



Ufficio giuridico e vertenze legali

Roma, 2 ottobre 2018

A tutte le strutture

Oggetto: La Corte costituzionale dichiara illegittimo uno dei capisaldi del jobs act - prime valutazioni e indicazioni operative

Come recita il comunicato della Consulta del 26 settembre scorso, *“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. In particolare, 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 della Costituzione”*.

Si conclude quindi positivamente una vicenda giudiziaria che la Cgil ha fortemente voluto e coltivato e che prende le mosse dalla sentenza con cui, il 27 gennaio 2017, la stessa Corte costituzionale ha dichiarato l’inammissibilità del referendum promosso dalla nostra Organizzazione per l’abrogazione del decreto 23/2015 e di alcune parti della riforma Fornero del 2012, con l’obiettivo di sostenere l’iniziativa legislativa popolare della Carta dei diritti.

In quello stesso giorno, la nostra Segretaria generale Susanna Camusso, ha immediatamente affermato come la battaglia per la riconquista di una giusta tutela contro i licenziamenti non fosse certo finita e che la Cgil avrebbe tentato tutte le strade per far dichiarare illegittimo il jobs act, sia sul versante della giurisdizione interna che da quello europeo (su questo versante è ancora pendente il nostro reclamo al Comitato europeo dei diritti sociali).

Per raggiungere il primo obiettivo, l’Ufficio giuridico, la Consulta e il Coordinamento degli Uffici vertenze legali, hanno lavorato in sinergia per predisporre (sulla scorta di un documento di sintesi elaborato anche grazie al lavoro del Coordinamento Cgil degli avvocati presso le Alte Corti) utili linee guida che potessero indicare agli Uffici vertenze e ai legali di riferimento la strada migliore e le argomentazioni più idonee per ottenere, sul territorio, il maggior numero di ordinanze di incostituzionalità da parte dei giudici.

Insomma, occorre trovare casi concreti di applicazione delle cosiddette “tutele crescenti” per poter giungere ad una pronuncia di incostituzionalità.

Operazione certamente non facile, soprattutto in ragione del fatto che il sistema del decreto n. 23/2015 è stato congegnato per evitare il più possibile il ricorso al giudice da parte del lavoratore (anche in considerazione dei costi del contributo unificato e della minaccia di condanna alle spese, a fronte del vantaggio - per gli sconti dal punto di vista fiscale e contributivo - dell’offerta di conciliazione di cui all’art. 6 dello stesso decreto).

Nel marzo dello scorso anno, quindi, in occasione del Coordinamento nazionale degli UVL, sono state fornite le indicazioni per raggiungere l’obiettivo. Obiettivo raggiunto, come è noto, con l’ordinanza del Tribunale di Roma del 27 luglio 2017, con cui il giudice ha sollevato la questione di costituzionalità di cui oggi parliamo.

Tornando alla pronuncia della Corte costituzionale, di cui conosceremo le motivazioni tra qualche settimana e che sarà oggetto di un apposito commento approfondito dell’Ufficio giuridico nazionale, occorre sottolineare l’importanza - per certi versi “storica” - della sentenza, in ragione del fatto che finalmente si mette in discussione e si abbatte uno dei capisaldi del

jobs act, ossia il rigido criterio di risarcimento del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. Questo criterio, infatti, risponde pienamente ai dettami della cosiddetta "law and economics", secondo cui il diritto deve assolvere alla funzione di predeterminazione rigida dei costi (anche del preventivato comportamento illecito, qual è il licenziamento senza valida giustificazione) da parte delle imprese, indipendentemente dalla valutazione concreta del pregiudizio arrecato al lavoratore e dalla scorrettezza del comportamento da parte del datore di lavoro.

Ora, è del tutto evidente che - da quanto si apprende dal comunicato della Corte - questo principio di predeterminazione asettica è stato minato alla radice, riattribuendo al giudice la funzione di calibrare il risarcimento del danno a misura di parametri oggettivi e soggettivi, in omaggio ad un criterio di giustizia e ragionevolezza.

Si tratta, a ben vedere, di un risultato che può costituire un efficace deterrente contro i comportamenti opportunisti dei datori di lavoro che, in passato, sapendo in anticipo quanto sarebbe costato un licenziamento ancorché illegittimo, hanno comminato licenziamenti di comodo consapevoli della sostanziale impunità. Ora, una possibile condanna a 36 mesi di risarcimento (per ottenere la quale avremmo dovuto attendere, prima della sentenza, l'anno 2033) certamente indurrà i datori alla prudenza e offrirà al sindacato e all'avvocato maggiori spazi di trattativa.

A tutto ciò si deve aggiungere un'altra considerazione: con la recente sentenza n. 77/2018 la Corte costituzionale, in un giudizio anch'esso seguito dalla Cgil, ha reso meno rischioso il processo per il lavoratore dal punto di vista della condanna alle spese in caso di soccombenza. Non è quindi azzardato affermare che, d'ora in poi, a seguito di queste due importantissime sentenze, la Cgil potrà avere modo di sviluppare una attività vertenziale e legale molto più incisiva rispetto al recente passato.

Indicazioni operative

In attesa del deposito della sentenza, appare opportuno prendere tempo nelle conciliazioni in sede sindacale o in sede giudiziaria: la Corte, infatti, nella motivazione potrebbe indicare i parametri in base ai quali il giudice dovrebbe dimensionare il risarcimento del danno.

A tal fine, potrebbe indicare la gravità della infrazione, autorizzando il risarcimento massimo in caso di motivazione assolutamente generica; potrebbe, altresì, indicare quali condizioni del lavoratore giustificano incrementi risarcitori (età, carico familiare, mansione, collocazione geografica); infine, potrebbe indicare quali parametri aziendali possono indurre il giudice a scostarsi verso il tetto massimo del risarcimento (pari a 24 mensilità per i lavoratori licenziati prima del 14 luglio 2018 oppure pari a 36 mensilità per i licenziati dopo quella data): dimensione occupazionale, floridità economica etc..

La sentenza sarà depositata in un tempo relativamente breve (non più di 60 giorni), cosicché il rinvio delle conciliazioni non dovrebbe comportare eccessivi pregiudizi per il lavoratore.

La sentenza dovrebbe altresì chiarire le ricadute del rinnovato potere discrezionale del giudice negli altri casi di licenziamento: licenziamento con violazione della procedura o con vizi formali (art. 4 d.lgs. 23/2015); licenziamento nelle piccole imprese (art. 9 d.lgs. n. 23/2015); riflessi sull'offerta conciliativa di cui all'art. 6 del decreto 23; lo stesso dicasi per i licenziamenti collettivi, rimasti fuori ma certamente coinvolti dalla sentenza.

Conclusioni

La sentenza della Corte costituzionale è indubbiamente una grande vittoria per la Cgil e per tutto il mondo del lavoro, costituisce un cambio di passo significativo dal punto di vista della valorizzazione dei principi costituzionali e costituisce un punto di partenza fondamentale dal quale il legislatore potrà trarre elementi utili per una revisione complessiva delle tutele del lavoratore, non solo in caso di licenziamento illegittimo.

Fraterni saluti

Resp. Uff. giuridico e vertenze legali
Lorenzo Fassina

p. la Segreteria CGIL
Tania Scacchetti