



NOMOS

Le attualità nel diritto



Quadrimestrale di teoria generale, diritto pubblico comparato
e storia costituzionale

Sentenza n. 150 del 2020

Presidente: Marta Cartabia - Giudice relatore e redattore: Silvana Sciarra

decisione del 24 giugno 2020, deposito del 16 luglio 2020

comunicati stampa del [25 giugno 2020](#) e del [16 luglio 2020](#)

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

atti di promovimento: ordinanze nn. [214](#) e [235 del 2019](#)

parole chiave:

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE
CRESCENTI – LICENZIAMENTO VIZIATO DAL PUNTO DI VISTA FORMALE
O PROCEDURALE – INDENNITÀ (MECCANISMO DI DETERMINAZIONE)

disposizioni impugnate:

- art. 4 del [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#)

disposizioni parametro:

- artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, e 24 della [Costituzione](#)

dispositivo:

accoglimento

La Corte ha dichiarato l'incostituzionalità dell'articolo 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 (c.d. *Jobs Act*) nella parte in cui fissava l'ammontare dell'**indennità** da corrispondere ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, in caso di **licenziamento viziato sotto il profilo formale o procedurale**, in un «importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio». In tal modo sono state accolte le questioni di legittimità costituzionale sollevate dai Tribunali di Bari e di Roma, che lamentavano il carattere rigido, automatico e uniforme del **metodo di quantificazione** di tale indennità, **ancorato alla mera anzianità di servizio**. In linea di continuità con la sentenza n. 194 del 2018, che aveva dichiarato l'incostituzionalità del meccanismo di determinazione dell'indennità dovuta per i licenziamenti privi di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo (articolo 3 del d.lgs. n. 23 del 2015), la decisione qui in esame ha ritenuto contrastante con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme l'analogo criterio di calcolo dell'indennità previsto per il licenziamento affetto da vizi formali o procedurali.

Nella motivazione si sottolinea anzitutto, **in termini generali**, che «le prescrizioni formali, la cui violazione la disposizione censurata ha inteso sanzionare con la tutela indennitaria, rivestono una essenziale funzione di garanzia, ispirata a valori di civiltà giuridica»; che «nell'ambito della disciplina dei licenziamenti, il rispetto della forma e delle procedure assume un rilievo ancora più pregnante, poiché segna le tappe di un lungo cammino nella progressiva attuazione dei principi costituzionali»; che la disciplina del licenziamento affetto da vizi di forma e di procedura, proprio per gli interessi di rilievo costituzionale» coinvolti, «deve essere incardinata nel rispetto dei **principi di eguaglianza e di ragionevolezza**, così da garantire una tutela adeguata». Ne consegue che «la prudente discrezionalità del legislatore, pur potendo modulare la tutela in chiave eminentemente monetaria, attraverso la predeterminazione dell'importo spettante al lavoratore, non può trascurare la **valutazione della specificità del caso concreto**»: tenuto conto della «vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona del lavoratore», essa «deve tendere, con ragionevole approssimazione, a rispecchiare tale specificità e non può discostarsene in misura apprezzabile, come avviene quando si adotta un meccanismo rigido e uniforme».

Svolte tali premesse, la Corte illustra le specifiche ragioni per cui «la disciplina censurata non attua un equilibrato temperamento tra i diversi interessi in gioco». In primo luogo, viene evidenziata l'analogia fra il criterio di determinazione dell'indennità per il licenziamento intimato senza giusta causa e senza giustificato motivo oggettivo o soggettivo, previsto dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 e dichiarato illegittimo dalla **sentenza n. 194 del 2018**, e quello previsto dall'art. 4 dello stesso atto per il licenziamento viziato dal punto di vista formale o procedurale: per giungere alla conclusione che una **ratio decidendi analoga** a quella sottesa alla decisione già pronunciata deve trovare applicazione anche nel nuovo giudizio. Infatti, «la differenza che intercorre tra i vizi meramente formali o procedurali e i vizi sostanziali del licenziamento [...] non vale a rendere ragionevole e adeguato un criterio che si presta a censure di irragionevolezza intrinseca»: al contrario, «un sistema che, solo per i vizi formali, lasci inalterato un criterio di determinazione dell'indennità imperniato sulla sola anzianità di servizio non potrebbe che accentuare le sperequazioni e la frammentarietà di una disciplina dei licenziamenti, già attraversata da molteplici distinzioni».

