

**IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE E LA TUTELA
DEL LAVORATORE CONTRO I
LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI.
COMMENTO ALLA RIFORMA DELL'ART.18**

di Sergio Salerno

Il lavoro è da sempre considerato fondamento della nostra Repubblica. La nostra stessa Carta Costituzionale fugge ogni dubbio al riguardo disponendo con concisa solennità – ex articolo 1, primo comma – che “*l’Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro*”. Preme ribadire che una tale consacrazione - inscindibile da una lettura sistematica dell’intero testo costituzionale - non rappresenta che il punto di partenza rispetto a quel lungo e travagliato percorso “preparatorio” che ha condotto la nostra Repubblica - in un contesto pluralistico quale quello dell’immediato dopoguerra - all’adozione della sua Legge Fondamentale. Ritengo sia proprio l’indagine del contesto retrospettivo che consente al giurista un’analisi puntuale e fedele non soltanto dei valori in essa contenuti, quanto anche delle *rationes* ad essi sottese.

Lo sguardo ricade inevitabilmente sui cd. “*lavori preparatori*”. L’Assemblea Costituente, democraticamente eletta nel Giugno del 1946, risulta dunque investita di un compito quanto mai delicato: da un lato, ricostruire *ex novo* la geografia istituzionale conformemente all’esito referendario espresso dal popolo italiano nello stesso anno, dall’altro fornire una soluzione definitiva alle gravissime violazioni dei diritti umani realizzate con il decennio fascista. E’ interessante notare come la sensibilità dei nostri Padri Costituenti verso la tutela del lavoro emergesse a chiare lettere già dal progetto di Costituzione, ove l’articolo 30 (attuale articolo 35 Cost.) sanciva l’impegno della Repubblica a provvedere “*con le sue leggi alla tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*”. Intatti sono rimasti, allo stesso modo, i principi che permeano l’intera tessitura costituzionale in tema di lavoro. Primo fra tutti la retribuzione (prestazione fondamentale del datore di lavoro): l’articolo 36 Cost. consacra infatti il diritto del lavoratore ad una “*retribuzione proporzionata alla qualità ed alla quantità del lavoro prestato e sufficiente ad assicurare a sé ed alla propria famiglia un’esistenza libera e dignitosa*”. Si tratta dei principi di proporzionalità

e sufficienza: il primo inteso come equivalenza tra le prestazioni del rapporto contrattuale, il secondo aperto ed orientato alle condizioni soggettive del lavoratore e della sua famiglia. Ciò equivale ad assegnare alla retribuzione un compito più nobile ed ampio: non limitato al soddisfacimento del minimo vitale, ma tale da garantire una esistenza dignitosa anche alla famiglia del prestatore di lavoro, non più considerato *uti singulus*. Non minor importanza ricopre poi l'articolo 37, il quale si preoccupa di consacrare la piena parità tra lavoratori e lavoratrici non soltanto dal punto di vista dei diritti, quanto anche della retribuzione a parità di lavoro.

Ed ancora, il diritto al riposo settimanale, alle ferie annuali e la loro irrinunciabilità. Dal quadro così delineato, risulta evidente la centralità del lavoro e prioritaria la necessità di tutelare il lavoratore da tutti i pericoli connessi ad un eventuale licenziamento illegittimo, ossia intimato dal datore di lavoro al prestatore in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

La legge, sotto questo profilo, interviene con un duplice ordine di tutela. Da un lato, una tutela di carattere obbligatorio delineata dalla legge n. 604/1966 ed applicabile alle realtà produttive di minore entità dimensionale (*rectius*: fino a quindici dipendenti), dall'altro una tutela di carattere reale consacrata nell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e parametro regolatore dei contesti produttivi più ampi (*rectius*: unità produttive con più di quindici dipendenti). Pur all'insegna di un presupposto teleologico comune, differenti risultano le conseguenze connesse ad un eventuale licenziamento illegittimo. Nel primo caso, infatti, il giudice ha il potere di condannare il datore di lavoro alla riassunzione del lavoratore o, in modo alternativo, al pagamento di un risarcimento del danno pari ad un importo che non può in ogni caso superare le sei mensilità. Nel secondo caso, invece, le conseguenze risultano decisamente più efficaci e pregnanti. Fino alla riforma del lavoro intervenuta nel 2012, una volta riconosciuta l'illegittimità del licenziamento disposto dal datore di lavoro, questo poteva essere condannato alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro congiuntamente al pagamento di una somma a titolo di risarcimento del danno. Nell'obiettivo di far chiarezza, occorre seguire con alcune valutazioni che, di fatto, pongono in evidenza i *discrimina* intercorrenti tra i regimi sanzionatori *de quibus*. In primo luogo, la legge del 1966 predispone una tutela piuttosto debole nei confronti del lavoratore. Pur nella consacrata possibilità di veder disposta la riassunzione nel posto di lavoro, la protezione risulta carente in quanto al datore di lavoro è, di fatto, of-

