

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Dalla prevedibilità dell'indennità risarcitoria alla personalizzazione del risarcimento del danno al lavoratore secondo la Corte Costituzionale

Annamaria Minervini

Professore associato di Diritto del lavoro – Università degli Studi di Bergamo

Working Paper n. 1

ABSTRACT

Il contributo contiene una lettura di alcuni temi trattati nella sentenza della Corte Costituzionale n.194 del 26 settembre 2018. In particolare si sofferma sull'iter argomentativo della Corte nell'affrontare le singole questioni di costituzionalità sollevate dal giudice remittente e sui contenuti della decisione della Corte, passando attraverso l'analisi delle forme di tutela risarcitoria del danno, anche nella forma degli automatismi e delle forfetizzazioni e della idoneità ed adeguatezza del risarcimento. La soluzione prospettata dalla Corte è stata la dichiarazione di illegittimità costituzionale del metodo di determinazione automatica del risarcimento del danno, previsto dal d.lgs n.23 del 2018 ed ancorato al solo criterio dell'anzianità lavorativa, e l'indicazione del giudice di un'ampia rosa di criteri ulteriori per la valutazione del danno, con una decisione che desta qualche perplessità in relazione alle sue ricadute sul piano pratico.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- ❖ Con la sentenza n.194 del 26 settembre 2018 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art.3, comma 1, del d. lgs. n.23 del 2015 sul punto della determinazione del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo secondo un automatismo fondato sul criterio dell'anzianità lavorativa.
- ❖ Tale risarcimento del danno, invece, deve essere adeguato ed avere capacità dissuasiva.
- ❖ Il giudice potrà esercitare il proprio potere discrezionale nella valutazione del danno entro precisi parametri.
- ❖ I parametri, che corrispondono a quelli già previsti in generale per il risarcimento del danno da licenziamento, dovrebbero essere oggettivi.
- ❖ Invece, alcuni di essi non sono oggettivi e riguardano la situazione personale e variabile del lavoratore.

IL MESSAGGIO

Sebbene la sentenza n.194 del 2018 abbia affrontato il problema del risarcimento del danno forfettizzato, essa ha introdotto una serie di criteri o parametri ai quali dovrà attenersi il giudice, la cui applicazione potrebbe condurre a un'eccessiva indeterminazione nella valutazione del danno. Tale indeterminazione oltre a vanificare lo scopo occupazionale del contratto a tutele crescenti, potrebbe a sua volta produrre effetti discriminatori per alcune categorie di lavoratori, segnatamente quelli senza carichi di famiglia, oltre all'irragionevole effetto di incertezza comportamentale per il datore di lavoro che sia (come è logico) ignaro delle condizioni personali del lavoratore.

Indice

1. Le questioni sollevate dal Giudice remittente	4
2. I profili di illegittimità costituzionale	6
3. La decisione della Corte Costituzionale	8
4. Le conclusioni della Corte Costituzionale.....	14

1. Le questioni sollevate da Giudice remittente

Un'analisi della valutazione della Corte Costituzionale in relazione al d.lgs. n. 23 del 2015 necessariamente deve prendere le mosse dall'esame delle questioni di costituzionalità sollevate dal giudice remittente con l'ordinanza del Tribunale di Roma.¹ Sono molteplici le questioni che hanno determinato da parte del Giudice remittente la decisione di rilevanza della questione di costituzionalità dell'art. 1, comma 7, lett. c), legge n. 183/2014 e degli artt. 2, 4, 10 del d.lgs. n. 23/2015.

Secondo il Tribunale di Roma la nuova normativa del 2015 avrebbe precluso qualsiasi discrezionalità valutativa del giudice imponendo al giudice un automatismo.

Il contrasto della normativa sarebbe stato:

a) con l'art. 3 Cost., in quanto l'importo dell'indennità risarcitoria prevista dal Jobs Act non avrebbe rivestito carattere compensativo né dissuasivo ed avrebbe avuto conseguenze discriminatorie; inoltre, il giudice avrebbe dovuto trattare in modo uniforme anche casi molto dissimili tra loro;

b) con gli artt. 4 e 35 Cost., in quanto al diritto del lavoro sarebbe stato attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso;

c) con gli artt. 117 e 76 Cost., in quanto la sanzione per il licenziamento illegittimo sarebbe stata inadeguata rispetto a quanto statuito dalle fonti sovranazionali, come la Carta di Nizza e la Carta Sociale europea; mentre il rispetto delle fonti sovranazionali costituiva un preciso criterio contenuto nella legge delega.

a) In relazione alla violazione dell'art. 3 Cost. il Giudice remittente lamentava, quindi, la mancanza del carattere dissuasivo della sanzione prevista dal Jobs Act, a carico del datore di lavoro, che di fatto poteva favorire la prassi di licenziamenti assistiti da "pseudo-motivazioni" o da motivazioni standard.

Inoltre, una quantificazione irrisoria si risolveva in un incentivo all'inadempimento, non inducendo le imprese all'adozione di condotte virtuose, considerando che la sanzione indennitaria di importo contenuto sarebbe stata scissa dall'effettivo pregiudizio provocato e sottratta, nella sua quantificazione, alla valutazione del giudice.

Per la verità, si deve ricordare che un altro argomento è stato portato da chi si è posto la domanda se il sistema previsto nel Jobs Act fosse rispondente ai principi costituzionali, vale a dire la considerazione che le conseguenze di tale sistema, differenziando in modo irragionevole situazioni simili (assunti ante 2015 e assunti post 2015), sarebbero state discriminatorie in pregiudizio dei neoassunti, che sarebbero stati maggiormente esposti al licenziamento rispetto a coloro che sono stati assunti in precedenza.

