CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **194/2018**
Giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE
Presidente *LATTANZI* - Redattore *SCIARRA*
Udienza Pubblica del **25/09/2018** Decisione del **26/09/2018**
Deposito del **08/11/2018** Pubblicazione in G. U.
Norme impugnate: Art. 1, c. 7°, lett. c), della legge 10/12/2014, n. 183; artt. 2, 3 e 4 del decreto legislativo 04/03/2015, n. 23.
Massime:
Atti decisi: **ord. 195/2017**

SENTENZA N. 194

ANNO 2018

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: Giorgio LATTANZI; Giudici : Aldo CAROSI, Marta CARTABIA, Giuliano AMATO, Silvana SCIARRA, Daria de PRETIS, Nicolò ZANON, Franco MODUGNO, Augusto Antonio BARBERA, Giovanni AMOROSO, Francesco VIGANÒ, Luca ANTONINI,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) e degli artt. 2, 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), promosso dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, nel procedimento vertente tra Francesca Santoro e Settimo senso s.r.l., con ordinanza del 26 luglio 2017, iscritta al n. 195 del registro ordinanze 2017 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 3, prima serie speciale, dell'anno 2018.

Visti l’atto di costituzione di Francesca Santoro, nonché gli atti di intervento della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) e del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nella udienza pubblica del 25 settembre 2018 il Giudice relatore Silvana Sciarra;

uditi gli avvocati Amos Andreoni per la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), Carlo de Marchis e Amos Andreoni per Francesca Santoro e l’avvocato dello Stato Vincenzo Nunziata per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1.– Con ordinanza del 26 luglio 2017 (reg. ord. n. 195 del 2017), il Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione – questi ultimi due articoli in relazione all’art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982 (e non ratificata dall’Italia) e all’art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30 – questioni di legittimità costituzionale dell’art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) e degli artt. 2, 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Va precisato che l’ordinanza di rimessione aveva indicato quali disposizioni censurate (in particolare, al secondo rigo del punto 2. e al secondo rigo del dispositivo), oltre all’art. 7, comma 1, lettera c), della legge n. 183 del 2014, gli «artt. 2, 4 e 10» del d.lgs. n. 23 del 2015. Su richiesta della ricorrente nel giudizio a quo, il giudice rimettente, con provvedimento del 2 agosto 2017, rilevato che l’ordinanza di rimessione «indica erroneamente sia a pag. 4 che a pag. 10 gli articoli del D.Lgs. n. 23/2015 sospettati di incostituzionalità, come si evince chiaramente dal resto della parte motiva dell’ordinanza, che invece li riporta con esattezza anche nel contenuto», ha disposto la correzione di questa «nel senso che, nella seconda riga del parg. 2 e nella seconda riga dopo il “P.Q.M.”, in luogo delle parole “artt. 2, 4 e 10” debbano intendersi scritte le parole “artt. 2, 3 e 4”». Il provvedimento di correzione di errore materiale è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, prima serie speciale, n. 3 del 17 gennaio 2018, insieme con l’ordinanza di rimessione.

Va altresì dato atto che, su richiesta della Cancelleria della Corte costituzionale, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, prima serie speciale, n. 7 del 14 febbraio 2018, è stato pubblicato il seguente avviso di rettifica, relativo all’ordinanza n. 195 del 2017: «Nell’ordinanza citata in epigrafe, emessa dal Tribunale di Roma, pubblicata nella sopraindicata Gazzetta Ufficiale, alla pag. 41 e seguenti, sia nel titolo che nel testo, il nome della parte nel giudizio a quo è Santoro Francesca anziché Santoro Federica».

1.1.– Il giudice rimettente riferisce, in punto di fatto: di essere investito del ricorso proposto da Francesca Santoro avverso il licenziamento intimatole dalla Settimo senso s.r.l. il 15 dicembre 2015, dopo pochi mesi dall’assunzione, avvenuta l’11 maggio 2015; che tale licenziamento era basato sulla motivazione che, «a seguito di crescenti problematiche di carattere economico-produttivo che non ci consentono il regolare proseguimento del rapporto di lavoro, la Sua attività lavorativa non può più essere proficuamente utilizzata dall’azienda. Rilevato che non è possibile, all’interno dell’azienda, reperire un’altra posizione lavorativa per poterLa collocare, siamo costretti a licenziarLa per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604»; che la società convenuta è rimasta contumace.

Il giudice a quo prende atto che quest'ultima, dichiarata contumace, non ha adempiuto l'onere di dimostrare la fondatezza della citata motivazione del licenziamento né ha contestato di possedere i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), implicitamente allegati dalla ricorrente con l'invocazione della tutela prevista dall'art. 3 (e non anche dall'art. 9) del d.lgs. n. 23 del 2015.

Ciò premesso, il giudice a quo rappresenta che, poiché la lavoratrice ricorrente è stata assunta dopo il 6 marzo 2015, la tutela a essa applicabile è costituita dagli artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 e, in particolare, dai citati comma 1 dell'art. 3 e comma unico dell'art. 4.

Invece, per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015, la tutela avverso i licenziamenti illegittimi è quella prevista dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), e, in particolare: dal settimo comma dell'art. 18, «per il caso di assenza del motivo oggettivo (definito come difetto di giustificazione, manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento), che richiama il comma 4 e il comma 5 a seconda della gravità del vizio»; dal sesto comma dell'art. 18, «per il caso di difetto di motivazione».

Ciò esposto, il giudice a quo afferma di ritenere 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"».

Lo stesso giudice osserva quindi che la lavoratrice ricorrente: se fosse stata assunta prima del 7 marzo 2015, avrebbe usufruito, applicando il quarto comma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, della tutela reintegratoria e di un'indennità commisurata a dodici mensilità e, applicando il quinto comma dello stesso art. 18, della tutela indennitaria tra dodici e ventiquattro mensilità; poiché è stata assunta a decorrere dal 7 marzo 2015, «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». Il rimettente soggiunge che, «[a]nche nel caso si ravvisasse un mero vizio della motivazione, la tutela nel vigore dell'art. 18 sarebbe stata molto più consistente (6-12 mensilità risarcitorie a fronte di 2)».

1.2.– Con riguardo alla non manifesta infondatezza, il rimettente, prima di esporre più diffusamente le ragioni della violazione dei singoli parametri costituzionali invocati, afferma, in generale, che i censurati artt. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014 e 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, «priva[no la] ricorrente di gran parte delle tutele tuttora vigenti per coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato prima del 7.3.2015» e «preclud[ono] qualsiasi discrezionalità valutativa del giudice» – in precedenza esercitabile, ancorché nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) e dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 – «imponendo[gli] un automatismo in base al quale al lavoratore spetta, in caso di […] illegittimità del licenziamento, la piccola somma risarcitoria [da essi] prevista».

Lo stesso rimettente anticipa che le successive considerazioni in tema di non manifesta infondatezza saranno incentrate sul contrasto delle disposizioni censurate con: l'art. 3 Cost., perché «l'importo» dell'indennità risarcitoria da esse prevista non ha «carattere compensativo né dissuasivo ed ha conseguenze discriminatorie» e perché la totale eliminazione della discrezionalità valutativa del giudice «finisce per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili fra loro»; gli artt. 4 e 35 Cost., perché «al diritto al lavoro, valore fondante della Carta, è attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso»; gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., perché le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo sono «inadeguat[e]» rispetto a quanto previsto dagli obblighi discendenti, tra l'altro, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla Carta sociale europea.

Il giudice a quo precisa ancora, sempre in via preliminare, che il contrasto con la Costituzione non è da lui ravvisato in ragione dell'eliminazione della tutela reintegratoria – tranne che per i licenziamenti nulli e discriminatori e per specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato – e, quindi,

dell'integrale monetizzazione della garanzia assicurata al lavoratore, ma in ragione della disciplina dell'indennità risarcitoria dettata dagli articoli censurati. Quest'ultima sostituirebbe la reintegrazione quale risarcimento in forma specifica e dunque avrebbe dovuto essere «ben più consistente ed adeguata». Il rimettente afferma che la Corte costituzionale ha più volte statuito che la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale, purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento. Profilo, quest'ultimo, rispetto al quale la normativa censurata non si sottrarrebbe al dubbio di legittimità costituzionale.

1.2.1.– Il rimettente espone, in primo luogo, le ragioni del contrasto di tale normativa con l'art. 3 Cost.

Egli asserisce anzitutto che la previsione di un'indennità «così modesta, fissa e crescente solo in base alla anzianità di servizio» non costituisce un adeguato ristoro per i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 e illegittimamente licenziati. Tale «regresso di tutela per come irragionevole e sproporzionato viola l'art. 3 Cost. differenziando tra vecchi e nuovi assunti, pertanto non soddisfa il test del bilanciamento dei contrapposti interessi in gioco imposto dal giudizio di ragionevolezza».

La mancanza di «carattere compensativo» dell'indennità si evincerebbe da due circostanze. Anzitutto, dal fatto che l'assunzione della lavoratrice ricorrente ha consentito al datore di lavoro «la fruizione di uno sgravio contributivo per 36 mesi», previsto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)», di importo molto più consistente di quello della condanna che egli potrà ricevere nel giudizio a quo. In secondo luogo, dal fatto che la «misura fissa» dell'indennità non consente al giudice di valutare in concreto il pregiudizio sofferto dalla lavoratrice – tenuto conto che la motivazione del licenziamento «è tautologica e generica al massimo» – e comporta di «apprestare identica tutela a situazioni molto dissimili nella sostanza».

