

---

**SULLA QUESTIONE DI COSTITUZIONALITÀ DEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.4, 2017, pag. 0780B

Giampiero Proia

**Classificazioni:** LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - per giustificato motivo

Sommario: 1. Premessa. — 2. La questione dell'adeguatezza. — 3. In relazione all'art. 3 Cost. — 4. Ancora sul carattere “compensativo” e “dissuasivo”. — 5. Segue: in relazione agli artt. 4 e 35. — 6. Segue: in relazione agli artt. 76 e 117.

1. Come risulta dall'ordinanza correttiva del 2 agosto 2017, le norme sospettate di incostituzionalità dal Tribunale di Roma sono l'art. 1, comma 7, lett. c), della legge n. 183/2014 e gli artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 23/2015.

Va osservato preliminarmente che:

a) i dubbi formulati dal Tribunale riguardano solo le norme del decreto attuativo, e non sono di per sé estensibili ai criteri direttivi impartiti dal legislatore delegante (i quali non prevedevano un importo minimo o massimo dell'indennità, né precludevano che il calcolo di questa avvenisse sulla base di elementi ulteriori rispetto a quello dell'anzianità di servizio);

b) non è dato comprendere la censura relativa all'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015, posto che tale disposizione prevede la tutela reale piena, sostanzialmente analoga a quella prevista, per analoghi vizi, dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970;

c) i dubbi del Tribunale non riguardano gli artt. 9 e 10 del decreto attuativo, i quali, tuttavia, fanno riferimento al regime previsto dalle norme impugnate, onde l'eventuale abrogazione di queste ultime potrebbe impattare anche sul regime applicabile ai “piccoli” datori di lavoro e ai licenziamenti collettivi;

d) l'ordinanza utilizza come *tertium comparationis* la disciplina prevista dal nuovo art. 18, concludendo che l'accoglimento della questione di costituzionalità determinerebbe l'applicazione dei «commi 4 e 7 (in subordine comma 5)» di quell'articolo. Tale conclusione è, però, parzialmente incoerente, in quanto il comma 5 dell'art. 18 prevede un tetto massimo di 24 mesi di retribuzione che sarebbe in contrasto con quelle stesse decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali che l'ordinanza richiama a sostegno della violazione dell'art. 24 della Carta sociale europea.

Ciò precisato, i dubbi del Tribunale, ai quali dovrà dare risposta il giudice delle leggi, sono i seguenti:

I) se la quantificazione dell'indennità stabilita dagli artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 23/2015 è adeguata, e ciò in relazione a ciascuno dei precetti costituzionali invocati (e, cioè, in relazione sia all'art. 3, sia agli artt. 4 e 35, sia agli artt. 76 e 117);

II) se è giustificata e ragionevole la disparità di trattamento che si determina tra i “vecchi” e i “nuovi” assunti, in relazione all'art. 3 Cost.;

III) se è legittima la determinazione dell'indennità in misura fissa, in relazione sia all'art. 3 che agli artt. 4 e 35 Cost..

2. Il giudizio di adeguatezza, qualunque ne sia l'oggetto, ma soprattutto ove sia riferito ad un valore economico (quale è quello del riferimento ad un predeterminato numero di mensilità retributive), è inevitabilmente esposto ad un alto tasso di soggettivismo valutativo. Dal che anche

l'esito del giudizio di costituzionalità appare obiettivamente incerto.

Nel caso della tutela contro il licenziamento, come osserva lo stesso Tribunale, non vi sono espliciti vincoli "quantitativi" nella Costituzione, posto che questa non solo non impone la reintegrazione, ma nemmeno la riparazione integrale del pregiudizio del danneggiato.

Al legislatore, quindi, va riconosciuto un ampio margine di discrezionalità nella determinazione della tutela applicabile, sia per quanto riguarda la scelta dell'alternativa tra tutela reale e tutela obbligatoria, sia per quanto riguarda la misura di quest'ultima.

Tuttavia, pur essendo evidente che l'esercizio della discrezionalità da parte del legislatore è sindacabile da parte della Corte costituzionale, va tenuto presente che la scelta del legislatore è il risultato di una difficile e complessa opera di bilanciamento tra una pluralità di valori ed interessi in gioco. E, in particolare, la determinazione del *quantum* dell'indennità è legata a valutazioni politiche fondate sull'apprezzamento del contesto sociale ed economico (cfr. i nn. 3 e 4 che seguono).