In proposito si deve rilevare che evidentemente tale rilievo poteva avere valore solo nell'ambito di licenziamenti collegati a un motivo oggettivo o per riduzione di personale, diventando a sua volta un possibile e "criptato" criterio di scelta del personale da licenziare. Di certo non si poteva applicare detta critica al licenziamento fondato su mancanza del lavoratore, vale a dire nel caso di licenziamento per giusta causa e di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

b) In relazione alla violazione dell'art. 4 e dell'art. 35 Cost., il Giudice remittente aveva ritenuto che tali norme fossero state violate dal Jobs Act, che sostanzialmente avrebbe

¹ Trib. Roma, ord. 26 luglio 2017, in RIDL, fasc.4, 2017, con nota di G. PROIA *Sulla questione di costituzionalità del contratto a tutele crescenti*, p. 780 ss.

“valutato” il diritto al lavoro con una quantificazione “modesta ed evanescente”, in comparazione con quella prevista dalla l. n. 92/2012.

Ed ancora, solo una tutela efficace nei confronti di un licenziamento ipoteticamente ingiustificato avrebbe garantito le libertà fondamentali dei lavoratori nei luoghi di lavoro, quali la libertà di espressione, la difesa della dignità, la libertà sindacale, etc.

c) In relazione agli artt.76 e 117 Cost., il Giudice remittente aveva ritenuto che secondo l’art. 117 Cost. l’ordinamento interno dovesse rispondere ai vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario e dai trattati internazionali, che assumono carattere di norme interposte idonee a rappresentare un parametro di costituzionalità del diritto interno (come stabilito dalla Corte Costituzionale con le sentenze n. 348 e n. 349 del 2007).

Ed ancora, poiché l’art. 76 Cost., riguardante la funzione legislativa delegata, prevede che il Governo possa essere delegato all’esercizio della funzione legislativa secondo principi e criteri direttivi precisi, la legge delega n. 183/2014 (art. 1, comma 7) aveva indicato quale criterio generale la «coerenza con la regolazione dell’Unione europea e le convenzioni internazionali».

A tale proposito il Giudice remittente aveva ricordato che la Carta di Nizza (art. 30) impone agli Stati membri di garantire un’adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato; che la Convenzione ILO n. 158/1982 sui licenziamenti prevede che, in caso di licenziamento ingiustificato, se il giudice o gli organismi competenti non hanno il potere di annullare il licenziamento e/o di ordinare o di proporre il reintegro del lavoratore, o non ritengano che ciò sia possibile nella situazione data, dovrebbero essere abilitati ad ordinare il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata appropriata; che la Carta Sociale europea (art. 24) stabilisce che «per assicurare l’effettivo esercizio del diritto di tutela in caso di licenziamento, le parti si 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 sulla 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»; che, secondo il Comitato Europeo dei Diritti Sociali (CESD) (decisioni del 31 gennaio 2017 *complaints n. 106/2014* e n. 107/2019) l’adeguato indennizzo deve includere: il rimborso delle perdite economiche subite tra la data del licenziamento e la decisione del ricorso; la possibilità di reintegrazione; la compensazione ad un livello sufficientemente elevato per dissuadere il datore di lavoro e risarcire il danno subito dal dipendente.

Secondo il Comitato Europeo, in verità, sarebbe vietato anche qualunque “tetto”, tale da determinare alle indennità riconosciute dalla legislazione interna (in particolare dalla nostra legge n. 92/2012) di non essere in rapporto con il pregiudizio subito e sufficientemente dissuasive. Secondo lo stesso giudice remittente non si tratta di certo di decisioni adottate da parte di un organo giudicante, bensì si tratta solo di pareri; ciò nondimeno resterebbe il fatto che la Carta Sociale europea deve essere considerata quale fonte interposta (Corte Cost. n. 178/2015), e la Carta Sociale, come già detto, prevede (art. 24) che l’indennizzo sia “congruo” o la riparazione sia “adeguata”.

2. I profili di illegittimità costituzionale

Il principale profilo di illegittimità costituzionale sollevato non ha riguardato la marginalizzazione della tutela reintegratoria (atteso che la Corte Costituzionale ha affermato che la tutela reintegratoria non costituisce l'unico strumento per attuare i principi di garanzia del diritto del lavoro)², ma ha riguardato la consistenza e l'adeguatezza del risarcimento economico, divenuto ristoro prevalente rispetto al risarcimento del danno in forma specifica.

a) Il contrasto con l'art. 3 Cost.

La questione principale sottoposta al giudizio della Corte Costituzionale, senza dubbio era costituita dalla violazione dell'art. 3 Cost., che prevede il principio di uguaglianza nelle sue declinazioni della razionalità e della ragionevolezza. Il principio sarebbe stato violato dalla concomitante esistenza di due diverse forme di tutela, a parità sostanziale di situazioni, tra lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 e lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

Un giudizio sull'ingiustificata disparità di trattamento deve però confrontarsi con la giurisprudenza della Corte Costituzionale, secondo cui non contrasta col principio di uguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi del tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche.³

Va ricordato, però, che la differente disciplina che si avvicenda nel tempo, secondo una parte della dottrina,⁴ presuppone comunque una diversificata situazione oggettiva, situazione che non è riscontrabile nel caso di specie (rapporto tra vecchi assunti e nuovi assunti) stante l'identica situazione di fatto in cui versano vecchi e nuovi assunti alle dipendenze del medesimo datore di lavoro.