Le stesse circostanze sarebbero sintomatiche della mancanza anche di «carattere dissuasivo» della prevista indennità, dato che, come detto, il licenziamento illegittimo dopo pochi mesi dall'assunzione per la quale è riconosciuto lo sgravio contributivo costituisce un «affare» per il datore di lavoro. Il rimettente ribadisce quindi l'inadeguatezza, sul piano dissuasivo e sanzionatorio, dell'indennità prevista, il cui importo «contenuto, scisso dall'effettivo pregiudizio provocato, sottratto, nella sua quantificazione, alla valutazione del giudice […] e addirittura inferiore al correlato beneficio contributivo» non induce le imprese a condotte virtuose ma si risolve, al contrario, in un incentivo all'inadempimento dell'impegno da esse assunto con la stipulazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il rimettente deduce ancora che un tale sistema risulta discriminatorio nei confronti dei lavoratori assunti, anche nella stessa azienda, successivamente al 6 marzo 2015, essendo evidente che, a fronte di un medesimo contratto di lavoro, in caso di necessità di ridurre il personale, l'azienda privilegerà sempre il meno costoso e problematico licenziamento dei lavoratori cui si applica il regime di tutela previsto dal d.lgs. n. 23 del 2015. Il giudice a quo precisa di conoscere l'orientamento della Corte costituzionale secondo cui «il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche» (sentenza n. 254 del 2014), ma ritiene 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».

Il giudice a quo afferma poi che l'XI Commissione lavoro «del Parlamento», nella seduta del 17 febbraio 2015, aveva approvato lo schema di decreto legislativo, poi divenuto il d.lgs. n. 23 del 2015, ritenendo tuttavia che, «per i licenziamenti ingiustificati ai quali non si applica la sanzione conservativa, occorra incrementare la misura minima e la misura massima dell'indennizzo economico dovuto al lavoratore»; invito disatteso, però, dal Governo.

L'irragionevole disparità di trattamento determinata dalle disposizioni impugnate emergerebbe dal confronto, oltre che tra lavoratori assunti prima o a decorrere dal 7 marzo 2015 e tra «lavoratori licenziati con provvedimenti affetti da illegittimità macroscopiche ovvero da vizi meramente formali, tutti irragionevolmente tutelati, oggi, con un indennizzo del medesimo importo», anche, «quanto agli assunti dopo il 7.3.2015, fra dirigenti e lavoratori privi della qualifica dirigenziale, dal momento che i primi, non

soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente».

1.2.2.– Il giudice a quo espone, in secondo luogo, le ragioni del contrasto della normativa denunciata con gli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost. e asserisce che tali parametri non possono ritenersi rispettati da una normativa come quella denunciata, che «sostanzialmente "valuta" il diritto al lavoro, […] strumento di realizzazione della persona e mezzo di emancipazione sociale ed economico, con una quantificazione tanto modesta ed evanescente, in comparazione con la normativa ex lege 92/2012 ancora vigente, ed oltretutto fissa e crescente in base al parametro della mera anzianità».

Il rimettente sottolinea come la tutela contro i licenziamenti illegittimi trascenda la vicenda del recesso e la tutela della stabilità dell'occupazione e del reddito, giacché sostiene la forza contrattuale del lavoratore nelle relazioni quotidiane sul luogo di lavoro e ne protegge le libertà fondamentali in tale luogo.

Il giudice a quo conclude sul punto affermando di ritenere che la quantificazione dell'indennità operata dalle disposizioni censurate sia costruita «su una consapevole rottura del principio di uguaglianza e solidarietà nei luoghi di lavoro»; rottura che ha effetto anche sugli altri diritti costituzionali dei lavoratori, quali la libertà di espressione e sindacale.

1.2.3.– Il rimettente espone infine le ragioni del contrasto della normativa denunciata con gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost.

Dopo avere richiamato il contenuto dell'art. 35, terzo comma, Cost., e avere rammentato che l'art. 7, comma 1, della legge di delegazione n. 183 del 2014 detta il criterio direttivo della «coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali», il giudice a quo asserisce che gli invocati parametri costituzionali sarebbero violati in relazione: all'art. 30 CDFUE, che «impone […] di garantire una adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato»; alla Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento (è citato, in particolare, il testo dell'art. 10 di tale Convenzione); all'art. 24 della Carta sociale europea, secondo cui, «[p]er 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» (primo comma).

Il giudice a quo rappresenta che la congruità e l'adeguatezza del ristoro da garantire ai lavoratori licenziati senza valido motivo ai sensi di quest'ultima disposizione sono stati oggetto di diverse decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali che, pur dando atto che la tutela può essere anche solo indennitaria, ha affermato che il suddetto ristoro deve essere adeguato (dal punto di vista del lavoratore) e dissuasivo (dal punto di vista del datore di lavoro). Ciò che confermerebbe, sul piano internazionale, quanto in precedenza argomentato.

Il rimettente cita, in particolare, le decisioni del 31 gennaio 2017 emesse su due reclami collettivi proposti dalla Finnish Society of Social Rights contro la Finlandia (reclami n. 106/2014 e n. 107/2014) e relativi alla lamentata violazione dell'art. 24 della Carta sociale europea da parte delle disposizioni della legge finlandese che disciplinano, rispettivamente, la responsabilità datoriale nel caso di licenziamento illegittimo e le condizioni per intimare un licenziamento economico. Il rimettente deduce che il Comitato, dopo avere affermato che, ai sensi del citato art. 24 della Carta, ai lavoratori licenziati senza un valido motivo deve essere attribuito un adeguato indennizzo o altro adeguato rimedio, ha specificato che deve ritenersi adeguata compensazione quella che include, tra le altre, la compensazione a un livello sufficientemente elevato per dissuadere il datore di lavoro e risarcire il danno subito dal dipendente.

Da tali decisioni deriverebbe che, in linea di principio, qualsiasi limite risarcitorio che precluda una compensazione commisurata alla perdita subita dal lavoratore e sufficientemente dissuasiva per il datore di lavoro sarebbe in contrasto con la Carta. Lo stesso Comitato avrebbe rilevato – sempre secondo il

giudice a quo – che la previsione di un limite massimo dell'indennizzo può condurre a situazioni in cui il risarcimento attribuito al lavoratore non è commisurato alla perdita da lui subita; sicché il «plafonnement dell'indennità» integrerebbe una violazione dell'art. 24 della Carta.

Il rimettente rappresenta ancora che lo stesso Comitato europeo dei diritti sociali, nelle conclusioni del 2016 relative alla legislazione italiana vigente nel 2014 (e, quindi, alla legge n. 92 del 2012), ha rammentato il divieto di qualunque tetto alle indennità riconoscibili al lavoratore tale da determinare che esse non siano in rapporto con il pregiudizio da lui subito e sufficientemente dissuasive per il datore di lavoro.

1.3.– Con riguardo alla rilevanza, il rimettente, oltre a rinviare a quanto esposto in ordine ai fatti di causa, alle ragioni dell'illegittimità del licenziamento della ricorrente e alle tutele a essa spettanti, afferma che l'accoglimento delle questioni sollevate «consentirebbe […] di riconoscere alla ricorrente una tutela compensativa del reale pregiudizio subito, che sarebbe in tal caso costituita dalla tutela di cui all'art. 18, commi 4 e 7 (in subordine, comma 5) della legge n. 300/1970 come modificata dalla legge n. 92/2012».

Il giudice a quo afferma altresì l'impraticabilità di un'interpretazione costituzionalmente conforme delle disposizioni denunciate, in particolare, di quell'interpretazione consistente nell'ampliare l'ambito applicativo della tutela reintegratoria stabilita per gli «altri casi di nullità previsti dalla legge». Tale opzione costituirebbe, però, una «forzatura interpretativa (consentita solo se la Corte costituzionale adita dovesse indicare tale via con una pronuncia interpretativa di rigetto del quesito)» e, «[i]n assenza di riscontro nelle conclusioni del ricorso», contrasterebbe con il principio che la causa petendi dell'azione proposta dal lavoratore per contestare la validità e l'efficacia del licenziamento va individuata nello specifico motivo di illegittimità dedotto nel ricorso introduttivo.

1.4.– Il rimettente dichiara quindi rilevanti e non manifestamente infondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014, e degli artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 «per contrasto con gli artt. 3, 4, 76 e 117, comma 1, della Costituzione, letti autonomamente ed anche in correlazione tra loro».

2.– Si è costituita nel giudizio Francesca Santoro, ricorrente nel processo principale, chiedendo che le questioni siano dichiarate fondate.

La parte costituita indica e argomenta quattro profili di contrasto con la Costituzione delle disposizioni impugnate.

2.1.– In primo luogo, queste determinerebbero un'ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 – per i quali l'art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014 e «gli articoli attuativi contenuti nella delega» prevedono «una sostanziale modifica peggiorativa delle condizioni di tutela» – e i lavoratori assunti con identico contratto, anche nella stessa azienda, prima del 7 marzo 2015.

Secondo la parte costituita, l'affievolimento della tutela apprestata dalle disposizioni denunciate rispetto a quella concorrente prevista dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 sarebbe evidente ove si consideri che, per il licenziamento economico, dette disposizioni, da un lato, escludono la reintegrazione e, dall'altro, stabiliscono che «l'indennizzo nella misura massima si ottiene decorsi 12 anni di lavoro»; il menzionato art. 18, invece, non esclude a priori la reintegrazione, mentre «la tutela massima può essere immediatamente accordata in ragione di vari fattori che concorrono a determinare la misura, permettendo quella "elasticità" applicativa che costituisce la regula iuris nel caso concreto tipica della funzione del magistrato, vanificata dalla riforma».

Operato il raffronto tra le concorrenti e differenti tutele apprestate, rispettivamente, dalle disposizioni denunciate e dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, la parte afferma la mancanza di una ragionevole giustificazione dell'evidenziata disparità di trattamento.

A tale proposito, essa sottolinea che il denunciato nuovo sistema di tutela non introduce un diverso modello di contratto di lavoro subordinato ma si limita a disciplinare diversamente le conseguenze sanzionatorie del recesso illegittimo da tale contratto di lavoro, sicché le due fattispecie poste a raffronto «sono […] identiche e diversificate solo dal distinto e sostanzialmente difforme grado di tutela».

Il fattore di differenziazione del medesimo rapporto di lavoro «sul quale insistono i due diversi regimi sanzionatori» è dunque costituito «dal decorso del tempo che separa i due interventi normativi». Tale fattore, tuttavia, «non assume […] rilevanza ai fini della disparità normativa», atteso che «non ha generato alcun elemento di valida "novità" nel rapporto di lavoro».

La parte ritiene dunque che il tempo, «ove non abbia concretamente determinato una modifica delle condizioni di applicazione della normativa modificata, non rappresenta, quindi, una valida ragione per giustificare un trattamento differenziato che diviene, pertanto, irragionevole con riferimento a identici rapporti contestuali ma assoggettati a diverse sanzioni».

