

PROGRAMMA
ORE 14.30

Presentazione del corso

Valeria PICCONE, *Consigliere della Corte
Suprema di cassazione*
Gianluca GRASSO, *Magistrato addetto all'Ufficio
del Massimario e del ruolo*

Presiede

Giovanni MAMMONE, *Primo Presidente della
Corte cassazione*

Ne discutono:

Anselmo BARONE *Avvocato*
Giuseppe BRONZINI, *Presidente di sezione della
Corte cassazione*
Stefano GIUBBONI, *Professore di diritto del Lavoro
presso l'Università degli Studi
di Perugia*
Adalberto PERULLI, *Professore di diritto del
Lavoro presso l'Università
Ca' Foscari di Venezia*
Cesare PINELLI, *Professore di Istituzioni di
Diritto Pubblico presso
l'Università La Sapienza di
Roma*

Conclude

Andrea DEL RE, *Componente del Comitato
Direttivo della Scuola Superiore
della Magistratura*

**STRUTTURA DI FORMAZIONE DECENTRATA DELLA
CORTE DI CASSAZIONE**

Antonio **Corbo**, Alessandra **Bassi** Giovanni **Giacalone**,
Gianluca **Grasso**, Angelina-Maria **Perrino**, Valeria **Piccione**

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:
presso la Corte di Cassazione
Ufficio del Massimario

tel. 06.68832125/2337 – fax 06.6883411

e-mail: formazione.decentrata.cassazione@giustizia.it



Struttura di formazione decentrata della Corte di cassazione

**FONTI E TUTELE DEI LAVORATORI.
IL JOBS ACT AL VAGLIO DELLA CONSULTA**



ROMA, 20 MARZO 2019
CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
AULA MAGNA

OGGETTO: L'incontro di studio intende approfondire la riforma del Jobs Act dopo la decisione della Corte costituzionale n. 194 del 2018.

Il termine Jobs Act è l'acronimo di Jumpstart Our Business Startups Act, utilizzato negli Usa nel 2012 per denominare un intervento legislativo a favore delle piccole imprese. Ma è anche il nome della riforma del diritto del lavoro voluta e attuata dal governo Renzi, attraverso diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 e il 2015.

Le nuove tutele crescenti, in vigore dal 7 marzo 2015, hanno marginalizzato la reintegrazione, sostituendola nei licenziamenti economici e in parte disciplinari, con indennizzi monetari crescenti in base all'anzianità di servizio del lavoratore. Oggi, a seguito delle modifiche operate dal decreto Conte di metà luglio, gli indennizzi oscillano da 6 (minimo) a 36 (massimo) mensilità.

La scelta del Legislatore del 2015 era quella di fornire certezza sui costi di separazione, sia per le aziende sia per gli stessi lavoratori. La riforma ha introdotto novità come i contratti a tutele crescenti e l'abolizione di uno dei cardini dello Statuto dei lavoratori: l'articolo 18, quello che prevede il reintegro del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

Il 26 settembre 2018, la Corte costituzionale ha dichiarato illegittima la norma, contenuta nell'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 23/2015, che determina in modo rigido l'indennità che spetta al lavoratore licenziato in modo ingiustificato.

Secondo quanto stabilito dalla sentenza della Consulta n. 194 del 2018, il criterio di determinazione dell'indennità che spetta al lavoratore ingiustamente licenziato – e legato esclusivamente all'anzianità di servizio – è incostituzionale. Spetta al giudice, invece, determinare l'indennità risarcitoria che dovrà perciò tenere conto non solo dell'anzianità di servizio ma anche degli altri criteri “desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti, numero dei dipendenti occupati,

dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti”.

In dispositivo dichiara dunque incostituzionale sia quanto previsto dal Jobs act nel 2015 sui contratti a tutele crescenti, sia quanto modificato dal d.l. Dignità nel 2018 che ha innalzato la misura minima e massima dell'indennità. Il meccanismo di quantificazione del risarcimento pari a un “importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio” spiega ancora la sentenza della Consulta, rende l'indennità “rigida” e “uniforme” per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione “forfettizzata e standardizzata” del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificata estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, “nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo (4, ora 6 mensilità) e massimo (24, ora 36 mensilità), dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità, dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio, criterio che ispira il disegno riformatore del 2015, ma anche degli altri criteri “desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)”.

La disposizione censurata contrasta anzitutto con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse: finisce, conclude la Corte, “col prevedere una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, venendo meno all'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, anch'essa imposta dal principio di eguaglianza”.

Per la Consulta non è in discussione il meccanismo di ristoro economico in luogo della tutela reale. Le tutele crescenti, quindi, continuano ad esistere. A violare la Costituzione è piuttosto la previsione di una

Indennità crescente in ragione della sola anzianità aziendale. Questa previsione, secondo i giudici di legittimità, contrasterebbe con i principi di ragionevolezza e uguaglianza, e, anche, con il diritto e la tutela del lavoro.

In una congiuntura politica che si dice volta a un *revirement* in favore del contratto indeterminato e a fronte dei più recenti interventi legislativi, che in rapida successione, dall'anno 2015 al 2017, hanno inciso sugli stessi concetti di subordinazione ed autonomia, la pronuncia della Consulta offre lo spunto per un approfondimento, in ambito interno e in rapporto al diritto dell'Unione sull'apparente mutamento della stessa morfologia della categoria concettuale di lavoro subordinato e delle sue tutele.

Resta l'ambivalenza fra la filosofia generale ispiratrice, dettata in ambito europeo dalla *flexicurity* con le maggiori tutele sul mercato anziché nel contratto, e l'attuazione che ne è stata offerta in ambito interno in difetto gli strumenti di sostegno tipici del Nord Europa.

Di qui, l'esigenza di un incontro di studio che faccia il punto sullo stato dell'arte e veda il contributo dei maggiori esperti in materia, finalizzato alla riflessione sul recente cambio di prospettiva del diritto del lavoro non attinente soltanto all'intensità delle tutele ma alla stessa struttura del rapporto di lavoro subordinato.

METODOLOGIA - Dopo una breve presentazione del corso, il seminario si svolgerà nelle forme della tavola rotonda.

DESTINATARI - L'incontro è destinato ai consiglieri, ai sostituti procuratori generali della Suprema Corte, ai magistrati addetti all'Ufficio del Massimario e del Ruolo, a tutti i magistrati di merito, agli avvocati ed è aperto alla partecipazione dei docenti universitari, dei tirocinanti e di ogni altro interessato.

ORGANIZZATORI DEL CORSO:
Valeria Piccone - Gianluca Grasso