Ed ancora, per altra dottrina, critica nei confronti del d.lgs. n. 23 del 2015, le discipline diverse si applicherebbero non solo a situazioni del tutto identiche, ma anche sincroniche, se si considera che si è in presenza della contemporanea esistenza di norme relative a casi uguali.⁵

L'ordinanza del Tribunale di Roma di rimessione alla Corte Costituzionale si è uniformata a tale opzione interpretativa.

b) Il contrasto con gli artt. 4 e 35 Cost.

La disciplina prevista dall'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 sarebbe stato frutto di una scelta legislativa manifestamente inidonea alla tutela del bene lavoro prevedendosi un'indennità esigua, che comporterebbe di fatto una compressione irragionevole dell'interesse del lavoro a favore dell'interesse dell'impresa.

L'irragionevolezza del legislatore si rifletterebbe anche sull'intera disciplina del rapporto di lavoro, determinando una ricaduta negativa sulla concreta effettività dei diritti del lavoro sanciti dal legislatore.

² Corte Cost., sent. 7 febbraio 2000, n. 46.

³ Corte Cost., sent. 13 novembre 2014, n. 254.

⁴ S. GIUBBONI, *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, in *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2015, n. 246; M.V. BALLESTRERO, *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. Dir.*, n. 1/2015, 39 ss..

⁵ V. SPEZIALE, *La questione di legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti*, in *Riv. giur. lav.*, 2017; dello stesso Autore, *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti tra law and economics e vincoli costituzionali*, in *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 259/2015.

c) Il contrasto con gli artt. 76 e 117 Cost.

La questione di costituzionalità ha riguardato il contrasto con il diritto sovranazionale e internazionale.

Pur non essendo questo il profilo prevalente dell'ordinanza di rimessione, è interessante il tentativo di radicare il dubbio di costituzionalità su norme e principi derivanti da ordinamenti esterni a quello nazionale.

È vero che l'art. 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (la c.d. Carta di Nizza) si limita a stabilire che «Ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato», senza riferimento a un criterio di adeguatezza della tutela. Ma è vero anche – come è stato detto⁶ – che la norma dell'art. 30 deve leggersi in combinato disposto con l'art. 52 della Carta di Nizza, secondo la quale «Eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla presente Carta devono essere previste dalla legge e rispettare il contenuto essenziale di detti diritti e libertà»; sicché, una sanzione inadeguata in caso di licenziamento sarebbe incoerente con il vincolo “forte” dell'art. 30, consistente nella giustificazione sostanziale del licenziamento, ed inoltre un modesto indennizzo non sarebbe rispettoso del “contenuto essenziale” del diritto alla tutela contro un licenziamento ingiustificato.

Sempre con riferimento alle fonti esterne, va considerato anche l'art. 24 della Carta Sociale europea,⁷ che, essendo una norma di natura internazionale, ha carattere di norma interposta, che si pone in una posizione intermedia tra la norma costituzionale e la legge ordinaria di recepimento o di ratifica.

Sicché, le norme interne contrastanti con la Carta Sociale europea sono da considerarsi illegittime per violazione della Costituzione, ai sensi degli artt. 11 e 117, comma 1.

Con riferimento all'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo, l'art. 24 della Carta Sociale europea prevede il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo a ricevere «un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione», secondo il principio di effettività della tutela, che comporta che la sanzione per l'ingiusta perdita del posto di lavoro deve essere adeguata, avere efficacia dissuasiva e offrire un ristoro integrale al lavoratore.

Anche il Comitato OIL, nell'interpretare l'art. 10 della Convenzione n. 158/1982, afferma che laddove debba essere sostituito il rimedio della reintegrazione, che sarebbe preferibile, la sostituzione deve prevedere una forma di compensazione “adeguata”.

Sicché, l'indennizzo previsto dal Jobs Act contro il licenziamento ingiustificato, secondo il Giudice remittente, non poteva essere considerato adeguato, tanto più che la norma incriminata limita il potere discrezionale dell'autorità giudiziaria in relazione alla modulazione dell'indennizzo in ragione del caso concreto e delle diverse motivazioni del datore di lavoro, «giungendo ad apprestare identica tutela a situazioni molto dissimili nella sostanza».

⁶ A. PERULLI, *Una questione di “valore”. Il Jobs Act alla prova di costituzionalità*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”*. IT, n. 15/2017, 15.

⁷ Sulla quale si rinvia a: G. FONTANA, *La Carta Sociale Europea e il diritto al lavoro oggi*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”*. IT, n. 132/2016.

3. La decisione della Corte Costituzionale

La Corte ha ritenuto incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato, previsto dal d.lgs. n. 23/2015 e confermato dal decreto dignità del 2018, criterio determinato dall'anzianità di servizio del lavoratore, in quanto il meccanismo di quantificazione rende l'indennità "rigida" e "uniforme" per tutti i lavoratori con la stessa anzianità di servizio, tanto da farle assumere i connotati di una liquidazione «forfetizzata e standardizzata» del danno derivante dal licenziamento ingiustificato.⁸

Con riferimento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), la Corte ha esteso a tale normativa il proprio giudizio, in quanto la parte ricorrente aveva evidenziato che, nelle more del giudizio di legittimità costituzionale, era intervenuto il predetto decreto-legge, che ha modificato il censurato art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, elevando la misura minima e massima dell'indennità risarcitoria, ma lasciando invariata la struttura anelastica e per tetti dell'indennità prevista.

