



Dubbi sul contratto a tutele crescenti: ancora un rinvio alle Corti Superiori

Secondo la stampa specializzata, il Tribunale di Milano, con ordinanza del 5 agosto u.s., ha rinviato alla Corte di Giustizia UE l'esame della normativa sul contratto a tutele crescenti (d.lgs. 23/2015), ritenendo che la stessa - in caso di recesso intimato all'esito di una procedura di licenziamento collettivo - contrasterebbe con la disciplina comunitaria (e segnatamente con la Direttiva CE n. 70/1999) sotto i profili della effettività ed adeguatezza della tutela (in quanto la sola sanzione indennitaria non costituirebbe un "deterrente" efficace) e della parità di trattamento (giacché gli assunti a partire dal 7 marzo 2015 beneficiano di una tutela inferiore rispetto ai loro colleghi più anziani).

L'ordinanza, sulla base del comunicato stampa diffuso dalla FILCAMS CGIL, trae origine dalla controversia tuttora in corso per la procedura di licenziamento svolta dalla Consulmarketing, nell'ambito della quale tutti i lavoratori che hanno impugnato il recesso sono stati reintegrati per violazione dei criteri di scelta, ad eccezione di una dipendente esclusa da tale tutela in quanto assunta dopo il 7 marzo 2015.

Come noto, il d.lgs. 23/2015 è stato già oggetto di un vaglio di costituzionalità da parte della Consulta, la quale, con sentenza n.194/2018, pur confermando la legittimità dell'applicazione di tutele differenziate a seconda della data di assunzione del lavoratore, ha tuttavia ritenuto che il criterio di calcolo dell'indennità prevista dal *Jobs Act* (tre mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di sei ed un massimo di trentasei) non fornisse una adeguata tutela ai lavoratori.

A seguito di tale sentenza, pertanto, l'anzianità costituisce solo uno dei criteri (il principale, secondo la Corte Costituzionale) cui i giudici devono riferirsi per il calcolo dell'indennità in questione, ma non il solo: l'indennità, infatti, deve essere calcolata tenendo conto anche delle dimensioni aziendali, del numero di dipendenti occupato e del comportamento e delle condizioni delle parti.

Di conseguenza, in caso di licenziamento collettivo dichiarato illegittimo, il lavoratore può beneficiare, a seconda della data di assunzione, delle seguenti tutele:



	Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.	Lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 con contratto a tutele crescenti.
Intimazione del recesso senza forma scritta	Reintegra con risarcimento pieno.	Reintegra con risarcimento pieno.
Violazione dei criteri di scelta.	Reintegra con risarcimento del danno limitato (12 mensilità).	Tutela indennitaria da sei a trentasei mensilità.
Violazione della procedura.	Tutela indennitaria da dodici a ventiquattro mensilità.	Tutela indennitaria da sei a trentasei mensilità

È evidente, dallo schema che precede, come la tutela riservata, allo stato, ai lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti non sia affatto inferiore a quella degli altri dipendenti, né peraltro inadeguata: ed infatti, il datore di lavoro, all'atto del licenziamento, deve essere consapevole che potrebbe incorrere in una sanzione finanche pari a 36 mensilità, senza che la sola anzianità possa avere un valore preponderante.

Non sono chiare, pertanto, le ragioni che hanno indotto il Tribunale di Milano a rinviare il Decreto Legislativo alla Corte comunitaria. Le reali motivazioni, infatti, emergeranno solamente quando il provvedimento sarà pubblicato nel suo testo integrale.

Sin da ora, però, appare certo che, ancora una volta, la volontà del legislatore è stata stravolta, con evidente pregiudizio per la certezza del diritto, per la capacità dell'Italia di attrarre investimenti e capitali e, quindi, in ultima istanza, di creare posti di lavoro