Peraltro, l'accoglimento della questione di legittimità sollevata dal Tribunale avrebbe l'effetto di far rivivere, come se fosse imm modificabile, il regime previsto dalla legge n. 92/2012, e in particolare la misura minima dell'indennità da esso prevista, pari a dodici mensilità di retribuzione.

Senonché una tale "cristallizzazione" della disciplina del 2012 contrasterebbe, in generale, con la necessaria dinamicità della fonte legislativa, alla quale non può essere precluso di adeguarsi all'evoluzione del contesto economico sociale ed alle mutate valutazioni del bilanciamento degli interessi da proteggere; e contrasterebbe, in particolare, con l'esigenza di tenere conto dei cambiamenti che interessano il lavoro, i quali si succedono in maniera così rapida da rendere necessari, da anni, e in tutta Europa, continui aggiustamenti della disciplina che lo regola.

Basti pensare che, mentre stiamo scrivendo questo commento, in Francia, le riforme presentate da Macron prevedono un meccanismo di calcolo dell'indennità per i licenziamenti ingiustificati che è identico a quello stabilito dal d.lgs. n. 23/2015, in quanto è anch'esso commisurato agli anni di servizio. E, anzi, prevede, importi inferiori, sia nel minimo (1 mensilità di retribuzione per i lavoratori con meno di un anno di anzianità) che nel massimo (20 mensilità per i lavoratori con più di 30 anni di anzianità). Anche nella maggior parte degli altri Paesi europei, l'indennizzo è determinato in misura inferiore a quello della disciplina nazionale censurata (1).

Già queste considerazioni preliminari, prima ancora di prendere in esame analiticamente le singole violazioni ravvisate dal Tribunale, sembrerebbe suggerire un esame da parte del Giudice costituzionale ispirato ad un prudente *self restraint*. Un conto è criticare, nel merito, la riforma del 2015 e eventualmente proporre al potere politico correzioni e miglioramenti. Altro conto è ritenere che essa non rientri nel "ventaglio" delle soluzioni possibili per realizzare quel bilanciamento che i principi costituzionali affidano al legislatore.

3. Con riguardo all'art. 3 Cost., secondo il Tribunale, l'indennità prevista per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, essendo fissata in «misura così modesta», non sarebbe adeguata poiché non avrebbe «carattere compensativo né dissuasivo», realizzando un regresso di tutele «irragionevole e sproporzionato». Inoltre, determinerebbe, «conseguenze discriminatorie» sia perché essa è più bassa di quella prevista per i vecchi assunti (oltreché per i dirigenti (2)), sia perché, essendo stata eliminata qualsiasi discrezionalità del giudice nella quantificazione, tratta «in modo uniforme casi molto dissimili fra loro» (3).

A mio avviso, tali affermazioni impongono, anzitutto, di soffermarsi sul significato dei termini «carattere compensativo e dissuasivo».

In base alla giurisprudenza costituzionale, il carattere della compensatività non significa, e non

può significare, «integralità della riparazione» o «equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato» (così Corte cost. 148 del 1999).

A sua volta, il carattere della dissuasività non può essere inteso nel senso che la misura del risarcimento debba essere tale da impedire che vi siano licenziamenti ingiustificati. Ciò sarebbe impossibile, in quanto anche l'applicazione della tutela reale non ha mai impedito si verificino licenziamenti illegittimi.

È chiaro, dunque, che il carattere della “compensatività”, così come quello della “dissuasività”, devono essere intesi in senso relativo, poiché la loro sussistenza (o insussistenza) va apprezzata tenendo conto, come detto, dell'intero contesto economico e giuridico in cui la tutela si colloca, e della molteplicità degli elementi che possono influenzare la valutazione volta ad individuare il valore economico idoneo a soddisfare quei caratteri. Ne è prova, ad esempio, il fatto che le tutele contro i licenziamenti illegittimi, in passato ed ancora oggi, sono sempre state diversificate in relazione alle dimensioni dell'organico del datore di lavoro (4). E ne è ulteriore conferma il fatto che le stesse disposizioni internazionali e dell'ordinamento comunitario richiamate dal Tribunale (cfr. n. 7) ricevono attuazioni differenziate, anche profondamente, nelle diverse realtà nazionali.