2.2.– In secondo luogo, le disposizioni censurate sarebbero in sé irragionevoli «rispetto alla finalità dichiarata e agli effetti prodotti», atteso che, costituendo una tutela del tutto inadeguata, inidonea a dissuadere il datore di lavoro dall'intimare licenziamenti non conformi al paradigma normativo, lo stesso datore di lavoro eserciterà il potere di recesso «sulla base di una valutazione soggettiva di convenienza e non oggettiva dell'esigenza».

Risulterebbe allora evidente l'intrinseca irragionevolezza della normativa denunciata rispetto al fine di «rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro». Essa, infatti, lungi dal favorire l'ingresso in una realtà aziendale, «incentiva, viceversa, l'estromissione» del lavoratore assunto dopo il 6 marzo 2015, non bilanciando adeguatamente gli effetti dell'insufficiente garanzia del posto di lavoro sugli altri diritti fondamentali della persona coinvolti in un rapporto di durata connotato in senso fortemente gerarchico e verticistico; i quali vengono, così, del tutto sacrificati.

L'intrinseca irrazionalità della normativa censurata rispetto al suo obiettivo dichiarato sarebbe evidente, atteso che il legislatore avrebbe depotenziato la sanzione posta a presidio della legittimità del recesso datoriale «in una prospettiva a favore dell'iniziativa privata, non controbilanciata da concreti risultati occupazionali, con sacrifici abnormi di pari e contrapposti diritti sociali».

2.3.– In terzo luogo, le disposizioni censurate sarebbero in sé irragionevoli «rispetto all'omesso bilanciamento di valori costituzionali coinvolti».

Premesso che la giustificazione del licenziamento corrisponde a un valore costituzionale, la parte afferma che la previsione di un risarcimento tanto modesto e inadeguato, limitando la tutela efficace a fattispecie marginali o a rapporti di lunga durata, non costituisce un corretto bilanciamento dei diritti costituzionali che spettano al lavoratore a prescindere dalla sua anzianità lavorativa, per il solo fatto di vantare la titolarità di un diritto sociale in virtù del rapporto in essere. Infatti, la radicale assenza di protezione contro il licenziamento ingiustificato, che rende vano il principio della causalità del recesso, specie per i neo assunti, comporta che il diritto al lavoro, nella sua connotazione di garanzia di stabilità, venga sottoposto a un sacrificio sproporzionato.

La sanzione contro il licenziamento ingiustificato, che assicura un ristoro inadeguato, costituirebbe, in effetti, «una misura repressiva irragionevole rispetto al bene protetto perché priva la norma a presidio del diritto del carattere di proporzionalità e di concreta efficacia dissuasiva alla violazione»; irragionevolezza che riguarderebbe sia «l'entità che […] la rigidità intrinseca del modello».

Ne consegue – sempre ad avviso della parte costituita – che «[l]'unico interesse effettivamente "protetto" finisce per essere quello del datore di lavoro (e quindi dell'iniziativa privata)»; in specie, l'interesse «a vedere consolidati gli effetti della sua iniziativa organizzativa e prescindendo dalle condizioni di legittimità sulla base di una sanzione inadeguata che rende discrezionale un potere, viceversa, vincolato». Sarebbe, infatti, incontestabile che la prevista misura indennitaria, «nel suo automatismo, svincolata dagli effetti concretamente verificatisi dalla condotta e dalle caratteristiche che

connotano il licenziamento», vanifica il contrapposto interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, tutelato dagli artt. 1, 4 e 35 Cost.

La degradazione della tutela del lavoro operata dagli artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, basati su un «meccanismo “anonimo” di monetizzazione», si porrebbe, pertanto, in evidente collisione con la promozione del lavoro e la garanzia di stabilità del relativo rapporto imposte dagli artt. 4 e 35 Cost.

L’assenza di gradazione della tutela, assicurata mediante automatismi legislativi che privano l’ordinamento di un’effettiva capacità di reazione alle violazioni, e la misura inadeguata dell’indennizzo violerebbero «il principio di uguaglianza che esige […] che la sanzione sia proporzionata al disvalore e alle conseguenze del fatto illecito commesso». La sanzione prevista, «improntata su un sistema di tetti progressivi legati a un fattore neutro, quale l’anzianità lavorativa», da un lato, impedirebbe ogni valutazione e gradazione rispetto all’effettiva lesione causata, al disvalore dell’atto e alle circostanze del caso concreto, dando luogo a un sistema connotato da irragionevolezza intrinseca, dall’altro, renderebbe «pressoché privo di una adeguata causalità il potere di recesso che, non adeguatamente sanzionato, non trova di fatto limiti al suo esercizio».

2.4.– Infine, le disposizioni denunciate violerebbero i «parametri della legge delega rappresentati dal rispetto della regolazione dell’Unione europea e delle convenzioni internazionali nonché degli art. 10 e 117 Cost.».

La parte afferma anzitutto che l’art. 1, comma 7, lettera c), della legge di delegazione n. 183 del 2014, nello stabilire, come parametro per l’esercizio della delega, «per le nuove assunzioni», un modello sanzionatorio «crescente con l’anzianità di servizio» e «certo» nell’ammontare del «plafond», con esclusione, per i licenziamenti economici, della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, fornirebbe al legislatore delegato criteri direttivi in contrasto con i principi di effettività, adeguatezza e dissuasività della misura sanzionatoria stabiliti dalle norme dell’Unione europea e dai trattati internazionali, che pure la stessa legge di delegazione, contraddittoriamente, richiama. Ne consegue che tale legge presenta «in sé» i vizi di costituzionalità evidenziati dal rimettente, perché impone principi e criteri direttivi in contrasto con i parametri dallo stesso invocati.

I censurati artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, nell’attuare una delega illegittima, in quanto in contrasto con le norme internazionali pur da essa stessa richiamate, si pongono necessariamente in conflitto con tali norme internazionali interposte, che sono tenuti a rispettare.

Sulla base di tali considerazioni, la parte afferma di condividere la scelta, operata dal giudice a quo, di censurare sia la legge di delegazione che il decreto delegato.

Quanto al merito di tali censure, la parte afferma che i «principi di effettività, deterrenza e adeguatezza della sanzione», violati dalla normativa denunciata, costituiscono i parametri che, a livello sia interno sia internazionale, connotano le norme a tutela del posto di lavoro; principi che risulterebbero dall’art. 24 della Carta sociale europea, le cui previsioni «assumono diretta efficacia nell’ordinamento interno quale norma interposta».

Le decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali avrebbero individuato, quali requisiti che devono caratterizzare la misura sanzionatoria, quelli di adeguatezza, effettività e dissuasività (nei confronti del datore di lavoro).

Il carattere universale del diritto sociale affermato dal Comitato europeo dei diritti sociali sarebbe alla base della valutazione dello stesso che, ai fini della tutela, non rilevano le dimensioni dell’azienda (la parte cita, in proposito, le Conclusioni 2003 del Comitato, riguardanti l’art. 24 della Carta sociale europea in riferimento alla Bulgaria). A maggior ragione, si dovrebbe ritenere che «il “valore” del diritto universale fondamentale non può […] variare, sulla base di tetti prestabiliti, in ragione dell’anzianità lavorativa», dovendo, invece, la tutela assicurata a un tale diritto «garantire un valore in sé che nella sua assolutezza non può essere limitata da aspetti estranei al suo riconoscimento».

In tale prospettiva, un sistema caratterizzato da un «plafond» progressivo legato all'anzianità di servizio, come quello imposto dalla legge di delegazione e attuato dal d.lgs. n. 23 del 2015, sarebbe incompatibile con la Carta sociale europea atteso che il Comitato europeo dei diritti sociali avrebbe ritenuto che «ogni risarcimento per licenziamento illegittimo deve essere proporzionale alla perdita subita dal danneggiato e sufficientemente dissuasivo per il datore di lavoro. È vietato qualunque tetto nella misura della compensazione che precluda la valutazione di danni e renda non dissuasiva la sanzione si ponga come ostacolo alla valutazione del danno».

È infine citata la decisione del 31 gennaio 2017, emessa sul reclamo collettivo proposto dalla Finnish Society of Social Rights contro la Finlandia (reclamo n. 106/2014), nella quale il Comitato avrebbe affermato l'incompatibilità con la Carta sociale europea di una normativa che preveda la reintegrazione nel posto di lavoro solo nel caso di licenziamenti discriminatori e che – come quella censurata – introduca un meccanismo sanzionatorio indennitario caratterizzato da un tetto e dall'esclusione dell'azione contrattuale generale civilistica.

Secondo la parte costituita, i rapporti del Comitato europeo dei diritti sociali – sia quelli sui rapporti periodici presentati dagli Stati contraenti sull'applicazione della Carta, sia quelli sui reclami collettivi – costituirebbero atti interpretativi del contenuto materiale, vivente e dinamico, della Carta, vincolanti per gli stessi Stati con riguardo all'ampiezza e ai contenuti dei diritti sociali previsti dalla Carta.

La parte ricorda ancora che, ai sensi dell'art. 151 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), i diritti definiti nella Carta sociale europea sono «tenuti presenti» dall'Unione europea e dagli Stati membri nell'ambito della politica sociale dell'Unione.

La stessa parte rappresenta poi che il sistema sanzionatorio previsto dal d.lgs. n. 23 del 2015, in particolare, quello stabilito dalle disposizioni censurate dal giudice a quo, è stato oggetto di un reclamo collettivo – presentato ai sensi del Protocollo addizionale alla Carta sociale europea che prevede un sistema di reclami collettivi, fatto a Strasburgo il 9 novembre 1995, ratificato e reso esecutivo con la legge 28 agosto 1997, n. 298 – ai fini della verifica della sua compatibilità con la Carta.

Il principio di adeguatezza della tutela avverso il licenziamento illegittimo sarebbe poi sancito, nell'ordinamento dell'Unione europea, dall'art. 30 CDFUE.