La Corte ha ritenuto che la novella legislativa non abbia intaccato il meccanismo contestato e non abbia mutato, quindi, i termini essenziali della questione posta dal giudice remittente.

Al riguardo, si deve osservare che la ricognizione della Corte Costituzionale avrebbe dovuto essere limitata esclusivamente al d.lgs. n. 23/2018, atteso che l'esame della Corte dovrebbe limitarsi all'oggetto dell'ordinanza di rimessione.

Sicché, l'art. 3, comma 1, del d.l. n. 87/2018, avrebbe dovuto essere oggetto di diverso ed autonomo giudizio di costituzionalità.⁹

La Corte, poi, ha dichiarato: a) inammissibile per difetto di rilevanza la questione della legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, comma 2, e 4 del d.lgs. n. 23/2015; b) inammissibile per difetto di motivazione sulla rilevanza e sulla non manifesta infondatezza la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 3, del d.lgs. n. 23/2015; c) inammissibile per difetto di motivazione sulla non manifesta infondatezza la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lett. c), della legge n. 183/2014.

Conseguentemente, il giudizio di legittimità costituzionale è stato circoscritto all'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

1- L'ordine di esame delle questioni sollevate in relazione a tale disposizione da parte del Giudice remittente è in parte modificato dall'esame preliminare della questione sollevata, con riferimento agli artt. 76 e 117, comma 1, Cost., in relazione allo specifico parametro interposto dall'art. 10 della Convenzione OIL n. 158/1982 sui licenziamenti.

La Corte ha concluso per l'inammissibilità delle questioni sollevate dal Giudice remittente in relazione all'art. 10 di detta convenzione internazionale –che pure avrebbe vocazione costituzionale– per un motivo molto lapalissiano: la Convenzione non è stata ratificata dall'Italia e pertanto non può considerarsi vincolante; essa è inidonea, dunque, ad integrare il parametro dell'art. 117, comma 1, Cost.¹⁰. Ciò, anche se sussiste

⁸ Corte Cost., sent. 26 settembre 2018, n. 194.

⁹ C. ROMEO, *La Consulta e la parziale rivoluzione sulla misura dell'indennità per licenziamento illegittimo*, in *Giurisprudenza italiana*, in corso di pubblicazione.

¹⁰ M. PEDRAZZOLI, *Articolo 30 – Tutela dei lavoratori in caso di licenziamento ingiustificato*, in AA.VV., *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Milano, 2017, 578 ss.

l'obbligo per gli Stati di non attuare, nelle more della ratifica, una legislazione in contrasto con l'obbligazione assunta a livello internazionale.

2- a) Quanto alla valutazione della legittimità costituzionale in relazione all'art. 3 Cost. dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, in quanto la norma violerebbe il principio di uguaglianza, perché tutelerebbe i lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015 in modo ingiustificatamente deteriore rispetto a quelli assunti prima di detta data, anche presso la stessa azienda, la Corte ha ritenuto non fondata la questione sollevata.

La Corte è pervenuta a tale conclusione, dopo avere constatato che il Giudice remittente censura non tanto il regime sostanziale di tutela diversificata quanto il criterio temporale di tale regime.

Sicché, la Corte ha richiamato la propria giurisprudenza che ha affermato che «non contrasta, di per sé, con il principio di uguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi del tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido strumento 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), e che ha riconosciuto «alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, [n.d.r. il potere di] delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme (sentenza 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).

Secondo la Corte il “canone di ragionevolezza” e quindi il principio di uguaglianza non sono stati contrastati dalla modulazione temporale derivante dall'applicazione del d.lgs. n. 23/2015, se si considera lo scopo, dichiaratamente perseguito dal legislatore, di volere «rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione» (art. 1, comma 7, legge n. 183/2014).

Quindi la differenziata disciplina prevista dal legislatore e applicabile a casi identici tra loro, non giustificata dal fatto che riguarda periodi temporali diversi, è legittima in relazione all'art. 3 Cost. in quanto finalizzata a incentivare l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

b) La Corte, proseguendo nell'analisi delle questioni di costituzionalità sollevate dal Giudice remittente in riferimento all'art. 3 Cost., secondo cui l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 tutelerebbe i lavoratori privi di qualifica dirigenziale in modo ingiustificatamente deteriore rispetto ai dirigenti, i quali non essendo soggetti alla nuova disciplina continuano a godere di indennizzi di importo minimo e massimo più consistente, ha ritenuto non fondata la questione.

La Corte ha respinto la questione sollevata dopo avere richiamato la propria giurisprudenza sulla legittimità costituzionale in relazione all'art. 3 Cost. delle norme che abbiano previsto una differente disciplina (quale quella che già inizialmente aveva previsto l'esclusione della categoria dei dirigenti dalla previsione delle norme legislative sui licenziamenti individuali, compresa la regola della necessaria giustificazione del licenziamento) per i dirigenti, considerata la loro diversità di lavoro, che non può comportare la paragonabilità dei dirigenti alle altre categorie di prestatori di lavoro.

3- Anche la questione di costituzionalità dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, sollevata con riferimento agli artt. 76 e 117, comma 1, Cost., per il tramite del parametro interposto dell'art. 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, è stata ritenuta infondata.