Pensando all'Italia, i dati di contesto che sono stati tenuti presenti dal legislatore del 2015, e che devono essere considerati dall'interprete, così come dalla Corte Costituzionale, sono molteplici. Il più importante è senz'altro la crisi economica ed occupazionale che in quell'anno ancora imperversava. La crisi economica aveva determinato il record negativo della contrazione (in termini assoluti e percentuali) del numero degli occupati a tempo indeterminato; allo stesso tempo, si registrava il rafforzamento della tendenza alla concentrazione delle nuove assunzioni nell'area del lavoro a tempo determinato. Dal combinato disposto di questi due dati oggettivi, risultava, in modo chiaro, l'inadeguatezza delle misure che la legge n. 92 del 2012 aveva introdotto al fine di favorire «l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili» e contrastare «l'uso improprio e strumentale» dei rapporti di lavoro flessibile. Il che significa che la riforma dell'art. 18 dello Statuto, introdotta nel 2012, aveva previsto un sistema di tutele contro i licenziamenti che era ancora così dissuasivo che i datori di lavoro, in stragrande prevalenza, hanno preferito non instaurare affatto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, addirittura al punto tale da scegliere di sostenere i maggiori costi che la stessa legge n. 92 del 2012 (art. 2, comma 28) aveva previsto per i rapporti di lavoro a termine.

È un chiaro esempio di come una forma di tutela del posto di lavoro, non adeguata alle effettive potenzialità del tessuto economico e produttivo, possa comportare il venir meno del bene tutelato.

Avendo, quindi, registrato il vistoso insuccesso della riforma Fornero, e preso atto della urgenza e della drammaticità della situazione socio-economica, il legislatore del 2015, esercitando la propria discrezionalità in modo che non sembra arbitrario o irragionevole, ha ritenuto di dover ridurre la gravosità delle sanzioni previste per le imprese, al fine di realizzare quell'obiettivo prioritario della creazione di nuova occupazione stabile che la disciplina del 2012 non aveva realizzato (5).

Dal che si desume che la legge n. 92 del 2012 non può neppure fungere da *tertium comparationis* per valutare la legittimità del d.lgs. n. 23 del 2015, in quanto quest'ultimo è stato emanato proprio per effetto della constatata incapacità della riforma del 2012 di realizzare l'obiettivo dell'espansione dell'occupazione.

Per le stesse ragioni, non sembra ingiustificata e irragionevole la diversità di trattamento applicabile, a seconda che i lavoratori siano stati assunti prima o dopo l'entrata in vigore della riforma del 2015.

A questo riguardo, il Tribunale non può obiettare che, nel caso di specie, la data di assunzione «appare come un dato accidentale ed estrinseco», poiché tale obiezione si risolve nella negazione del principio, che pure l'ordinanza richiama, in base al quale il fluire del tempo «può costituire un

valido motivo di diversificazione delle situazioni giuridiche».

In realtà, il riferimento alla data di assunzione sembrerebbe coerente con la finalità della legge, in quanto, se la disciplina del contratto a tutele crescenti intende favorire la creazione di nuova occupazione, non avrebbe avuto senso estenderla anche ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato già in essere. Mentre è logico prevederne l'applicazione a favore di tutti coloro che, successivamente all'entrata in vigore, si trovino in cerca di occupazione, sia ove si tratti della ricerca di un primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia ove si tratti di un lavoratore che, già assunto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, abbia successivamente perso il posto di lavoro. Ciò determina una perfetta parità di trattamento tra tutti i lavoratori che si trovino nella medesima situazione (di essere, cioè, dopo il 7 marzo 2015, alla ricerca di un posto di lavoro a tempo indeterminato).