Né si potrebbe negare la sussistenza, nelle disposizioni denunciate, di una «fattispecie europea», atteso che esse costituiscono l'attuazione del modello di flexsecurity promosso dall'Unione europea e oggetto di numerose raccomandazioni e «trovano applicazione anche con riferimento ai licenziamenti economici comprensivi di quelli collettivi, attuativi della direttiva comunitaria 98/59/CE».

Infine, anche la Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento, come interpretata dal Consiglio di amministrazione dell'Organizzazione, nel privilegiare la reintegrazione nel posto di lavoro, stabilisce il principio di effettività della misura risarcitoria, in quanto idonea a garantire un ristoro effettivo e adeguato del danno subito dal lavoratore in conseguenza della lesione del suo diritto fondamentale.

La necessaria adeguatezza della sanzione assumerebbe «diretta rilevanza come obbligo per lo Stato di non attuare, nelle more della ratifica [della Convenzione], una legislazione in contrasto con l'obbligazione assunta a livello internazionale».

La parte afferma quindi che il «combinato disposto degli art. 3 e 4 [del d.lgs. n. 23 del 2015] letti autonomamente anche in concorso con la legge delega» introduce un sistema di tutela inadeguato, che contrasta con l'obbligo internazionale, sancito dalle tre fonti invocate, di «assicurare la piena tutela satisfattiva di un diritto sociale fondamentale assicurando al contempo una adeguata funzione deterrente».

3.– È intervenuta la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), chiedendo che le questioni sollevate siano dichiarate fondate.

3.1.– La CGIL afferma anzitutto la rilevanza e l'idoneità del petitum delle questioni sollevate.

3.2.– La stessa Confederazione argomenta poi la propria legittimazione a intervenire nel giudizio di legittimità costituzionale, ancorché non sia stata parte del giudizio a quo.

Essa asserisce, in particolare, che l'interesse qualificato, immediatamente inerente al rapporto sostanziale dedotto in giudizio, idoneo a legittimare tale intervento, ben può consistere in un interesse che si distingue da quelli di cui sono titolari le parti del giudizio a quo, per il suo carattere collettivo o comunque sopra individuale, di rilievo pubblicistico e costituzionale; interesse che, come tale, viene a essere direttamente inciso dall'esito del giudizio davanti alla Corte costituzionale.

Tanto premesso, la CGIL riporta il contenuto dagli artt. 4 e 13 del proprio statuto, approvato l'8 maggio 2014, nonché la delibera 10, attuativa dello stesso.

In aggiunta, l'interveniente sottolinea che una disciplina vincolistica dei licenziamenti e un'efficace sanzione dei recessi illegittimi, oltre a garantire l'effettività dei diritti individuali afferenti al rapporto di lavoro, consente il libero dispiegarsi dell'azione sindacale senza i severi condizionamenti datoriali che sono propri dei rapporti resolubili ad nutum. Il tema posto all'attenzione della Corte costituzionale dall'ordinanza di rimessione presenterebbe dunque un «indissolubile intreccio tra diritti individuali e diritti collettivi».

La CGIL rappresenta ancora come lo Stato sociale riconosca ai gruppi non solo la dignità di formazioni sociali, ai sensi dell'art. 2 Cost., ma anche il «diritto alla autotutela come il potere di agire non solo per la promozione degli interessi del gruppo (collettivi) ma, attraverso la contrapposizione e la composizione degli interessi delle collettività professionali, anche per la modificazione dei rapporti di organizzazione economica e sociale interne allo stato-comunità». Ciò costituirebbe una ragione in più per ammettere l'intervento adesivo.

3.3.– Quanto al merito delle questioni, la CGIL prospetta deduzioni identiche a quelle della parte costituita.

4.– È intervenuto nel giudizio il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che le questioni sollevate siano dichiarate non fondate.

L'interveniente deduce che, con la tutela prevista all'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 per il caso in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il legislatore ha inteso «riequilibrare i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore con il ridimensionamento della tutela c.d. reale della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro».

Il Presidente del Consiglio dei ministri nega che, in tale quadro, siano riscontrabili i vizi di legittimità costituzionale denunciati dal rimettente, atteso che rientrerebbe nella sfera di discrezionalità del legislatore la determinazione dell'indennità risarcitoria, da porre a carico del datore di lavoro, nella misura compresa tra un minimo e un massimo.

Il Presidente del Consiglio dei ministri sottolinea che la Corte costituzionale ha affermato, da un lato, che la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale (è citata la sentenza n. 148 del 1999), purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sono citate le sentenze n. 303 del 2011, n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991); dall'altro, che la tutela reintegratoria non costituisce l'unico paradigma attuativo degli artt. 4 e 35 Cost. (è nuovamente citata la sentenza n. 303 del 2011).

L'interveniente passa poi a esaminare le singole censure mosse dal giudice a quo alle disposizioni denunciate.

Egli esamina anzitutto la censura basata sul fatto che l'indennità risarcitoria da queste prevista in misura fissa non avrebbe carattere compensativo perché l'assunzione della ricorrente nel giudizio a quo ha consentito al datore di lavoro di fruire dello sgravio contributivo previsto dalla legge n. 190 del 2014.

Il Presidente del Consiglio dei ministri osserva anzitutto che, nel caso di specie, il beneficio goduto dalla società resistente nel giudizio a quo, corrispondente ai contributi previdenziali per il periodo di sette mesi dal cui versamento è stata esonerata, non è superiore all'indennizzo dovuto alla lavoratrice ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, che ammonta a quattro mensilità. In ogni caso, il rapporto tra lo sgravio contributivo usufruito dal datore di lavoro e l'indennizzo da lui eventualmente dovuto per il licenziamento ingiustificato non assumerebbe alcuna rilevanza ai fini della valutazione della costituzionalità delle disposizioni impugnate, atteso che detto sgravio è stato previsto in misura piena solo per i rapporti di lavoro costituiti nel 2015 (art. 1, commi 118 e 119, della legge n. 190 del 2014) e nella misura ridotta del 40 per cento per i rapporti di lavoro costituiti nel 2016 (art. 1, comma 178, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)»).

Quanto alla censura della disparità di trattamento tra lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 e lavoratori assunti prima di tale data, l'interveniente richiama l'orientamento della giurisprudenza costituzionale secondo cui non contrasta con il principio di eguaglianza la previsione di un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie ma in momenti temporalmente diversi, dato che il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche.

Infine, quanto alla denunciata inadeguatezza – anche in relazione alla CDFUE, alla Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento e alla Carta sociale europea – della forma e della misura della riparazione prevista dalle disposizioni censurate, l'interveniente rappresenta che l'indennità da queste stabilita «è superiore rispetto a quanto previsto nella maggior parte degli altri Paesi Europei».

5.– In prossimità dell'udienza pubblica, la ricorrente nel giudizio a quo ha depositato una memoria con la quale, dopo avere argomentato l'ammissibilità delle questioni sollevate, ne ribadisce la fondatezza sotto tutti i profili prospettati nel proprio atto di costituzione in giudizio.

La stessa parte costituita evidenzia che, nelle more del giudizio di legittimità costituzionale, è intervenuto il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96, il cui art. 3, comma 1, ha modificato il censurato art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, in particolare, elevando le misure minima e massima dell'indennità prevista da tale disposizione, rispettivamente, da quattro a sei e da ventiquattro a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

Ad avviso della parte, peraltro, tale ius superveniens non «incide […] ai fini del giudizio di legittimità costituzionale» atteso che, da un lato, «[l]a fattispecie rimessa al giudice a quo dovrà […] essere […] decisa ratione temporis sulla base della disciplina oggetto del giudizio di rimessione», dall'altro, che «la struttura anelastica e per tetti […] propria del d.lgs. 23/2015 […] rimane invariata nella "filosofia" del d.l. 87/18 mentre la tutela massima di 36 mensilità troverà attuazione solo nei confronti di rapporti di lavoro instaurati nel 2015 e cessati nel 2030».

6.– In prossimità della pubblica udienza, anche la CGIL ha depositato una memoria con la quale, dopo avere ribadito la propria legittimazione a intervenire nel giudizio di legittimità costituzionale e ulteriormente argomentato l'ammissibilità delle questioni sollevate, ne riafferma la fondatezza sotto tutti i profili prospettati nel proprio atto di intervento, precisandoli ulteriormente.

Anche ad avviso della CGIL l'emanazione del decreto-legge n. 87 del 2018 «è irrilevante per il caso in discussione in ragione dell'applicabilità del decreto ai licenziamenti comminati successivamente alla data della sua pubblicazione».

Considerato in diritto

1. Il Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, ha sollevato questioni di legittimità costituzionale: dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo

in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro); e degli artt. 2, 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

1.1. L'art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014, al dichiarato «scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione», delegò il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, «in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali», nel rispetto dei principi e criteri direttivi della «previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento».

Gli artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 adottato dal Governo nell'esercizio di tale delega dettano il regime di tutela del lavoratore contro i licenziamenti, rispettivamente, «discriminatorio, nullo e intimato in forma orale» (art. 2), «per giustificato motivo e giusta causa» quando si accerti che non ricorrono gli estremi di tali causali (art. 3) e affetto da «[v]izi formali e procedurali» (art. 4).

Come previsto, in generale, per il regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi introdotto dal d.lgs. n. 23 del 2015, anche i denunciati artt. 2, 3 e 4 si applicano ai lavoratori, con «qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del […] decreto» (art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015); quindi, ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati a decorrere dal 7 marzo 2015. Ai lavoratori assunti prima di tale data continua pertanto ad applicarsi il "precedente" regime dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall'art. 1, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita).

1.2. Ad avviso del rimettente, le disposizioni denunciate, prevedendo che, nei casi di licenziamento illegittimo, al lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 spetta un'indennità «in misura […] modesta», stabilita in modo «automati[co]» con esclusione, quindi, di «qualsiasi discrezionalità valutativa del giudice» e, in particolare, «crescente solo in base alla anzianità di servizio», contrastano con gli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione.

1.2.1. Con riferimento all'art. 3 Cost., il giudice a quo prospetta quattro distinti profili di illegittimità costituzionale.

Con il primo, lamenta che le disposizioni denunciate violano il principio di eguaglianza perché tutelano 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 i quali continuano a godere del più favorevole regime di tutela previsto dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, della legge n. 92 del 2012 , considerato 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».