In particolare, la Corte ha richiamato la propria giurisprudenza secondo la quale «perché la Carta dei diritti UE sia invocabile in un giudizio di legittimità costituzionale, occorre 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).

Vale a dire che, nel caso di specie, la norma incriminata dovrebbe rientrare nell’ambito di applicazione di una norma del diritto dell’Unione diversa da quella della Carta stessa. Con riferimento alla disciplina dei licenziamenti individuali l’Unione non ha mai, in concreto, esercitato il proprio potere normativo né ha adottato direttive che prevedano prescrizioni minime, pur rientrando la materia nell’art. 153, paragrafo 2, lettera d), del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea (TFUE).

La Corte, pertanto, ha escluso che la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea sia applicabile alla fattispecie e che, quindi, l’art. 30 possa essere invocato quale parametro interposto¹¹ nella questione di costituzionalità con riferimento agli artt. 76 e 117, comma 1, Cost.¹²

4- La Corte ha affrontato, infine, la questione di costituzionalità dell’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, in relazione agli artt. 3, 4, comma 1, 35, comma 1, e 76 e 117, comma 1, Cost., questi ultimi in relazione all’art. 24 della Carta Sociale europea.

Ma prima di entrare nel vivo della questione, la Corte ha ripercorso la propria giurisprudenza in materia di giustificazione e di tutela dei licenziamenti. E lo ha fatto con dovizia di richiami ai principi che nel corso degli anni si sono affermati.

La Corte ha, quindi, analizzato la natura della tutela prevista dal legislatore in caso di licenziamento illegittimo.

L’art. 3, comma 1, del d.l. n. 23/2015 prevede una tutela, per il caso di licenziamento illegittimo, che non è specifica, poiché non si prevede la reintegrazione nel posto di lavoro; essa è invece una tutela per equivalente e quindi di tipo economico.

Tale tutela è prevista in tutti i casi in cui il licenziamento sia ingiustificato, sia che si tratti di licenziamento comminato per giustificato motivo soggettivo sia che si tratti di licenziamento comminato per giusta causa.

È interessante notare come la Corte abbia anche ritenuto che il fatto che il legislatore utilizza il termine “indennità” non esclude che si tratti di un rimedio risarcitorio; soltanto che la misura del risarcimento è interamente prestabilita dal legislatore.

Ciò che viene preso in considerazione è che tale meccanismo di quantificazione determina una rigidità dell’indennità, che non è graduabile in relazione a parametri diversi dall’anzianità di servizio e la rende uniforme per tutti i lavoratori (assunti dopo il marzo 2015) aventi la stessa anzianità. L’effetto uniformante è maggiormente

¹¹ Sulla norma interposta si veda: G.T. TESAURO, *Costituzione e norme esterne*, in *Il Diritto dell’Unione europea*, n. 2/2009, 196 ss.

¹² Sul tema si veda: M. PEDRAZZOLI, *ult. op. cit.*, pp. 597-598; F. BUFFA, *Compatibilità del contratto a tutele crescenti con il diritto europeo*, in *Questione Giustizia*, 2015, fasc. 3, 43 ss.; V. DE MICHELE, *La (in)compatibilità della riforma dei licenziamenti collettivi nel Jobs Act 2 nel prisma del diritto dell’Unione europea*, in E. GHERA - D. GAROFALO (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 41 ss.

evidenziato dal fatto che la determinazione prestabilita e forfettizzata del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo non è incrementabile nemmeno mediante la prova.

- Una quantificazione forfettizzata e predeterminata del risarcimento del danno secondo la Corte contrasta con il principio di uguaglianza sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni tra loro diverse.

La disparità di trattamento tra i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 e determinata dall'esclusione della valutazione del giudice sulla gravità di comportamento del datore di lavoro è il risultato dell'applicazione di un automatismo legislativo.¹³

La Corte, a tal proposito, ha valorizzato l'evoluzione legislativa intervenuta negli anni, volta a considerare i possibili e diversi fattori, che determinano il pregiudizio in caso di licenziamento ingiustificato.

In particolare, la Corte ha osservato che l'art. 8 della legge n. 604/1966 (modificato dall'art. 2, comma 3, della legge n. 108/1990) ha attribuito al giudice il compito di determinare l'indennità risarcitoria (sia pure all'interno di un limite minimo e di un limite massimo di mensilità dall'ultima retribuzione globale di fatto) «avuto riguardo al numero di dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti». La scelta del legislatore è stata anche confermata nel disposto dell'art. 18, comma 5, della legge n. 300/1970 (come sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b, della legge n. 92/2012).

La disposizione censurata si discosta rispetto a questa scelta. Ma, secondo la Corte, la tutela risarcitoria non può essere ancorata a un unico parametro (quello dell'anzianità di servizio), ma deve essere rapportata a una molteplicità di criteri, che possono essere valutati dal giudice nell'esercizio della sua discrezionalità per soddisfare l'esigenza di personalizzazione del risarcimento del danno subito dal lavoratore. L'esigenza di personalizzazione del risarcimento, secondo la Corte, sarebbe imposta dal principio di uguaglianza. Sicché, la previsione di una misura risarcitoria uniforme si tradurrebbe in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere diverse.