Infine, anche il carattere della predeterminazione della misura dell'indennità (in realtà, non del tutto fissa, perché diversificata in ragione dell'elemento dell'anzianità di servizio, oltreché dell'ammontare della retribuzione mensile) è coerente con la *ratio legis*. L'obiettivo della espansione dell'occupazione, invero, è stato perseguito dal legislatore del *Jobs Act* con una disciplina che intende favorire gli investimenti (anche mediante l'attrazione di quelli esteri), e rispetto a tale scopo appare funzionale non solo l'intervento di riduzione del regime sanzionatorio, ma anche quello diretto a dare certezza alla misura della sanzione, posto che l'imprevedibilità del *firing cost* è certamente un «freno» (anche se non l'unico) oggettivamente disincentivante la scelta di incrementare l'occupazione. Tant'è che, come già detto, anche la riforma recentemente proposta in Francia intende predeterminare la misura dell'indennità in relazione agli anni di lavoro prestati.

4. Un ulteriore dato di contesto che va tenuto in considerazione sono gli effetti che la crisi economica e il conseguente acuirsi della concorrenza producono sui principi di razionalità economica che governano l'impresa. In una situazione nella quale le imprese “chiudono” (incremento del numero dei fallimenti), faticano ad andare avanti (incremento anche del numero delle procedure concorsuali non liquidatorie) e, comunque, sono sottoposte a stringenti vincoli di efficienza per reggere il peso della competizione economica globale, l'affermazione del Tribunale, secondo cui un'indennità pari a quattro mesi di retribuzione per un lavoratore che abbia lavorato “pochi mesi” non sarebbe “dissuasiva”, non è convincente e, comunque, non è “autodimostrativa”.

Per quanto riguarda, in particolare, la “compensatività” della misura dell'indennità, l'ordinanza del Tribunale sembra non tenere in considerazione la *ratio* complessiva del d.lgs. n. 23 del 2015 ed il sistema nel quale esso si inserisce (ed in relazione al quale, di conseguenza, va valutato).

Il legislatore del 2015, adottando la scelta costituzionalmente compatibile di rendere residuale il campo di applicazione della tutela reale, ha inteso abbandonare la concezione proprietaria del posto di lavoro in favore di un sistema organico di tutela del lavoratore sul mercato del lavoro, secondo l'idea unieuropea di *flexisecurity*.

Di conseguenza, nel caso di licenziamento, il lavoratore ha, anzitutto, un onere di immediata attivazione per la ricerca di una nuova occupazione, onere al quale è condizionato il riconoscimento di un congruo trattamento economico per il periodo di disoccupazione (art. 7 del d.lgs. n. 22/2015). Tale trattamento, inoltre, è finanziato con uno specifico contributo aggiuntivo posto a carico del datore di lavoro che intimi il licenziamento (art. 2, comma 31, l. n. 92/2012), e si accompagna all'impegno pubblico di fornire al lavoratore un concreto supporto ai fini della ricollocazione (d.lgs. n. 150/2015).

Se si tiene conto di tutto ciò, sembrano venir meno i dubbi sollevati dall'ordinanza del Tribunale in ordine all'adeguatezza dell'indennità spettante in caso di licenziamento illegittimo, anche sotto il profilo della sua adeguatezza “compensativa”. Per restare al caso preso in esame, a fronte di un rapporto durato circa sette mesi, il lavoratore, pur onerato da subito dell'impegno di ricercare una nuova occupazione, ha diritto ad un'indennità pari a quattro mesi di retribuzione ed alla NaSPI.

Mentre, dal punto di vista della dissuasività nei confronti del datore di lavoro, va considerato che quell'indennità determina un significativo aumento del complessivo trattamento economico sostenuto dall'impresa, posto che la corresponsione di quell'indennità comporta un onere complessivo pari ad undici mensilità di retribuzione a fronte di un rapporto durato sette mesi, al quale si somma il costo del contributo aggiuntivo dovuto per finanziare il trattamento di disoccupazione.

Del resto, che anche il sistema di tutele predisposto dalla nuova disciplina sia realmente dissuasivo è confermato dal fatto che ancora oggi si registra la prevalente attrazione delle imprese verso il contratto a termine, attrazione che non potrebbe altrimenti essere spiegata, in quanto il contratto a termine, seppur reso “*acausale*”, continua ad essere economicamente più oneroso (6).