Con il secondo profilo, deduce che le stesse disposizioni violano il principio di eguaglianza anche perché, nell'ambito degli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, tutelano i lavoratori privi di qualifica dirigenziale in modo ingiustificatamente deteriore rispetto ai dirigenti, i quali, «non soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente».

Con il terzo profilo, viene dedotto che le disposizioni censurate violano, ancora una volta, il principio di eguaglianza perché il carattere «fiss[o] e crescente solo in base all'anzianità di servizio» dell'indennità da esse prevista comporta anche che «situazioni molto dissimili nella sostanza» (quanto, in particolare, alla gravità del pregiudizio subito dal lavoratore) vengano tutelate in modo ingiustificatamente identico.

Con il quarto profilo, è dedotta l'irragionevolezza delle disposizioni censurate perché l'indennità da esse prevista, in quanto «modesta, fissa e crescente solo in base all'anzianità di servizio», non costituisce né un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente, sicché «non [è] soddisfa[tto] il test del bilanciamento dei contrapposti interessi in gioco».

1.2.2. Con riferimento agli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost., il giudice a quo deduce che la normativa denunciata non può ritenersi rispettosa del valore attribuito al lavoro da tali parametri costituzionali giacché «sostanzialmente "valuta" il diritto al lavoro […] con una quantificazione […] modesta ed evanescente […] ed oltretutto fissa e crescente in base al parametro della mera anzianità» e considerato anche che «[l]e tutele dei licenziamenti […] sostengono la forza contrattuale del lavoratore nella relazione quotidiana sul luogo di lavoro» e «protegg[ono] le libertà fondamentali di lavoratrici e lavoratori» in tale luogo.

1.2.3. Con riferimento, infine, agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., il rimettente deduce che le disposizioni denunciate non rispettano, quanto all'art. 76 Cost., il criterio direttivo, dettato dall'art. 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014, della «coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali» e, quanto all'art. 117, primo comma, Cost., i «vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali», perché si pongono in contrasto con le norme dell'Unione europea e internazionali che sanciscono il diritto del lavoratore «a una tutela efficace nei confronti di un licenziamento […] ingiustificato».

I suddetti parametri costituzionali sarebbero violati, in particolare, per il tramite di tre norme interposte.

Anzitutto, per il tramite dell'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che, con lo stabilire che «[o]gni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali», «impone agli Stati membri di garantire una adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato».

In secondo luogo, per il tramite dell'art. 10 della Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982 (e non ratificata dall'Italia), là dove stabilisce che se il giudice o l'organismo arbitrale competenti che abbiano reputato ingiustificato il licenziamento non hanno il potere di annullarlo, e/o di ordinare o di proporre la reintegrazione del lavoratore, o non ritengono che ciò sia possibile nella situazione data, «dovranno essere abilitati ad ordinare il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata come appropriata».

In terzo luogo, per il tramite dell'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30, secondo cui, «[p]er 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» (primo paragrafo).

2. Per prima cosa, deve essere confermata la dichiarazione di inammissibilità dell'intervento spiegato dalla Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), per le ragioni esposte nell'ordinanza letta nel corso dell'udienza pubblica e allegata alla presente sentenza.

3. In linea preliminare, occorre rilevare che, successivamente all'ordinanza di rimessione, è entrato in vigore il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96. Tale decreto, all'art. 3, comma 1, ha modificato una delle disposizioni oggetto del presente giudizio, e cioè l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, limitatamente alla parte in cui stabilisce il limite minimo e il limite massimo entro cui è possibile determinare l'indennità da corrispondere al lavoratore ingiustamente licenziato. Il citato art. 3, comma 1, del d.l. n. 87 del 2018 ha innalzato tali limiti, rispettivamente, da quattro a sei mensilità (limite minimo) e da ventiquattro a trentasei mensilità (limite massimo) dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

Il rimettente denuncia l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, in quanto dispone che il giudice, una volta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, che deve essere di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, entro una soglia minima e una soglia massima.

Non è dunque il quantum delle soglie minima e massima entro cui può essere stabilita l'indennità al cuore delle doglianze, ma il meccanismo di determinazione dell'indennità, configurato dalla norma censurata. Il rimettente lamenta, infatti, che la norma in esame introduce un criterio rigido e automatico, basato sull'anzianità di servizio, tale da precludere qualsiasi «discrezionalità valutativa del giudice», in violazione dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza, in quanto in contrasto con l'esigenza di assicurare un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subìto dal lavoratore, nonché un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente.

Poiché il contenuto della novella legislativa è circoscrivibile entro questi confini, ben può questa Corte autonomamente valutare in che misura lo ius superveniens incida sul presente giudizio incidentale e se si spinga fino a modificare «la norma censurata quanto alla parte oggetto delle censure di legittimità costituzionale» (sentenza n. 125 del 2018). Nel caso in esame non è stato intaccato il meccanismo contestato, sicché non mutano i termini essenziali della questione posta dal giudice a quo.

Tanto basta per escludere la necessità di restituire gli atti al giudice rimettente perché valuti la permanenza o no dei dubbi di legittimità costituzionale espressi nell'ordinanza di rimessione.

4. Prima di esaminare le questioni di legittimità costituzionale sollevate, va rilevato che, nel proprio atto di costituzione in giudizio, Francesca Santoro ha dedotto l'irragionevolezza delle disposizioni censurate sotto il profilo, ulteriore rispetto a quelli indicati nell'ordinanza di rimessione, che esse sarebbero inidonee a conseguire lo scopo dichiarato di «rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione».

Tale censura si traduce in una questione non sollevata dal giudice rimettente ed è, perciò, inammissibile.

Infatti, in base alla costante giurisprudenza di questa Corte, «"l'oggetto del giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale è limitato alle disposizioni e ai parametri indicati nelle ordinanze di rimessione. Pertanto, non possono essere presi in considerazione ulteriori questioni o profili di costituzionalità dedotti dalle parti, sia eccepiti, ma non fatti propri dal giudice a quo, sia volti ad ampliare o modificare successivamente il contenuto delle stesse ordinanze" (ex plurimis, sentenze n. 251 del 2017, n. 214 del 2016, n. 231 e n. 83 del 2015)» (sentenza n. 4 del 2018, punto 2. del Considerato in diritto; nello stesso senso, sentenza n. 29 del 2017).

5. Sempre in via preliminare, devono essere esaminati, d'ufficio, alcuni profili che attengono all'ammissibilità delle questioni sollevate dal giudice rimettente.

5.1. Anzitutto, è necessario verificare, alla luce di quanto risulta dall'ordinanza di rimessione, l'effettiva applicabilità nel giudizio a quo delle diverse disposizioni denunciate e, conseguentemente, l'effettiva rilevanza delle questioni di costituzionalità delle stesse.

Va osservato che, nel descrivere la fattispecie al suo esame, il giudice rimettente espone che la lavoratrice ricorrente era stata licenziata, il 15 dicembre 2015, «per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604» e aveva impugnato il licenziamento «invoca[ndo] la tutela di cui all'art. 3 del D.Lgs. 23/2015». Lo stesso rimettente afferma poi di ritenere 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"» e che, poiché la lavoratrice ricorrente è stata assunta a decorrere dal 7 marzo 2015, «ha diritto soltanto a quattro mensilità».

Dall'esposizione del giudice a quo si evince in modo inequivocabile che il giudizio principale ha a oggetto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che la lavoratrice ricorrente ha chiesto la tutela prevista dall'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 per i casi in cui non ricorrono gli estremi, tra le altre, di tale causale e che anche il rimettente ritiene che il caso sottoposto al suo esame sia inquadrabile in tale fattispecie e comporti la tutela («quattro mensilità») di cui all'art. 3 (comma 1) del d.lgs. n. 23 del 2015, nel testo originario.

5.1.1. Alla luce di questi elementi, quali emergono dalla stessa ordinanza di rimessione, è del tutto evidente l'inapplicabilità nel giudizio a quo dell'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015.

Quest'ultimo, infatti, stabilisce la tutela per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, completamente estranei allo stesso giudizio.

Da ciò l'irrilevanza delle questioni aventi a oggetto l'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015.

5.1.2. Parimenti inapplicabile nel giudizio a quo è l'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015.

Questo articolo, infatti, stabilisce la tutela per le ipotesi, in esso indicate, di vizi formali e procedurali del recesso datoriale, anch'esse estranee al medesimo giudizio.

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».

Da ciò l'irrilevanza anche delle questioni aventi a oggetto l'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015.

5.1.3. Passando all'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, nonostante il rimettente lo censuri nella sua interezza, risulta evidente che egli non deve fare applicazione né del comma 2 né del comma 3 di tale articolo. Comunque, egli non fornisce alcuna motivazione sul perché debba fare applicazione degli stessi.

5.1.3.1. Quanto al comma 2, esso stabilisce la tutela per i casi di «licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore», cioè per fattispecie diverse da quella oggetto del giudizio a quo. Inoltre, il comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 prevede una tutela che consiste nell'annullamento del licenziamento e nella condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore, oltre che al pagamento di un'indennità. Si tratta di una tutela completamente diversa da quella, meramente monetaria, che lo stesso rimettente afferma di dovere applicare, prevista non dal comma 2 ma dal comma 1 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015.

Da ciò l’irrilevanza delle questioni aventi a oggetto il comma 2 di tale articolo.

5.1.3.2. Quanto al comma 3, esso stabilisce che al licenziamento dei lavoratori che, a norma dell’art. 1 del d.lgs. n. 23 del 2015, rientrano nel campo di applicazione di tale decreto, «non trova applicazione l’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

Questo articolo, come sostituito dall’art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto dai datori di lavoro che hanno i requisiti dimensionali di cui all’art. 18, ottavo comma, della legge n. 300 del 1970, deve essere preceduto da una procedura preventiva conciliativa obbligatoria. Il comma 3 dell’art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 dispone dunque che tale procedura non si applica ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015.

Sul perché debba fare applicazione di tale comma, il rimettente nulla dice.

