volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

La Corte costituzionale e il Jobs act

Autore: Rita Sanlorenzo

La sentenza n.194/2018 della Corte costituzionale (su cui vedi vll.staging.19.coop/lavoro-2/2018/09/30/per-la-corte-costituzionale-il-lavoro-non-e-solo-una-merce/), in parziale accoglimento delle questioni sollevate dal Giudice del lavoro presso il Tribunale di Roma, ha dichiarato l'incostituzionalità dell'articolo 3, primo comma del decreto legislativo n. 23/2015, il cosiddetto Jobs act, anche nella versione modificata con il decreto legge n. 87/2018 (cosiddetto decreto dignità, poi convertito in legge n. 96/2018). L'incostituzionalità è stata affermata nella parte in cui la norma prevedeva un rigido automatismo nella liquidazione dell'indennità spettante al lavoratore licenziato illegittimamente, fondato sul solo parametro dell'anzianità di servizio (due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno), pur entro limiti predefiniti sia verso il basso sia verso l'alto per cui la misura dell'indennità non può comunque essere inferiore a quattro (ora, dopo il decreto dignità, sei) mensilità dell'ultima retribuzione, né superiore alla soglia massima di ventiquattro (ora trentasei) mensilità.

La Corte afferma innanzitutto che è scelta discrezionale del legislatore, insindacabile, quella dell'individuazione delle forme di tutela del lavoratore illegittimamente licenziato. Se però, come nel caso del Jobs act, si è optato in via quasi esclusiva per il risarcimento in via economica, senza possibilità di reintegra nel posto, occorre che tale risarcimento sia adeguato, commisurato al danno effettivo riportato dalla persona, e soprattutto, tale da costituire un disincentivo a violare la legge ponendo in essere un licenziamento illegittimo.

È irragionevole, e contrario al principio di eguaglianza (che vuole che a situazioni diverse corrispondano trattamenti diversi), la previsione di un risarcimento uguale per tutti, da calcolarsi solo in base all'anzianità: e lo è soprattutto nel caso in cui l'anzianità sia minima, e dunque l'indennità economica irrisoria. Manca in tale previsione ogni serio bilanciamento tra contrapposti interessi: quello dell'imprenditore (che ha fatto illegittimo ricorso al licenziamento) e quello del lavoratore alla conservazione del posto, e più in generale, alle tutele per il lavoro di cui agli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, Costituzione.

Il bilanciamento all'interno dei princìpi costituzionali è carente perché in realtà fa riferimento solo alle esigenze dell'impresa di sapere quanto rischia: mentre non c'è alcun collegamento significativo con la situazione concreta del lavoratore. La Corte rinnega apertamente le motivazioni con cui si era difeso tale meccanismo, introdotto al fine dichiarato di consentire all'imprenditore di predeterminare il *costo* del licenziamento, e di eliminare così – come veniva detto ? ogni "protagonismo" di giudici e avvocati nel sistema delle relazioni industriali attraverso la determinazione giudiziale della sanzione corrispondente al licenziamento illegittimo.

Il baricentro della tutela viene riportato verso la considerazione della posizione della parte che subisce l'illegittima perdita del lavoro: «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».

I criteri sono rinvenibili in altre previsioni di legge che, prima dell'entrata in vigore del Jobs act, hanno consentito ai giudici di determinare l'indennità spettante in relazione al caso concreto: non solo l'anzianità di servizio, ma anche, tra le più significative, la dimensione dell'impresa, ovvero il comportamento e le condizioni delle parti. Dovrà inoltre tener conto il giudice del fatto che, anche in ossequio alle norme internazionali (articolo 24 della Carta sociale europea, che impone agli Stati contraenti, per assicurare l'effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, il riconoscimento de «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, a un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione»), il risarcimento deve costituire un elemento di *concreta dissuasione* rispetto al ricorso illegittimo al licenziamento.

Questo è il punto che sempre, o quasi, viene occultato dal discorso pubblico. Non è in questione il diritto dell'imprenditore a licenziare, nel rispetto però delle regole che disciplinano tale suo potere unilaterale.

Resta fermo nel nostro ordinamento il principio per cui per licenziare un lavoratore occorrono un giustificato motivo, o una giusta causa, in presenza dei quali è riconosciuta pienamente la libertà di organizzazione dell'impresa. Le iniziative di legge che si sono susseguite nel tempo (la legge Fornero prima, il Jobs act poi) hanno inciso solamente sulle sanzioni da collegare al licenziamento intimato in violazione di legge: sostituendo via via al diritto generale alla reintegra, ossia alla piena restaurazione del diritto leso, quello a un semplice indennizzo in termini monetari, avendo comunque efficacia il licenziamento contrario alla legge. Dove, come nel caso del Jobs act, il risarcimento è perdipiù ancorato a parametri predeterminati, e capaci di portare a liquidazioni irrisorie, si perde anche quel carattere di dissuasività che l'ordinamento impone.

Di tutto questo dovranno da qui in avanti tenere conto i giudici, nelle cui mani è rimesso il potere-dovere di riconoscere una adeguata tutela al diritto al lavoro che trova consacrazione nella nostra Costituzione. La necessaria opera di bilanciamento dovrà tenere conto del danno (non solo economico, per vero) che per il lavoratore rappresenta la perdita del posto di lavoro.

Si rovescia l'ottica: non è più solo l'interesse dell'imprenditore a determinare le conseguenze del suo agire in violazione alla legge. È piuttosto la doverosa considerazione

della persona licenziata, e della situazione in cui viene a trovarsi a seguito di una scelta unilaterale del datore di lavoro. È questo il segnale più forte che ci viene dalla Corte costituzionale, che non si limita a colpire la pochezza economica delle indennità riconosciute, ma riporta all'interno del sistema un equilibrio che si era volutamente rovesciato. Speriamo che serva come indicazione per il futuro.