

Questione di legittimità costituzionale sul Jobs Act licenziamenti: la resa dei conti?

- Agosto 2017 -

Con **Ordinanza del 26 luglio 2017** il **Tribunale del lavoro di Roma** (est. Cosentino) ha rimesso alla Corte Costituzionale la disciplina del contratto a tutele crescenti.



Vediamo quali sono gli **aspetti** che sono stati ritenuti di dubbia legittimità costituzionale.

- i) violazione dell'**art. 3 Cost.**: poiché l'importo dell'indennità risarcitoria disegnata dalle norme del *Jobs Act* non è compensativo né dissuasivo ed ha **conseguenze discriminatorie** e in quanto l'eliminazione totale della discrezionalità valutativa del giudice finisce per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili fra loro;
- ii) violazione degli **artt. 4 e 35 Cost.**: per violazione del **diritto al lavoro**, valore fondante della Carta, al quale verrebbe attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso;
- iii) violazione degli **artt. 117 e l'art. 76 Cost.**: poiché la sanzione per il licenziamento illegittimo apparirebbe inadeguata rispetto a quanto statuito da **fonti sovranazionali** quali la Carta di Nizza e la Carta Sociale, dato che il rispetto della regolamentazione comunitaria e delle convenzioni sovranazionali costituiva un preciso criterio di delega, che è stato pertanto violato.

In merito al **punto i)** l'ordinanza del Tribunale di Roma richiama l'attenzione sul confronto:

1. non solo fra lavoratori assunti prima e dopo il 07/03/2015 (ai quali non si applica il *jobs Act* licenziamenti), anche nella medesima azienda;
2. non solo fra lavoratori licenziati con provvedimenti affetti da illegittimità macroscopiche ovvero da vizi meramente formali, tutti irragionevolmente tutelati, oggi, con un indennizzo del medesimo importo;
3. ma anche, quanto agli assunti dopo il 07/03/2015, fra dirigenti e lavoratori privi della

qualifica dirigenziale, dato che i primi, non soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente.

Con riguardo al **punto ii)**, viene osservato che la nuova normativa sostanzialmente valuterebbe il diritto al lavoro con una quantificazione tanto *modesta* ed *evanescente*, in comparazione con la normativa generale sui licenziamenti ex lege 92/2012 ancora vigente, ed oltretutto fissa e crescente in base al parametro della mera anzianità.

Con riferimento infine al **punto iii)** emerge dall'ordinanza che la normativa esaminata non apparirebbe conforme:

1. all'art. 30 della **Carta di Nizza**, che impone agli Stati membri di garantire una adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato;
2. alla **Convenzione OIL 158/1982 sui licenziamenti**, che prevede che, qualora il licenziamento sia ingiustificato, in mancanza di una eventuale tutela risarcitoria dovrà essere comunque previsto *“il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata come appropriata”*;
3. all'art. 24 della **Carta Sociale europea**, che stabilisce: *“per assicurare l’effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s’impegnano a riconoscere: a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell’impresa, dello stabilimento o del servizio; b) il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione”*.

Aspettiamo dunque l'ultima parola della Corte Costituzionale, per sapere se l'esperienza del **contratto a tutele crescenti** è giunta al termine prima ancora di entrare a regime.

(Immagine by Pixabay – da noi rielaborata)

Scarica l'ordinanza Tribunale di Roma 26 luglio 2017. ord. est. Cosentino

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