In verità, questo passaggio della sentenza non è condivisibile, poiché la Corte sembra fare discendere il contrasto con l'art. 3 Cost. dalla disposizione incriminata meramente dal fatto che il legislatore in precedenti occasioni abbia stabilito che il risarcimento del danno nel caso di licenziamento ingiustificato debba essere correlato a una serie di criteri più o meno ampi piuttosto che a un unico criterio. Tale criterio, oltretutto, è quello avente il carattere della maggiore certezza nella sua determinazione, atteso che il numero dei dipendenti può variare nel periodo precedente o successivo al licenziamento, le dimensioni dell'impresa sono di difficile determinazione, il comportamento delle parti è necessariamente un criterio che deve essere oggetto di valutazione soggettiva, le condizioni delle parti sono anch'esse estremamente difficili da valutare nella loro effettività reale.

La Corte, poi, non esplica affatto come il principio di uguaglianza debba tradursi nella necessità di una personalizzazione del risarcimento del danno subito dal lavoratore e come l'indebita omologazione di situazioni diverse possa ledere il principio di uguaglianza.

¹³ L'automatismo in sé e per sé sacrifica in generale l'uguaglianza, contravvenendo al divieto derivante dall'art. 3 Cost. di pareggiare situazioni che siano tra loro diverse. Si veda in tal senso: S. LEONE, *Automatismi legislativi, presunzioni assolute e bilanciamento*, in *Rivista del Gruppo di Pisa*, n. 1/2018, 8.

Invero, sarebbe bastato che la Corte si fosse richiamata alla propria giurisprudenza in materia di automatismi legislativi, automatismi che la Corte stessa in passato ha sottoposto a un rigoroso controllo di ragionevolezza.¹⁴

- Diversamente si deve convenire con l'iter argomentativo adottato dalla Corte in relazione al contrasto con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità risarcitoria a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento ingiustificato e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente.

Infatti, poiché la previsione dell'indennità risarcitoria si configura come una liquidazione legale forfettizzata, la Corte ha richiamato la propria giurisprudenza in materia di forfettizzazioni legali limitative del risarcimento del danno.

In particolare, pur non avendo alcuna copertura costituzionale la regola di integralità della riparazione del danno (sentenza n. 148 del 1955), dette forfettizzazioni legali devono essere tali da garantire l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991).

Sicché, per la Corte il risarcimento del danno, seppur forfettizzato, deve essere necessariamente equilibrato e tale da realizzare un adeguato temperamento degli interessi in conflitto (sentenze n. 235 del 2014, n. 303 del 2011, n. 482 del 2000, n. 132 del 1985).

Rispetto a tale principio la Corte ha ritenuto adeguata la misura massima dell'indennità risarcitoria, prevista dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, ma non ha ritenuto adeguata la misura nel caso di anzianità scarsa, anche se è prevista una misura minima dell'indennità di quattro (e ora di sei) mensilità.

In sostanza, la previsione non costituisce un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento ingiustificato.

Ma anche tale conclusione sembra affrettata, limitandosi ad affermare *sic et simpliciter* un giudizio di inadeguatezza senza precisare quale sia il motivo per il quale un'indennità pari a quattro (e ora a sei) mensilità non possa ritenersi adeguata nel caso di licenziamento riguardante un lavoratore con anzianità di un solo anno di servizio.

- Sempre con riferimento al giudizio di inadeguatezza dell'indennità forfettizzata rispetto alla funzione riparatorio-compensativa del danno sofferto dal lavoratore ingiustamente licenziato, la Corte ha analizzato la questione in relazione alla necessità che l'indennità abbia anche una funzione dissuasiva nei confronti del datore di lavoro, allontanandolo dall'intento di licenziare senza un valido motivo.

Anche questo aspetto risulta trattato dalla Corte solo in maniera apodittica, seppure si può convenire con la conclusione che l'indennizzo forfettizzato, in particolare quello riguardante i lavoratori con anzianità minore, possa essere considerato poco dissuasivo rispetto alla scelta datoriale di licenziare senza un'adeguata motivazione.

E dunque, secondo la Corte, una tutela economica, che può non costituire un adeguato ristoro del danno prodotto dal licenziamento né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare senza una giusta motivazione, comprime l'interesse del lavoratore in misura eccessiva tanto da essere incompatibile con il principio di ragionevolezza.¹⁵

¹⁴ Per una rassegna di giurisprudenza costituzionale sul tema si veda: L. PACE, *Gli automatismi legislativi nella giurisprudenza costituzionale*, in *Rivista del Gruppo di Pisa*, n. 3/2014; sul principio di ragionevolezza si veda: M. CARTABIA, *I principi di ragionevolezza e proporzionalità nella giurisprudenza costituzionale italiana*, in www.cortecostituzionale.it, 2013, 12 ss.

¹⁵ La normativa sui licenziamenti introdotta con il Jobs Act va inserita nel quadro normativo complessivo, che prevede che il lavoratore che perde il posto di lavoro può accedere all'assicurazione sociale per

Dalla ritenuta irragionevolezza dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 discende per la Corte il contrasto con gli artt. 4, comma 1, e 35, comma 1, Cost.

Sicché, gli artt. 4, comma 1, e 35, comma 1, Cost. risultano coinvolti nel giudizio di illegittimità costituzionale, in quanto conseguenza della ritenuta irragionevolezza dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 con riferimento all'art. 3 Cost.