Ad essere leso è in primo luogo il **principio di uguaglianza** enunciato dall'art. 3 Cost., poiché «l'anzianità di servizio, svincolata da ogni criterio correttivo, è inidonea a esprimere le mutevoli ripercussioni che ogni licenziamento produce nella sfera personale e patrimoniale del lavoratore e non presenta neppure una ragionevole correlazione con il disvalore del licenziamento affetto da vizi formali e procedurali, che il legislatore ha inteso sanzionare», il quale «non può esaurirsi nel mero calcolo aritmetico della anzianità di servizio». La disciplina censurata «prescinde da altri fattori non meno significativi», come la diversa gravità delle violazioni ascrivibili al datore di lavoro, o i più flessibili criteri del numero degli occupati, delle dimensioni dell'impresa, del comportamento e delle condizioni delle parti, ai quali, nel disciplinare diversi istituti (tutela reale e tutela obbligatoria) attribuisce rilievo lo stesso legislatore. In definitiva, «nell'appiattare la valutazione del giudice sulla verifica della sola anzianità di servizio, la disposizione in esame determina un'**indebita omologazione di situazioni** che, nell'esperienza concreta, sono **profondamente diverse** e così entra in conflitto con il principio di eguaglianza».

In secondo luogo, si ravvisa una violazione dell'art. 3 Cost. anche sotto il profilo della **ragionevolezza**, che la giurisprudenza costituzionale, «nell'ambito della disciplina dei licenziamenti, ha declinato come **necessaria adeguatezza dei rimedi**, nel contesto di un

equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco e della specialità dell'apparato di tutele previsto dal diritto del lavoro». Citando la sentenza n. 194 del 2018, si ricorda che «il legislatore, pur potendo adattare secondo una pluralità di criteri, anche in considerazione delle diverse fasi storiche, i rimedi contro i licenziamenti illegittimi, è chiamato a salvaguardarne la complessiva adeguatezza, che consenta di attribuire il doveroso rilievo al fatto, in sé sempre traumatico, dell'espulsione del lavoratore». Adeguatazza la quale «deve essere valutata **alla luce della molteplicità di funzioni che contraddistinguono l'indennità** disciplinata dalla legge»: di ristoro del pregiudizio arrecato dal licenziamento illegittimo, sanzionatoria e dissuasiva. La Corte argomenta ulteriormente che, «in un prudente bilanciamento tra gli interessi costituzionalmente rilevanti, l'esigenza di uniformità di trattamento e di prevedibilità dei costi di un atto, che l'ordinamento qualifica pur sempre come illecito, non può sacrificare in maniera sproporzionata l'**apprezzamento delle particolarità del caso concreto**, peraltro accompagnato da vincoli e garanzie dirette ad assicurarne la trasparenza e il fondamento razionale». In contrasto con tale impostazione, la disposizione censurata, prevedendo «un criterio ancorato in via esclusiva all'anzianità di servizio non fa che accentuare la marginalità dei vizi formali e procedurali e ne svaluta ancor più la funzione di garanzia di fondamentali valori di civiltà giuridica, orientati alla tutela della dignità della persona del lavoratore»; e, «specialmente nei casi di un'anzianità modesta, per effetto della sua applicazione si riducono in modo apprezzabile sia la funzione compensativa sia l'efficacia deterrente della tutela indennitaria». Il meccanismo congegnato dal legislatore è, pertanto, «strutturalmente inadeguato» e «lede il canone di ragionevolezza». Infine, «i rimedi previsti dalla disposizione censurata, in ragione dell'inadeguatezza che li contraddistingue, si rivelano lesivi anche della **tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni** (artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost.): principi costituzionali già richiamati nella sentenza n. 194 del 2018, «che devono essere ribaditi anche per la giusta procedura di licenziamento, diretta a salvaguardare pienamente la dignità della persona del lavoratore».

Per le ragioni illustrate, la Corte perviene a dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, limitatamente alle parole «di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio». A completamento di tale dispositivo, la pronuncia **fornisce alcune indicazioni applicative**, precisando che, «nel rispetto dei limiti minimo e massimo oggi fissati dal legislatore, il giudice, nella determinazione dell'indennità, terrà conto innanzitutto dell'anzianità di servizio, che rappresenta la base di partenza della valutazione», ma «in chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato [...] potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto» (quali, in particolare, la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti). Infine, si **auspica un intervento di riordino complessivo** della disciplina dei licenziamenti, affermando che «spetta alla responsabilità del legislatore, anche alla luce delle indicazioni enunciate in più occasioni da questa Corte, ricomporre secondo linee coerenti una normativa di importanza essenziale, che vede concorrere discipline eterogenee, frutto dell'avvicinarsi di interventi frammentari».

Pietro Masala