



CORTE COSTITUZIONALE

La Costituzione
della
Repubblica Italiana



Sentenza 194/2018

Giudizio

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:

Arti 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.

Visiti 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;

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

uditii 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 par. 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 adottata 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 reintegratorie sarebbero state due». Il rimbattente 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 reintegratorie a fronte di 2)».

1.2.- Con riguardo alla non manifesta infondatezza, il rimbattente, 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, «privano la] ricorrente di gran parte delle tutele tuttora vigenti per coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato prima del 7.3.2015» e «precludono] 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] un automatismo in base al quale al lavoratore spetta, in caso di [...] illegittimità del licenziamento, la piccola somma risarcitoria [da essi] prevista».

Lo stesso rimbattente 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 «fornisce per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili tra 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 «inadeguate]» 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 rimitente 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 rimitente 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 irragionevolezza».

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 fattologica 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 rimitente 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 rimitente 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 finire 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, occorre 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 rimentente 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 la 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 rimentente 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 riparaione» (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 rimentente 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 rimentente 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 rimbattente 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 rimbattente, oltre a rinviare a quanto esposto in ordine ai fatti di causa, alle ragioni dell'illegitimità 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)» 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 rimbattente 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 regola 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, imdona a dissuadere il datore di lavoro dall'inviare 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'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'irragionevolezza 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 controbalanciata da concreti risultati occupazionali, con sacrifici abnormi di parti 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»;

«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, vincolata dagli effetti concretamente verticizzati dalla condotta e dalle caratteristiche che

connotano il licenziamento», vanifica il contrapposito 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 artt. 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 «platond», 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 rinvio, 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, comotano 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 «platform» 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 se 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 «fatispecie 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 degli 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 risolvibili *ad numum*. 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 ripartizione 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 dall'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 temporaneamente 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 ripartizione prevista dalle disposizioni censurate, l'interveniente rappresenta che l'indennità da queste stabilita «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 trova 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 tutela 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 tutela crescente 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 «automat[i]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 «fisso» e crescente solo in base all'anzianità di servizio» (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] soddisfatto] 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 «proteggono] 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), la 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 porre 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 dichiarata 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 rimbattente 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 rimbattente 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 subito dal lavoratore, nonché un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente.

Poiché il contenuto della novella legislativa è circoscrittibile 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 indonee 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 eccipiti, 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 attingono all'ammissibilità delle questioni sollevate dal giudice rimestente.

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 rimestente 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 «invocando la tutela di cui all'art. 3 del D.Lgs. 23/2015». Lo stesso rimestente afferma poi di ritenere che, «a fronte della estrema genericità della motivazione adottata e della assoluta mancanza di prova della fondatezza di alcune delle circostanze lacrimosamente accennate nell'espulsione, il vizio ravvisabile sia il più grave tra 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 rimestente ritiene che il caso sottoposto al suo esame sia inquadrabile in tale fattispecie e compori 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'irrelevanza 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 rimestente 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'irrelevanza 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 rimestente 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 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 rimestente afferma di dovere applicare, prevista non dal comma 2 ma dal comma 1 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015.