Ma se il ragionamento della Corte – come detto – non è esaustivo della propria motivazione sulla ritenuta irragionevolezza della norma incriminata rispetto all'art. 3 Cost., è giocoforza che nemmeno l'art. 4, comma 1, e l'art. 35, comma 1, possono essere considerati violati,¹⁶ anche se dette norme – non si nega – sono poste a presidio del «diritto al lavoro» (art. 4, comma 1, Cost.)¹⁷ e della tutela del lavoro «in tutte le sue forme e applicazioni» (art. 35, comma 1, Cost.). Invero, però, è controverso che la tutela del lavoro riguardi la posizione del lavoratore nel singolo rapporto di lavoro piuttosto che nel mercato del lavoro.¹⁸

- Infine la Corte ha sottoposto a giudizio di costituzionalità l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 con riferimento agli artt. 76 e 117, comma 1, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta Sociale europea.

L'art. 24 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 ad altra adeguata riparazione» (comma 1, lett. b).

La Corte ha, in passato, affermato l'idoneità della Carta Sociale europea a integrare il parametro dell'art. 117, comma 1, Cost. e ha riconosciuto anche l'autorevolezza delle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali, ancorché non vincolanti per i giudici nazionali (sentenza n. 120 del 2018). A sua volta, il Comitato europeo dei diritti sociali, nella decisione resa a seguito del reclamo collettivo n. 106/2014, 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.

L'art. 24 della Carta Sociale europea afferma, dunque, che gli Stati aderenti siano tenuti a garantire l'adeguatezza del risarcimento; sicché, secondo la Corte, per il tramite dell'art. 24 della Carta Sociale europea risultano violati dall'art. 3, comma 1, del d.lgs.

l'impiego (la Naspi); sicché, in tale prospettiva la nuova disciplina non è irragionevole. Si verifica, infatti, la tutela della sicurezza economica e professionale del lavoratore nel mercato del lavoro più che nel singolo rapporto di lavoro e l'indennizzo a carico del datore di lavoro è solo una componente di questa sicurezza. Al riguardo si veda: P. ICHINO, *La questione di costituzionalità della nuova disciplina dei licenziamenti*, in www.pietroichino.it, 3 agosto 2017, 7.

¹⁶ La questione di legittimità costituzionale posta dal Giudice remittente in relazione agli artt. 4 e 35 Cost. era stata considerata infondata da M. CAVINO, *La questione di legittimità costituzionale sul contratto di lavoro a tutele crescenti*, in *Federalismi.it*, n. 14/2018, 9.

¹⁷ Si ritiene vi sia identità tra diritto al lavoro e diritto alla conservazione del posto di lavoro; al riguardo si veda: E. FERIOLI, *Articolo 35*, in AA.VV., *La Costituzione italiana. Commento articolo per articolo*, Vol. I, Bologna, 2018, 237.

¹⁸ Sul tema si rinvia a: A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di paradigma per il diritto del lavoro?*, in L. FIORILLO - A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Torino, 3 ss.; V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 322/2017; V. BAVARO, *Lineamenti sulla costituzione materiale dei diritti sociali del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2018, 243 ss.

n. 23/2015, sia l'art. 76 Cost. –nel riferimento operato dalla legge delega al rispetto delle convenzioni internazionali – sia l'art. 117, comma 1, Cost.¹⁹

4. Le conclusioni della Corte Costituzionale

In conclusione il denunciato art. 3, comma 1, viene considerato dalla Corte 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», 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, comma 1, 35, comma 1, e 76 e 117, comma 1, Cost. (questi ultimi due articoli in relazione all'art. 24 della Carta Sociale europea).

Dopo di che, ritenuta l'illegittimità costituzionale della norma, che – per quanto detto – di certo si pone in contrasto con quelle norme internazionali a diretta applicabilità nell'ordinamento interno, come la Carta Sociale Europea, e considerato il riconoscimento della decisione del Comitato europeo dei diritti sociali, la Corte correttamente ha ritenuto che l'indennizzo debba essere adeguato e che debba essere tale da essere dissuasivo del comportamento datoriale volto a licenziare ingiustificatamente.

Da questa necessità di adeguatezza e di capacità dissuasiva, che già poteva comportare l'attribuzione al giudice dei più ampi poteri di valutazione del danno, la Corte, invece, ha inteso disciplinare nuovi parametri ai quali il giudice si deve attenere nella valutazione dell'adeguato indennizzo, e lo ha fatto riproponendo, in aggiunta al criterio dell'anzianità di servizio, i criteri desumibili dall'evoluzione della disciplina dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).²⁰

In sostanza, il giudice, secondo la Corte, potrà esercitare il proprio potere discrezionale nella valutazione del danno, ma entro precisi parametri, che dovrebbero avere una

¹⁹ Sulla questione si è espressa una parte della dottrina: V. SPEZIALE, *Il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele del lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Bari, 2013, 313 ss; M.T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi*, relazione presentata al XVII Congresso Nazionale Aidlass dal tema *Il diritto del lavoro al tempo della crisi*, Pisa (7-9 giugno 2012), in www.aidlass.it/convegni/archivio/congresso-2012, 2012, 32; G. ORLANDINI, *La tutela contro il licenziamento ingiustificato nell'ordinamento dell'Unione Europea*, in *DLRI*, 2012, 625; S. GIUBBONI, *Profili costituzionali del contratto a tutele crescenti*, *op.cit.*, p. 22.

²⁰ Si segnala che nell'immediatezza del pronunciamento della Corte Costituzionale, addirittura prima che venissero pubblicate le motivazioni, qualche giudice si è affrettato a interpretare l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 «in maniera costituzionalmente orientata» determinando l'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato, compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità sulla base dei criteri già enunciati dall'art. 18, comma 5, Statuto dei Lavoratori, vale a dire «in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti» (Tribunale di Bari, ord. 11 ottobre 2018, n. 43328, in *Guida al lavoro*, 2018, n. 42, 20).