Sotto altro profilo, non spiega neppure perché dubiti che esso contrasti con i parametri costituzionali invocati. Nulla si eccepisce, in effetti, a proposito dell’esclusione dell’applicazione dell’art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo che rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. n. 23 del 2015, prevista dal comma 3 dell’art. 3 di tale decreto.

Da ciò l’inammissibilità, per difetto di motivazione sulla rilevanza e sulla non manifesta infondatezza, delle questioni aventi a oggetto il comma 3 dell’art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015.

5.1.4. Da quanto sin qui esposto risulta che, tra le disposizioni del d.lgs. n. 23 del 2015 denunciate, l’unica che il rimettente deve effettivamente applicare è l’art. 3, comma 1.

Esso stabilisce che «[s]alvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità».

Del resto, le censure e le relative argomentazioni dell’ordinanza di rimessione riguardano tutte il contrasto con gli invocati parametri costituzionali dell’indennità disciplinata da tale disposizione.

5.2. Quest’ultimo rilievo consente di valutare un ulteriore profilo di inammissibilità che riguarda le questioni di legittimità costituzionale dell’art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014.

L’unico specifico riferimento che l’ordinanza di rimessione fa all’art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014, quale oggetto del giudizio di legittimità costituzionale (nella stessa ordinanza, l’art. 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014 è anche, come si è visto, parametro interposto delle questioni sollevate in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost.), è costituito dall’affermazione che le tutele previste dagli artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 sono «frutto della delega contenuta nella legge n. 183/2014»

Questa laconica frase non fornisce, all’evidenza, un’argomentazione sufficiente del contrasto del denunciato art. 1, comma 7, lettera c), con i parametri costituzionali invocati.

Del resto, si deve osservare che, ancorché non intenda chiaramente censurare tutti i principi e criteri direttivi dettati dall’art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014 – si pensi, oltre a quello «generale», invocato come parametro interposto, della «coerenza con la regolazione dell’Unione europea e le convenzioni internazionali», all’«esclu[sione] per i licenziamenti economici [del]la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro», che nell’ordinanza di rimessione si nega

espressamente di voler contestare – il giudice a quo omette finanche di specificare quali di essi ritenga possano recare un vulnus ai parametri costituzionali invocati.

Da ciò l'inammissibilità delle 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.

5.3. Dalle argomentazioni che precedono consegue, pertanto, che le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014 e degli artt. 2, 3, commi 2 e 3, e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015 devono essere dichiarate inammissibili per difetto, rispettivamente, di rilevanza (artt. 2, 3, comma 2, e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015), di motivazione sulla rilevanza e sulla non manifesta infondatezza (art. 3, comma 3) e di motivazione sulla non manifesta infondatezza (art. 1, comma 7, lettera c, della legge n. 183 del 2014).

5.4. Il giudizio di legittimità costituzionale resta, dunque, circoscritto al solo art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

Prima di scrutinare il merito delle questioni aventi a oggetto tale disposizione, occorre verificare l'ammissibilità di quella sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione allo specifico parametro interposto dell'art. 10 della Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento.

Questa convenzione internazionale, che ha vocazione costituzionale, nello spirito dell'art. 35, terzo comma, Cost., non è stata ratificata dall'Italia, pertanto non è da ritenersi vincolante, né può integrare il parametro costituzionale evocato, poiché l'art. 117, primo comma, Cost., fa riferimento al rispetto dei «vincoli» derivanti dagli «obblighi internazionali».

Non si può pervenire a diversa conclusione neanche con riguardo alla possibile idoneità di tale Convenzione a integrare il parametro dell'art. 76 Cost. Se è vero, infatti, che l'alinea dell'art. 1, comma 7, della legge di delegazione n. 183 del 2014 fa riferimento, senza ulteriori specificazioni, alle «convenzioni internazionali», da tale generica dicitura non si può certamente far discendere l'obbligo per il legislatore delegato del rispetto di convenzioni cui l'Italia, non avendo inteso ratificarle, non è vincolata.

Dall'inidoneità della Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento, in quanto non ratificata dall'Italia, a integrare i parametri degli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., discende l'inammissibilità della questione sollevata dal rimettente in relazione all'art. 10 della stessa.

Tale conclusione deve essere ribadita anche con riferimento a quanto sembrerebbe ritenere la parte costituita Francesca Santoro., secondo cui la Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 «assume diretta rilevanza come obbligo per lo Stato di non attuare, nelle more della ratifica, una legislazione in contrasto con l'obbligazione assunta a livello internazionale».

L'obbligo di buona fede stabilito dall'art. 18 della Convenzione sul diritto dei trattati, adottata a Vienna il 23 maggio 1969, ratificata e resa esecutiva con la legge 12 febbraio 1974, n. 112, che si sostanzia, tra l'altro, nell'astensione degli Stati dal compiere atti suscettibili di privare un trattato del suo oggetto e del suo scopo, non può spingersi fino a escludere la discrezionalità della ratifica e l'ineludibilità di essa ai fini dell'obbligatorietà del trattato per l'Italia sul piano internazionale. Si conferma, pertanto, l'inidoneità dell'invocata Convenzione OIL a integrare il parametro dell'art. 117, primo comma, Cost.

6. Si può ora passare allo scrutinio della prima delle questioni sollevate in riferimento all'art. 3 Cost., con la quale il rimettente deduce che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 viola il principio di eguaglianza, perché 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 questione non è fondata.

Va anzitutto dato atto della correttezza del presupposto – da cui il rimettente muove nel sollevarla secondo cui il regime di tutela dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, applicabile agli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, è meno favorevole di quello dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, applicabile ai lavoratori assunti prima di tale data. Infatti, quando sia accertata l'insussistenza degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, il censurato art. 3, comma 1, prevede, in ogni caso, la tutela solo economica costituita dall'indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, col minimo di quattro (ora sei) e il massimo di ventiquattro (ora trentasei) mensilità. L'art. 18 della legge n. 300 del 1970 prevede invece la tutela specifica della reintegrazione nel posto di lavoro, oltre alla tutela per equivalente del risarcimento del danno fino a un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nei casi di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo» (settimo comma, secondo periodo, prima frase, secondo cui il giudice «[p]uò» applicare tale disciplina), nonché, nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, nei casi di «insussistenza del fatto contestato» e nei casi in cui tale fatto «rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base […] dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili» (quarto comma, primo periodo). Negli altri casi prevede la tutela per equivalente del risarcimento del danno tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (quinto comma, cui pure rinvia il settimo comma, secondo periodo, seconda frase).

Si deve osservare che, denunciando la disparità di trattamento tra nuovi assunti (cui si applica il meno favorevole regime di tutela del d.lgs. n. 23 del 2015) e vecchi assunti (cui si applica il più favorevole regime di tutela dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970), 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».

Se questo è il contenuto della censura in esame, occorre ricordare che, a proposito della delimitazione della sfera di applicazione ratione temporis di normative che si succedono nel tempo, nella giurisprudenza di questa Corte è costante l'affermazione – nota anche al giudice rimettente – che «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche (ordinanze n. 25 del 2012, n. 224 del 2011, n. 61 del 2010, n. 170 del 2009, n. 212 e n. 77 del 2008)» (sentenza n. 254 del 2014, punto 3. del Considerato in diritto). Questa Corte ha al riguardo argomentato che «[s]petta difatti alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme […] (sentenze n. 273 del 2011, punto 4.2. del Considerato in diritto, e n. 94 del 2009, punto 7.2. del Considerato in diritto)» (sentenza n. 104 del 2018, punto 7.1. del Considerato in diritto).

È proprio tale «canone di ragionevolezza» che il rimettente mostra di ritenere violato, quando 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».

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.

7. Con la seconda delle questioni sollevate in riferimento all'art. 3 Cost., il rimettente deduce che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 viola il principio di eguaglianza perché, nell'ambito degli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, tutela i lavoratori privi di qualifica dirigenziale in modo ingiustificatamente deteriore rispetto ai dirigenti, i quali, «non soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente».

La questione non è fondata.

Questa Corte ha da tempo chiarito che il dirigente, pur rientrando, per espressa previsione dell'art. 2095, primo comma, del codice civile, tra i lavoratori subordinati, «si caratterizza per alcune significative diversità rispetto alle altre figure dei quadri, impiegati ed operai» (sentenza 228 del 2001, punto 2. del Considerato in diritto). Sicché «le due categorie non sono affatto omogenee ed i due rapporti di lavoro sono nettamente differenziati» (sentenza 309 del 1992, punto 3. del Considerato in diritto).

La diversità del lavoro dei dirigenti ha indotto questa Corte a più riprese a ribadire che non contrasta con l'art. 3 Cost. l'esclusione degli stessi dall'applicazione della generale disciplina legislativa sui licenziamenti individuali, compresa la regola della necessaria giustificazione del licenziamento (sentenze n. 228 del 2001, n. 309 del 1992 e n. 121 del 1972, ordinanza n. 404 del 1992; queste ultime due pronunce riguardano, in particolare, l'art. 10 della legge n. 604 del 1966, che esclude i dirigenti dall'applicazione, tra l'altro, dell'art. 1 di tale legge, cioè della disposizione che richiede l'esistenza di una «giusta causa» o di un «giustificato motivo» di licenziamento).

In ragione di questa perdurante esclusione si deve confermare che, anche nel sistema vigente, i dirigenti non sono comparabili alle altre categorie dei prestatori di lavoro di cui all'art. 2095, primo comma del codice civile.

8. Del pari non fondata è la prima delle questioni sollevate in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., con cui il giudice rimettente deduce che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 viola tali disposizioni costituzionali per il tramite del parametro interposto dell'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

A norma dell'art. 51 CDFUE, «[l]e disposizioni della presente Carta si applicano […] agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione» (comma 1, primo periodo). Sulla base di tale disposizione, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha costantemente asserito che le disposizioni della CDFUE sono applicabili agli Stati membri «quando agiscono nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione» (ex plurimis, Grande sezione, sentenza 26 febbraio 2013, causa C-617/10, Åklagaren contro Hans Åkerberg Fransson e, più recentemente, Ottava sezione, ordinanza 26 ottobre 2017, causa C-333/17, Caixa Económica Montepio Geral contro Carlos Samuel Pimenta Marinh e altri). Questa Corte ha perciò affermato che, «perché la Carta dei diritti UE sia invocabile in un giudizio di legittimità

costituzionale, occorre, dunque, che la fattispecie oggetto di legislazione interna "sia disciplinata dal diritto europeo – in quanto inerente ad atti dell'Unione, ad atti e comportamenti nazionali che danno attuazione al diritto dell'Unione, ovvero alle giustificazioni addotte da uno Stato membro per una misura nazionale altrimenti incompatibile con il diritto dell'Unione – e non già da sole norme nazionali prive di ogni legame con tale diritto" (sentenza n. 80 del 2011)» (sentenza n. 63 del 2016, punto 7. del Considerato in diritto; nello stesso senso, sentenza n. 111 del 2017 e ordinanza n. 138 del 2011).