ferta un'alternativa rappresentata dal pagamento di una somma a titolo di risarcimento del danno che lo libererebbe da ogni altro obbligo nei confronti del lavoratore. Questa discrezionalità non si ritrova, invece, nell'ambito della tutela di tipo reale, ove il datore di lavoro risulta di fatto vincolato sia alla reintegrazione del lavoratore, sia al pagamento del risarcimento del danno, senza possibilità alcuna di scelta alternativa. In secondo luogo, vale la pena menzionare un ulteriore *discrimen* tra le due discipline, questa volta inerente al tipo di rimedio adottabile una volta accertata illegittimità del licenziamento disposto. La tutela di carattere obbligatorio prescrive che il lavoratore venga riassunto, quella di carattere reale prescrive (*rectius*: impone) che il lavoratore sia reintegrato nel posto di lavoro. Riassunzione e reintegrazione sono rimedi differenti, così come differenti risultano le conseguenze in termini di regolamentazione sostanziale. La riassunzione implica la ricostituzione *ex novo* del rapporto di lavoro che risulta, seppur sulla base di un licenziamento invalido, definitivamente risolto. La reintegrazione, invece, non determina alcuna risoluzione del rapporto di lavoro che prosegue regolarmente come se non si fosse mai interrotto. L'articolo 18, sicuramente una delle norme più dibattute del panorama legislativo, è da sempre oggetto di numerosi progetti di modifica e di contrasti tra il Governo – costantemente orientato alla creazione di un mercato del lavoro quanto più flessibile possibile – e le Parti Sociali che, secondo logiche di sostegno della classe lavoratrice, si oppongono ai tentativi di modifica o quantomeno a quelli più estremi e limitativi delle posizioni di vantaggio dei lavoratori stessi. Recentemente, seppur a seguito di non pochi contrasti, è entrata in vigore la Riforma del Lavoro che reca sostanziali modifiche alla disciplina del lavoro subordinato ed, in particolare, a quella dei licenziamenti. Per chiarezza, procediamo secondo la seguente bipartizione: da un lato, il licenziamento discriminatorio: trattasi di un licenziamento determinato da ragioni politiche, sindacali, religiose. In questo contesto non sono intervenute particolari modifiche, tal per cui il lavoratore - ferma restando la nullità del licenziamento - continua ad aver diritto non solo alla reintegrazione nel luogo di lavoro, ma altresì al risarcimento del danno pari a cinque mensilità (in realtà, su base meramente facoltativa, il lavoratore può scegliere di porre fine al rapporto di lavoro vedendosi riconosciuto un indennizzo pari a quindici mensilità lavorative). Dall'altro, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo: si tratta di quel licenziamento disposto – nel primo caso – per condotte colpose o manchevoli del lavoratore tali da comprometterne il rapporto di fiducia con

il proprio datore e – nel secondo caso – per ragioni di natura economico-organizzative dell'azienda totalmente estranee a condotte del lavoratore stesso. E' proprio con riferimento a queste due categorie di licenziamenti che si manifesta l'aspetto più rilevante della riforma: in sostanza, il legislatore ha "abolito" in molte ipotesi lo strumento del reintegro nel posto di lavoro a favore di un mero risarcimento economico da riconoscere al lavoratore. Pertanto, la riforma del 2012 ha trasformato profondamente non soltanto la portata ed il significato istituzionale, quanto probabilmente anche la stessa *ratio* che ispirava la disciplina precedente, senza alcun dubbio più pregnante ed orientata alla tutela del lavoratore ed alla conservazione del proprio posto di lavoro. Più specificatamente - nel caso di licenziamento disciplinare – si riduce drasticamente la discrezionalità del giudice, che potrà adesso disporre il reintegro del lavoratore soltanto sulla base di ipotesi previste dalla stessa contrattazione collettiva e non anche più dalla legge. Nel caso di licenziamento economico, l'ipotesi del reintegro opera in tutte le ipotesi in cui non sussista il fatto che in realtà lo avrebbe determinato (a mero titolo esemplificativo: casi in cui venga palesato come economico un licenziamento disposto per ragioni in realtà estranee alla struttura economica e produttiva dell'azienda). Alla luce di quanto esposto, contestualizzare nel panorama odierno la nuova veste dell'articolo 18 – trasformato *in itinere* da pregnante strumento di garanzia a veicolo di un più semplice licenziamento – può davvero ritenersi compatibile o rispecchiante i principi ed i valori che *ab initio* hanno ispirato i nostri Padri Costituenti? Ai giudici "l'ardua sentenza".