*le riforme che rendono più agevole il licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato non hanno mediamente effetti statisticamente*

*significativi sull'occupazione e sulle altre variabili macroeconomiche" (v. sez. Time for a supply side boost? pagg. 115-116).*

Altrettanto è stato evidenziato dal Documento di valutazione n. 7 dell'Ufficio Valutazione Impatto del Senato: <<Da ultimo, l'OCSE nell'Employment Outlook del 2016 corregge solo parzialmente le evidenze accolte dalle principali organizzazioni internazionali, asserendo che la "maggior parte degli studi empirici che analizzano gli effetti a medio-lungo termine delle riforme di flessibilizzazione del lavoro suggerisce che esse hanno un impatto nullo o marginalmente positivo sui livelli di occupazione nel lungo periodo">>.

Nello stesso senso depone l'esperienza applicativa italiana del contratto a tutele crescenti. Ad oltre tre anni dall'entrata in vigore della legge, il risultato sperato – aumento delle occupazioni stabili – si è rivelato del tutto deficitario. Infatti, esauriti gli effetti degli sgravi contributivi connessi alle assunzioni a tempo indeterminato (v. l. n. 190/2014) si è assistito alla utilizzazione in misura preponderante dei contratti a termine (nonostante il loro maggiore costo contributivo).

Ma su questi aspetti la Corte non si pronuncia limitandosi ad uno scrutinio di mera apparente ragionevolezza e di non di merito.

\*\*\* \*\* \*\*\*

3.3 La limitazione dello spettro di giudizio non appare convincente: siamo in presenza infatti del c.d. "giudizio di stretto scrutinio", trattandosi di verificare rigorosamente se sussista un ragionevole bilanciamento tra il compito di promuovere l'occupazione e la tutela contro il recesso ingiustificato, beni che hanno un eguale riconoscimento nella Costituzione con la medesima disposizione dell'art. 4 e con altre norme della legge fondamentale (art. 35, art. 41, c. 2).

A ben vedere, poi, il confronto non è tra diritti sociali, bensì tra le ragioni di stabilità del rapporto (art. 4 Cost.) e la libertà di iniziativa economica-libertà di licenziamento (art. 41 Cost.); ma quest'ultima norma non compare tra i principi fondamentali della Costituzione ed è soggetta ai limiti "interni" previsti dal secondo comma dell'art. 41 stesso. Il confronto dunque tra art. 4 e art. 41 doveva essere esercitato in termini rigorosi, con valutazione anche di merito e non di sola legittimità.

Se fosse stato percorso il "giudizio di stretto scrutinio" la Corte, forse, non avrebbe mancato di osservare che:

1) la normativa non costituisce un mezzo pertinente rispetto al fine dichiarato, cioè non si è rivelata adatta allo scopo perseguito (v. i rilievi al punto 3.2): l'obiettivo dichiarato dalla legge delega (art. 1, co. 7, 1° cpv., l. n. 183-2014) non è stato infatti raggiunto.

2) D'altra parte non ricorre neanche il requisito della coesenzialità del limite (cioè la sua necessità come unico strumento adatto allo scopo): in effetti una limitazione dei diritti fondamentali è ammessa solo nella misura in cui ciò risulti l'unico strumento necessario per la realizzazione di altri diritti fondamentali. Ma così non è: la disciplina recata dalla l. n. 92/2012 ben poteva coesistere, senza manomissioni, con sgravi contributivi (e con efficaci politiche attive, per un verso, e con diverse politiche della domanda, per altro verso) e con saldi occupazionali positivi.

3) Di più ricorrono **svariati profili di irrazionalità**: sussistono infatti numerose contraddizioni interne alla normativa (l'insussistenza del fatto disciplinato dall'art. 3 che dà luogo solo al risarcimento, in modo sperequato rispetto a quanto disposto dall'art. 2 per le nullità espresse, che, a parità di gravità dell'infrazione, dà luogo invece alla reintegra; l'assoluta assenza di giustificazione trattata dall'art. 4 meno severamente, come risarcimento, rispetto all'assenza del giustificato motivo oggettivo ex art. 3).

4) Il canone di razionalità non è soddisfatto, soprattutto, ponendo mente al criterio della giustizia-equità, egualmente posto dall'art. 3 Cost., avuto riguardo al deteriore trattamento dei lavoratori assunti post 7 marzo 2015 rispetto a quelli assunti prima.

Su alcuni temi, quindi, si avvertono le difficoltà e gli imbarazzi della Corte; difficoltà e imbarazzi figli di una stagione culturale e politica ancora fortemente intrisa di logiche liberiste. Del resto una via giudiziaria al socialismo resta una suggestione, essendo altri i compiti di “*Madame Geschichte*” (la “*Signora Storia*” è infatti affidata soprattutto all'azione politica e sindacale).

Resta comunque la soddisfazione per un risultato che reca un indubbio avanzamento dei diritti dei lavoratori per effetto di una maggiore capacità di dissuasione contro i licenziamenti di comodo; un risultato che certamente non poteva ritenersi scontato, data l'attuale temperie politica e culturale; la soddisfazione è ancora maggiore per aver

promosso e accompagnato come Cgil la lavoratrice in questo percorso, grazie ad un lavoro collettivo dell'Ufficio vertenze della Camera del lavoro di Roma, della Filcams, dell'Avv. de Marchis e di alcuni giuristi della Consulta giuridica nazionale: un caso, questo, che ripete il precedente che ha dato luogo alla sentenza n. 77/2018 della Corte costituzionale e che testimonia la bontà di un metodo di lavoro collettivo in rete.