Nessun elemento consente di ritenere che la censurata disciplina dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 sia stata adottata in attuazione del diritto dell'Unione, in particolare, per attuare disposizioni nella materia dei licenziamenti individuali.

Più nel dettaglio, ai fini dell'applicabilità della CDFUE, l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 dovrebbe rientrare nell'ambito di applicazione di una norma del diritto dell'Unione diversa da quelle della Carta stessa (ex plurimis, Corte di giustizia, terza sezione, sentenza 1° dicembre 2016, causa C-395/15, Mohamed Daouidi contro Bootes Plus SL e altri, punto 64; ottava sezione, ordinanze 8 dicembre 2016, causa C-27/16, Angel Marinkov contro Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina, punto 49, e 16 gennaio 2014, causa C-332/13, Ferenc Weigl contro Nemzeti Innovációs Hivatal, punto 14; terza sezione, ordinanza 12 luglio 2012, causa C-466/11, Gennaro Currà e altri contro Bundesrepublik Deutschland, punto 26).

Il solo fatto che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 ricada in un settore nel quale l'Unione è competente ai sensi dell'art. 153, paragrafo 2, lettera d), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) non può comportare l'applicabilità della Carta dato che, riguardo alla disciplina dei licenziamenti individuali (e, tanto meno, nella situazione specificamente regolata dall'art. 3, comma 1), l'Unione non ha in concreto esercitato tale competenza, né ha adottato, mediante direttive, prescrizioni minime (ex plurimis, Corte di giustizia, decima sezione, sentenza 5 febbraio 2015, causa C-117/14, Grima Janet Nisttahuz Poclava contro Jose María Ariza Toledano, punto 41; quinta sezione, sentenza 10 luglio 2014, causa C-198/13, Víctor Manuel Julian Hernández e altri contro Regno di Spagna e altri, punti 36 e 46; settima sezione, ordinanza 16 gennaio 2008, causa C-361/07, Olivier Polier contro Najar EURL, punto 13).

Contrariamente a quanto mostra di reputare la difesa della parte costituita, non si può ritenere che la normativa censurata sia stata adottata in attuazione della direttiva 20 luglio 1998, n. 98/59/CE (Direttiva del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), poiché, come è chiaro, l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 disciplina i licenziamenti individuali.

Al fine di sostenere la sussistenza, nelle disposizioni denunciate, di una «fattispecie europea», la parte costituita ha argomentato – in verità, in modo assai generico che esse ricadrebbero nell'ambito della politica dell'occupazione dell'Unione e, in particolare, nell'ambito delle misure adottate in risposta alle raccomandazioni del Consiglio. Tali raccomandazioni, previste dall'art. 148, paragrafo 4, TFUE all'esito dell'esame annuale svolto dalle istituzioni europee circa la situazione dell'occupazione nell'Unione, rientrano nella discrezionalità del Consiglio e sono prive di forza vincolante.

Non vi sono dunque disposizioni del diritto dell'Unione che impongano specifici obblighi agli Stati membri – né all'Italia in particolare nella materia disciplinata dal censurato art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015. Si deve pertanto escludere che la CDFUE sia applicabile alla fattispecie e che l'art. 30 della stessa Carta possa essere invocato, quale parametro interposto, nella presente questione di legittimità costituzionale. Da ciò la non fondatezza della stessa.

9. Le ulteriori questioni, con cui il rimettente lamenta che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, prevedendo una tutela contro i licenziamenti ingiustificati rigida e inadeguata, viola gli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, e 76 e 117, primo comma, Cost. – questi ultimi due articoli in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea – sono fondate nei limiti che saranno ora indicati.

Prima di esaminarle singolarmente, è utile prendere le mosse dalla giurisprudenza di questa Corte che, sin da epoca risalente, si è soffermata sugli aspetti peculiari della disciplina dei licenziamenti per delineare i confini della giustificazione, da un lato, e della tutela avverso quelli illegittimi, dall'altro.

9.1. Nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2118 cod. civ., sollevata in riferimento all'art. 4 Cost., questa Corte affermò che il diritto al lavoro, «fondamentale diritto di libertà della persona umana», pur non garantendo «il diritto alla conservazione del lavoro», tuttavia «esige che il legislatore […] adegui […] la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al fine ultimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro, e circondi di doverose garanzie […] e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti» (sentenza n. 45 del 1965, punti 3. e 4. del Considerato in diritto). Questa esortazione, come è noto, fu accolta con l'approvazione della legge n. 604 del 1966, che sancì, all'art. 1, il principio della necessaria giustificazione del licenziamento, da considerarsi illegittimo se non sorretto da una «giusta causa» o da un «giustificato motivo».

Si è in seguito affermato il «diritto [garantito dall'art. 4 Cost.] a non essere estromesso dal lavoro ingiustamente o irragionevolmente» (sentenza n. 60 del 1991, punto 9. del Considerato in diritto) e si è poi ribadita la «garanzia costituzionale [del] diritto di non subire un licenziamento arbitrario» (sentenza n. 541 del 2000, punto 2. del Considerato in diritto e ordinanza n. 56 del 2006).

L'«indirizzo di progressiva garanzia del diritto al lavoro previsto dagli artt. 4 e 35 Cost., che ha portato, nel tempo, a introdurre temperamenti al potere di recesso del datore di lavoro» (sentenza n. 46 del 2000, punto 5. del Considerato in diritto), si riscontra in una successiva pronuncia, in cui si afferma che «la materia dei licenziamenti individuali è oggi regolata, in presenza degli artt. 4 e 35 della Costituzione, in base al principio della necessaria giustificazione del recesso» (sentenza n. 41 del 2003, punto 2.1. del Considerato in diritto).

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.

9.2. Al percorso della giurisprudenza costituzionale ora evocato, si è affiancato quello – parallelo e qui più direttamente rilevante – concernente la tutela del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo.

Questa giurisprudenza ha valorizzato la discrezionalità del legislatore in materia.

Già la sentenza n. 194 del 1970, dopo avere affermato che i principi cui si ispira l'art. 4 della Costituzione «esprimono l'esigenza di un contenimento della libertà del recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro, e quindi dell'ampliamento della tutela del lavoratore, quanto alla conservazione del posto di lavoro», precisò che «[l]'attuazione di questi principi resta tuttavia affidata alla discrezionalità del legislatore ordinario, quanto alla scelta dei tempi e dei modi, in rapporto ovviamente alla situazione economica generale» (punto 4. del Considerato in diritto).

Nello stesso senso si sono successivamente espresse le sentenze n. 55 del 1974, n. 189 del 1975 e n. 2 del 1986.

Più di recente, questa Corte ha espressamente negato che il bilanciamento dei valori sottesi agli artt. 4 e 41 Cost., terreno su cui non può non esercitarsi la discrezionalità del legislatore, imponga un determinato regime di tutela (sentenza n. 46 del 2000, punto 5. del Considerato in diritto).

Il legislatore ben può, nell'esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario (sentenza n. 303 del 2011), purché un tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza. Il diritto alla stabilità del posto, infatti, «non ha una propria

autonomia concettuale, ma è nient'altro che una sintesi terminologica dei limiti del potere di licenziamento sanzionati dall'invalidità dell'atto non conforme» (sentenza n. 268 del 1994, punto 5. del Considerato in diritto).

10. Questa breve disamina dell'evoluzione della giurisprudenza costituzionale in materia di licenziamenti serve a enucleare l'ambito delle tutele fondate sugli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost., interpretati congiuntamente. Su questo sfondo si deve collocare l'analisi della tutela prevista dal censurato art. 3, comma 1.

Si tratta di una tutela non specifica dell'interesse del lavoratore all'adempimento del contratto di lavoro a tempo indeterminato – la reintegrazione è, infatti, preclusa – ma per equivalente e, quindi, soltanto economica.

È necessario fin da ora chiarire che questo meccanismo di tutela sorregge l'intero impianto della disciplina delineata dal legislatore, anche nei casi in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (salve le ipotesi, disciplinate dal comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, in cui «sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore»). Questa Corte non può dunque esimersi da uno scrutinio complessivo del denunciato art. 3, comma 1, entro cui rientra anche il caso in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, fattispecie quest'ultima che ricorre nel giudizio a quo.

La qualificazione come «indennità» dell'obbligazione prevista dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 non ne esclude la natura di rimedio risarcitorio, a fronte di un licenziamento. Quest'ultimo, anche se efficace, in quanto idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, costituisce pur sempre un atto illecito, essendo adottato in violazione della preesistente non modificata norma imperativa secondo cui «il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo» (art. 1 della legge n. 604 del 1966).

Quanto alla misura della stessa indennità – e, quindi, del risarcimento riconosciuto al lavoratore per il danno causato dal licenziamento illegittimo, che specularmente incide nella sfera economica del datore di lavoro – essa è interamente prestabilita dal legislatore in due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

Il meccanismo di quantificazione indicato connota l'indennità come rigida, in quanto non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio, e la rende uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità. L'indennità assume così i connotati di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata, proprio perché ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio, a fronte del danno derivante al lavoratore dall'illegittima estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato.