Ad ulteriore riprova sta il fatto che, per attenuare lo sfavore delle imprese nei confronti del lavoro a tempo indeterminato (conseguente all'efficacia dissuasiva delle tutele applicabili in caso di licenziamento, anche dopo la riforma del 2015), il legislatore ha dovuto accompagnare la riforma stessa con una misura *choc* come quella dello sgravio contributivo triennale per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato. Ed è ancora oggi attuale l'ipotesi dell'introduzione di nuove misure agevolative volte a sostenere la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Né è possibile affermare, come fa il Tribunale, che la mancanza di dissuasività dell'indennità deriverebbe proprio dal fatto che l'impresa abbia goduto degli sgravi contributivi previsti per le nuove assunzioni, i quali consentirebbero comportamenti opportunistici e di *free riding*. Tale affermazione è stata già confutata in modo convincente (7). E, comunque, l'uso opportunistico degli sgravi costituisce un fenomeno patologico, diffuso e noto (non da oggi), che dovrebbe essere contrastato e represso attraverso le modifiche della disciplina che ne regola la fruizione (come, ad esempio, prevedendo l'obbligo di restituzione nel caso in cui il rapporto non raggiunga una durata minima prestabilita dalla legge), ma che non può rilevare ai fini della valutazione della legittimità della disciplina di tutela contro i licenziamenti.

5. Il dubbio sulla adeguatezza della misura dell'indennità è alla base, come detto, anche dell'ipotizzato contrasto con i principi costituzionali che individuano nel diritto al lavoro lo «strumento di realizzazione della persona» e il «mezzo di emancipazione sociale ed economico».

Le considerazioni che ho già svolto spiegano, però, le ragioni per le quali, a mio avviso, anche tale dubbio non pare fondato. Ritengo, cioè, non sia condivisibile la premessa dalla quale muove il Tribunale, secondo cui la quantificazione dell'indennità è «tanto modesta ed evanescente» da realizzare «quasi un ripristino di fatto della libertà di licenziamento» e da annullare l'effetto «vincolistico» della necessaria regola della giustificazione causale. Questa affermazione, pur condivisa da parte consistente della dottrina, non mi sembra trovi sostegno nell'osservazione della realtà, la quale, come detto, ci dimostra che il costo della eventuale risoluzione ingiustificata del contratto di lavoro determina, ancora oggi, una spiccata preferenza delle imprese a soddisfare le proprie esigenze di lavoro mediante il ricorso ad un diverso modello contrattuale, quello del contratto a tempo determinato, nonostante questo, come detto, risulti “svantaggioso” sotto il profilo economico.

Né il Tribunale aggiunge forza argomentativa ai propri dubbi affermando che le tutele contro i licenziamenti «sostengono la forza contrattuale del lavoratore nella relazione quotidiana di lavoro» e proteggono «le libertà fondamentali di lavoratrici e lavoratori». Anche queste affermazioni, per quanto esatte, non appaiono concludenti, poiché, come lo stesso Tribunale ha osservato, la tutela contro i licenziamenti può essere, costituzionalmente, anche solo economica. E, di conseguenza, sul punto, l'unica questione da dirimere resta quella di valutare se la misura dell'indennità prevista dal legislatore del 2015 sia adeguata o no.

Semmai, al riguardo, due sono gli elementi ulteriori che meritano di essere presi in considerazione.

Da un lato, va ricordato che la finalità del d.lgs. n. 23/2015 non è quella di incrementare i profitti dell'impresa, bensì quella di incrementare le opportunità di occupazione. La previsione di una riduzione della misura dell'indennità per i soli lavoratori nuovi assunti è una misura diretta a favorire, a beneficio dei soli lavoratori privi di occupazione, l'accesso ad un posto di lavoro a tempo indeterminato (sia pure assistito da un grado di stabilità meno "forte" di quello al quale eravamo abituati in una epoca oramai passata). Nel valutare, quindi, la legittimità del d.lgs. n. 23/2015, v'è da considerare che esso stesso mira a realizzare i principi lavoristici, attraverso un nuovo bilanciamento tra maggiori opportunità di accesso al diritto di lavorare e una ridotta quantificazione delle tutele in caso di licenziamento.

D'altro lato, è da tenere conto che la riduzione di queste ultime non riguarda affatto la protezione delle «libertà fondamentali di lavoratrici e lavoratori», alle quali fa riferimento il Tribunale («la libertà di espressione e di dissenso, la difesa della dignità quando questa sia minacciata da superiori e colleghi, la difesa e pretesa dei propri diritti, la possibilità di attivarsi sindacalmente se lo si desidera, ecc.»), in quanto qualsiasi licenziamento sia diretto a limitare tali libertà è colpito dalla sanzione generale della nullità o ricade negli specifici divieti previsti dalla legge, cosicché, in tali ipotesi, continua ad operare la tutela reale piena, analoga a quella prevista dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 (sia nel testo originario, che in quello riformato).