Più recentemente il Tribunale di Genova ha applicato il regime sanzionatorio del d.lgs. n. 23/2015 nel caso di impresa di dimensioni minori, affermando che la determinazione dell'ammontare dell'indennità deve incontrare come unico limite il tetto massimo fissato dal legislatore, che, nel caso specifico, corrisponde a sei mensilità (Trib. Genova, ord. 21 novembre 2018, in wikilabour.it, dicembre 2018).

connotazione il più possibile oggettiva, anche se – per quanto già detto – di certo non possono, per loro stessa natura, essere considerati parametri oggettivi, essendo necessariamente oggetto di una valutazione variabile da parte dell’organo giudicante (si pensi al criterio delle dimensioni dell’attività economica: per un giudice può essere considerata grande un’impresa che ha un centinaio di dipendenti e per un altro giudice il contrario).

Forse, sarebbe stato meglio che tali criteri non venissero menzionati, dando semplicemente seguito alla decisione di ritenere inadeguato l’indennizzo previsto dalla norma incriminata e lasciando libero il giudice di fare le proprie valutazioni nell’ambito del limite massimo e del limite minimo, con mero ripristino del suo potere discrezionale nella valutazione del danno.²¹

Anzi, ancorare il giudice a una mera valutazione collegata a profili e circostanze non obiettivi potrebbe determinare una potenziale deriva assistenzialistica,²² specialmente in relazione al riferimento «alle condizioni delle parti», riferimento che, se anche solo collegato al criterio dei carichi di famiglia, sarebbe in contrasto con la logica fondata sul risarcimento del danno subito e soprattutto – mi pare di dovere osservare – che, a sua volta, potrebbe determinare un comportamento datoriale più cauto nel comunicare un licenziamento ingiustificato nei confronti del lavoratore, che il datore di lavoro sa essere onerato di tali carichi, e meno cauto nei confronti di un lavoratore che non ha tali carichi, con evidenti effetti discriminatori nei confronti di quest’ultimo.

È vero che il criterio dei carichi di famiglia ha già fatto ingresso nell’ordinamento quale uno dei criteri di scelta stabiliti dal legislatore nella materia dei licenziamenti collettivi e che detto criterio è stato “esportato” dalla giurisprudenza anche nelle discipline del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma è vero anche che in questi casi si stabiliscono criteri di scelta per situazioni che, sotto il profilo tecnico produttivo, sono oggettivamente eguali.

Mentre, la disciplina oggetto del pronunciamento della Corte Costituzionale è quella che regola gli effetti di un qualsiasi licenziamento individuale ingiustificato – quindi anche nel caso di licenziamenti per mancanze o per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo – , che paradossalmente quindi diverrebbe per il datore di lavoro meno oneroso se il destinatario del licenziamento sia un lavoratore *single*, il quale già sarebbe penalizzato in un’eventuale procedura collettiva di licenziamento.

In sostanza, se non è prevista una fiscalizzazione del costo dell’indennizzo del licenziamento illegittimo, non si comprende come sul datore di lavoro possa essere scaricato il costo di un indennizzo maggiore per il sol fatto che il lavoratore abbia a carico, magari, una famiglia numerosa. E, comunque, si tratterebbe pur sempre di un dato difficilmente disponibile per il datore di lavoro, nel momento in cui dovesse adottare una decisione che conduca ad un licenziamento ingiustificato.

Infatti, il dato dei “carichi di famiglia” o, come indica la Corte Costituzionale, delle “condizioni delle parti” non è un dato acquisito o acquisibile in precedenza, ma verrebbe in evidenza solo a posteriori, nel momento in cui il lavoratore impugni il licenziamento illegittimo e adduca elementi utili al giudice per la determinazione dell’indennità risarcitoria.

E ancora, nel criterio delle “condizioni delle parti”, potrebbe rientrare anche tutto ciò che riguarda la sfera personale e familiare del lavoratore, che non sempre è conosciuta

²¹ Paventa tale ripristino C. ROMEO, in *La Consulta e la parziale rivoluzione sulla misura dell’indennità per licenziamento illegittimo*, *op.cit.*.

²² Come conviene C. ROMEO, *ult. op. cit.*

dal datore di lavoro, come il fatto che abbia una particolare situazione di salute o che qualcuno dei familiari abbia a sua volta problemi di salute o che abbia acceso dei mutui. In sostanza, il criterio delle “condizioni delle parti” è un criterio che, quantomeno sotto il profilo della ragionevolezza, non doveva essere enunciato come criterio, che il giudice sarebbe in futuro tenuto ad analizzare e valutare qualora il lavoratore provi la propria condizione personale.

Se il legislatore, infatti, anziché adottare solo un criterio oggettivo *standard*, avesse adottato anche altri criteri di natura personalistica, come i carichi di famiglia o l’età anagrafica, avrebbe sì aumentato il contenuto assicurativo della persona, ma l’avrebbe condannata a una minore appetibilità, rispetto ad altri, nel mercato del lavoro, così riducendo la sua occupabilità.²³

La decisione della Corte Costituzionale potrebbe determinare tale conseguenza, disattendendosi quindi l’incentivo a un’occupazione stabile per questi lavoratori, che sarebbero condannati – proprio loro che avrebbero bisogno maggiormente di rapporti di lavoro stabili e duraturi – prevalentemente a rapporti di lavoro temporanei.

²³ P.ICHINO, *op.cit.*, 7.