

LA CORTE COSTITUZIONALE BOCCIA LA FORNERO E “MINACCIA” LE TUTELE CRESCENTI

Avv. Paolo Stolfa

L'Ufficio Stampa della Corte Costituzionale, con comunicato del 24 febbraio 2021, ha annunciato di aver accolto l'eccezione di incostituzionalità sollevata dal Tribunale del Lavoro di Ravenna - nella persona del dott. Dario Bernardi - in relazione al comma 7 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla Legge Fornero (L. 92/2012). Allo stato è stato pubblicato solo un comunicato stampa: attendiamo le motivazioni. La norma sottoposta al vaglio della Consulta, in particolare, prevedeva la facoltà - e non l'obbligo - per il Giudice di ordinare la reintegrazione del lavoratore licenziato per motivi economici anche nei casi di accertata insussistenza del giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento.

L'Ufficio Stampa, in particolare, ha fatto sapere che *“La Corte ha ritenuto che sia irragionevole – in caso di insussistenza del fatto - la disparità di trattamento tra il licenziamento economico e quello per giusta causa: in quest'ultima ipotesi è previsto l'obbligo della reintegra mentre nell'altra è lasciata alla discrezionalità del giudice la scelta tra la stessa reintegra e la corresponsione di un'indennità”*.

Il medesimo ufficio ha specificato che la sentenza sarebbe stata pubblicata nelle successive settimane, ma ad oggi nulla è stato ancora reso noto.

La Corte, dunque, ha accolto l'eccezione sollevata dal Tribunale di Ravenna con ordinanza del 7 febbraio 2020, nella quale il Giudice *a quo* aveva esposto i propri dubbi di incostituzionalità del comma 7 dell'art. 18 St. lav. per contrasto con gli artt. 3 comma 1, 41 comma 1, 24 e 111 comma 2 della Costituzione. Quanto all'art. 3 (principio di uguaglianza), secondo il Giudice rimettente il testo della norma disciplinava in maniera ingiustificatamente differente due situazioni identiche, ovvero il licenziamento per giusta causa ed il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle ipotesi in cui fosse stata accertata l'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento. L'evidente disparità di trattamento, secondo il giudice a quo, concerneva situazioni del tutto identiche, nelle quali il diverso regime di tutela si basava esclusivamente sulla qualificazione inizialmente data al licenziamento dal datore di lavoro.

A questo riguardo, era stato rilevato in dottrina (cfr. Rivista Italiana di Diritto del Lavoro n. 3/2020, nota di P. Stolfa) che tale quadro normativo consentiva al datore di lavoro di scegliere il regime sanzionatorio a lui più conveniente, favorendo così condotte elusive e fraudolente. La normativa, infatti, consentiva ad un datore di lavoro che volesse “sbarazzarsi” di un lavoratore “scomodo” di scegliere l'iter a lui più conveniente, costruendosi *ad hoc* un motivo economico, piuttosto che un inadempimento disciplinare, che avrebbe in ogni caso escluso la tutela reintegratoria.

Altri profili di illegittimità poi erano stati ravvisati in relazione al principio di libertà dell'iniziativa economica privata di cui all'art. 41 Cost., in quanto - secondo il giudice a quo - il comma 7 in questione avrebbe attribuito al giudice un potere squisitamente privatistico ed imprenditoriale, quello cioè di valutare se fosse conveniente o meno per l'economia aziendale la reintegra di un lavoratore, sostituendosi così di fatto all'imprenditore.

Occorrerà, dunque, attendere la pubblicazione della sentenza per conoscere le motivazioni di accoglimento della Corte, ma si può ritenere sin d'ora che tale pronuncia avrà ripercussioni importanti anche sui contratti a tutele crescenti, posto che il Jobs Act (d.lgs. 23/2015), pur eliminando la discrezionalità in capo al giudice, disciplina anch'esso in maniera che , a questo punto, dopo la

pronuncia della Consulta, dovrebbe ritenersi ingiustamente differente, due fattispecie – il licenziamento disciplinare e quello per giustificato motivo oggettivo – affette dal medesimo grado di invalidità.