Il meccanismo di quantificazione dell'indennità opera entro limiti predefiniti sia verso il basso sia verso l'alto. Verso il basso la previsione di una misura minima dell'indennità è pari a quattro (ora sei) mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, verso l'alto la previsione di una misura massima dell'indennità è pari a ventiquattro (ora trentasei) mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Una tale predeterminazione forfetizzata del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo non risulta incrementabile, pur volendone fornire la relativa prova. Nonostante il censurato art. 3, comma 1 – diversamente dal vigente art. 18, quinto comma, della legge n. 300 del 1970 – non definisca l'indennità «onnicomprensiva», è in effetti palese la volontà del legislatore di predeterminare compiutamente le conseguenze del licenziamento illegittimo, in conformità al principio e criterio direttivo dettato dalla legge di delegazione di prevedere un indennizzo economico «certo».

11. Ricostruite le caratteristiche della tutela prevista dal denunciato art. 3, comma 1, tale disposizione, 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», contrasta, anzitutto, con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse (terzo dei profili di violazione dell'art. 3 Cost. prospettati dal rimettente).

Come si è visto, nel prestabilirne interamente il quantum in relazione all'unico parametro dell'anzianità di servizio, la citata previsione connota l'indennità, oltre che come rigida, come uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità.

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.

L'art. 8 della legge n. 604 del 1966 (come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge n. 108 del 1990), ad esempio, lascia al giudice determinare l'obbligazione alternativa indennitaria, sia pure all'interno di un minimo e un massimo di mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, «avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti». Inoltre, a conferma dell'esigenza di scrutinare in modo accurato l'entità della misura risarcitoria e di calarla nell'organizzazione aziendale, la stessa disposizione dà rilievo all'anzianità di servizio per ampliare ulteriormente la discrezionalità del giudice, relativamente ai datori di lavoro che occupano più di quindici prestatori di lavoro. L'anzianità di servizio superiore a dieci o a venti anni consente, infatti, la maggiorazione dell'indennità fino, rispettivamente, a dieci e a quattordici mensilità. Anche l'art. 18, quinto comma, della legge n. 300 del 1970 (come sostituito dall'art. 1, comma 42, lettera b, della legge n. 92 del 2012) prevede che l'indennità risarcitoria sia determinata dal giudice tra un minimo e un massimo di mensilità, seguendo criteri in larga parte analoghi a quelli indicati in precedenza, avuto riguardo anche alle «dimensioni dell'attività economica».

Il legislatore ha dunque, come appare evidente, sempre valorizzato la molteplicità dei fattori che incidono sull'entità del pregiudizio causato dall'ingiustificato licenziamento e conseguentemente sulla misura del risarcimento.

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.

La previsione di una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, si traduce in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere – e sono, nell'esperienza concreta – diverse.

12. L'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», contrasta altresì con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità medesima a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente (quarto dei profili di violazione dell'art. 3 Cost. prospettati dal rimettente).

12.1. Quanto al primo aspetto, si è detto che la previsione denunciata, nel prestabilire interamente la misura dell'indennità, la connota, oltre che come «certa», anche come rigida, perché non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio. Inoltre, l'impossibilità di incrementare l'indennità, fornendo la relativa prova, la configura come una liquidazione legale forfetizzata, in relazione, appunto, all'unico parametro prefissato dell'anzianità di servizio.

In occasione dell'esame di disposizioni introduttive di forfetizzazioni legali limitative del risarcimento del danno, questa Corte ha più volte affermato che «"la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale" (sentenza n. 148 del 1999), purché sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991)» (sentenza n. 303 del 2011, punto 3.3.1. del Considerato in diritto). Il risarcimento, dunque, ancorché non necessariamente riparatorio dell'intero pregiudizio subito dal danneggiato, deve essere necessariamente equilibrato.

Dalle stesse pronunce emerge altresì che l'adeguatezza del risarcimento forfetizzato richiede che esso sia tale da realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto (sentenze n. 235 del 2014, n. 303 del 2011, n. 482 del 2000, n. 132 del 1985).

Non contrasta con tale nozione di adeguatezza il limite di ventiquattro (ora trentasei) mensilità, fissato dal legislatore quale soglia massima del risarcimento.

Si deve infine osservare che la rigida dipendenza dell'aumento dell'indennità dalla sola crescita dell'anzianità di servizio mostra la sua incongruenza soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata, come nel giudizio a quo. In tali casi, appare ancor più inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo, senza che a ciò possa sempre ovviare la previsione della misura minima dell'indennità di quattro (e, ora, di sei) mensilità.

12.2. Quanto al secondo aspetto, l'inadeguatezza dell'indennità forfetizzata stabilita dalla previsione denunciata rispetto alla sua primaria funzione riparatorio-compensativa del danno sofferto dal lavoratore ingiustamente licenziato è suscettibile di minare, in tutta evidenza, anche la funzione dissuasiva della stessa nei confronti del datore di lavoro, allontanandolo dall'intento di licenziare senza valida giustificazione e di compromettere l'equilibrio degli obblighi assunti nel contratto.

12.3. Sulla base di quanto argomentato, 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.

Il legislatore finisce così per tradire la finalità primaria della tutela risarcitoria, che consiste nel prevedere una compensazione adeguata del pregiudizio subito dal lavoratore ingiustamente licenziato.

13. Dalla ritenuta irragionevolezza del censurato art. 3, comma 1, 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», discende anche il vulnus recato da tale previsione agli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost. (lesione che il rimettente prospetta, in effetti, come dipendente dal vizio, denunciato come principale, di violazione dell'art. 3 Cost.).

Alla luce di quanto si è sopra argomentato circa il fatto che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte appena citata, prevede una tutela economica che non costituisce né un adeguato ristoro del danno prodotto, nei vari casi, dal licenziamento, né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal

licenziare ingiustamente, risulta evidente che una siffatta tutela dell'interesse del lavoratore alla stabilità dell'occupazione non può ritenersi rispettosa degli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost., che tale interesse, appunto, proteggono.

L'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).

14. L'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», viola anche gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea.

Tale articolo prevede che, per assicurare l'effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, le Parti contraenti si impegnano a riconoscere «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione» (primo comma, lettera b).

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).

A ben vedere, l'art. 24, che si ispira alla già citata Convenzione OIL n. 158 del 1982, specifica sul piano internazionale, in armonia con l'art. 35, terzo comma, Cost. e e con riguardo al licenziamento ingiustificato, l'obbligo di garantire l'adeguatezza del risarcimento, in linea con quanto affermato da questa Corte sulla base del parametro costituzionale interno dell'art. 3 Cost. Si realizza, 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»).

Per il tramite dell'art. 24 della Carta Sociale Europea, risultano pertanto violati sia l'art. 76 – nel riferimento operato dalla legge di delegazione al rispetto delle convenzioni internazionali – sia l'art. 117, primo comma, Cost..

15. In conclusione, in parziale accoglimento delle questioni sollevate in riferimento agli artt. 3 (in relazione sia al principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse, sia al principio di ragionevolezza), 4, primo comma, 35, primo comma, e 76 e 117, primo comma, Cost. (questi ultimi due articoli in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea), il denunciato

art. 3, comma 1, deve essere dichiarato costituzionalmente illegittimo limitatamente alle 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,».

Le «mensilità», cui fa ora riferimento l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 sono da intendersi relative all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, così come si evince dal d.lgs. n. 23 del 2015 nel suo complesso, con riguardo alla commisurazione dei risarcimenti.

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 – criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della legge n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 – 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).

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) – sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96 – limitatamente alle 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,»;

2) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) e degli artt. 2, 3, commi 2 e 3, e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione – questi ultimi due articoli in relazione all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982, e all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30 –, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

3) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 10 della Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

4) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 30 CDFUE, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Cosí deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 26 settembre 2018.

F.to:

Giorgio LATTANZI, Presidente

Silvana SCIARRA, Redattore

Roberto MILANA, Cancelliere

Depositata in Cancelleria l'8 novembre 2018.

Il Direttore della Cancelleria

F.to: Roberto MILANA

ALLEGATO:

ORDINANZA LETTA ALL'UDIENZA DEL 25 SETTEMBRE 2018

ORDINANZA

Visti gli atti del giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), e degli artt. 2, 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), promosso dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro, con ordinanza del 26 luglio 2017 (reg. ord. n. 195 del 2017).

Rilevato che in tale giudizio ha depositato atto di intervento la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL).

Considerato che tale soggetto non è parte del giudizio a quo;

che, secondo la costante giurisprudenza di questa Corte, nei giudizi incidentali di legittimità costituzionale, l'intervento di soggetti estranei al giudizio principale è ammissibile, ai sensi dell'art. 4, comma 3, delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, soltanto per i terzi titolari di un interesse qualificato, inerente in modo diretto e immediato al rapporto sostanziale dedotto in giudizio e non semplicemente regolato, al pari di ogni altro, dalla norma o dalle norme oggetto di censura (ex plurimis, sentenza n. 120 del 2018 e la relativa ordinanza letta all'udienza del 10 aprile 2018, sentenze n. 77 del 2018 e n. 275 del 2017);

che tale orientamento è stato più volte espresso da questa Corte anche con riguardo alla richiesta di intervento da parte di soggetti rappresentativi di interessi collettivi o di categoria (ex plurimis, sentenza n. 120 del 2018 e la relativa ordinanza letta all'udienza del 10 aprile 2018, sentenza n. 77 del 2018);

che la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), oltre a non essere parte del giudizio principale, non è titolare di un interesse qualificato, immediatamente inerente al rapporto sostanziale dedotto in giudizio, che ne legittimi l'intervento, atteso che essa non vanta una posizione giuridica suscettibile di essere pregiudicata immediatamente e irrimediabilmente dall'esito del giudizio incidentale bensì un mero indiretto, e più generale, interesse connesso agli scopi statutari di tutela degli interessi economici e professionali dei propri iscritti;

che il suo intervento nel presente giudizio deve, perciò, essere dichiarato inammissibile.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara inammissibile l'intervento della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL).

F.to: Giorgio Lattanzi, Presidente

Le sentenze e le ordinanze della Corte costituzionale sono pubblicate nella prima serie speciale della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (a norma degli artt. 3 della legge 11 dicembre 1984, n. 839 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092) e nella Raccolta Ufficiale delle sentenze e ordinanze della Corte costituzionale (a norma dell'art. 29 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, approvate dalla Corte costituzionale il 16 marzo 1956).

Il testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale fa interamente fede e prevale in caso di divergenza.