6. La questione dell'adeguatezza del *quantum* dell'indennità rileva, infine, anche nell'ipotizzato contrasto con i vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dai trattati internazionali. Al riguardo, il Tribunale richiama le disposizioni che prevedono, contro i licenziamenti ingiustificati, l'applicazione di «una adeguata tutela» (art. 30 della Carta di Nizza), «un indennizzo adeguato o altra forma di riparazione considerata come appropriata» (Convenzione ILO n. 158/1982), «un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione» (art. 24 della Carta Sociale europea).

Tuttavia, a prescindere dai fondati dubbi sull'applicabilità dell'art. 30 della Carta di Nizza e sulla vincolatività della Convenzione ILO n. 158/1982 (8), resta che nessuna delle fonti individuate dal Tribunale fornisce un criterio di determinazione dell'indennità spettante in caso di licenziamento più stringente o rigoroso di quelli ricavabili dall'ordinamento interno.

Né appare affidabile e vincolante la valutazione espressa, con riguardo all'art. 24 della Carte Sociale europea, dalle decisioni del Comitato Europeo dei diritti sociali (CEDS), il quale ha ritenuto che tale disposizione sia violata dalla disciplina finlandese che prevede la misura di ventiquattro mensilità di retribuzione come limite massimo dell'indennizzo dovuto.

È bene precisare, al riguardo, che il CEDS non è un organo giurisdizionale, ma un comitato di esperti, che non ha il potere di emettere decisioni vincolanti. Ed infatti, le sue conclusioni, in base alla disciplina che lo regola (ratificata in Italia con legge n. 298 del 1997), hanno esclusivamente lo scopo di sollecitare l'intervento del Comitato dei Ministri al quale spetta, eventualmente, di emettere risoluzioni o raccomandazioni. Risoluzioni o raccomandazioni che, peraltro, possono anche risultare in contrasto con quanto sostenuto dal CEDS.

Nel caso delle decisioni richiamate dal Tribunale, mi sembra che esse siano difficilmente condivisibili, essendo notevole il distacco che le separa dalla considerazione della realtà, tenuto conto che la gran parte dei paesi europei prevede limiti massimi inferiori a 24 mensilità di retribuzione e che, come detto, i livelli di tutela sociale, nella nostra area continentale, sono i più elevati rispetto al resto del mondo (9).

Se è eticamente comprensibile la posizione di esperti diretta a favorire l'innalzamento dei livelli di tutela contro i licenziamenti (salve le diverse valutazioni che si possono avere riguardo ai concreti effetti che tale innalzamento comporterebbe sulla competitività dell'Europa e sul benessere complessivo dei suoi cittadini), non mi sembra giuridicamente corretto che scelte politicamente così importanti non avvengano attraverso le garanzie democratiche della funzione legislativa, bensì attraverso l'enfaticizzazione degli esiti di un'attività interpretativa, neppure formalmente

riconosciuta come vincolante.

**Note:**

(1) Cfr. P. Ichino, La questione di costituzionalità della nuova disciplina dei licenziamenti, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it), 3 agosto 2017, 8.

(2) Il richiamo al regime applicabile ai dirigenti non appare pertinente, in quanto di natura convenzionale.

(3) Adesivamente, A. Vallebona, Licenziamento ingiustificato e indennità crescente: questione di costituzionalità, in corso di pubblicazione su MGL., e V. Speciale, La questione di legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti, in corso di pubblicazione su RGL.

(4) E si noti, altresì, che l'importo minimo di quattro mensilità di retribuzione, previsto dalla disciplina del contratto a tutele crescenti, è quasi il doppio di quello originariamente previsto per le aziende con più di 35 dipendenti (così l'originario campo di applicazione dell'art. 8 della legge n. 604/66) e di quello previsto per i piccoli datori di lavoro dall'art. 2 della legge n. 108/90.

(5) F. Carinci, Una rondine non fa primavera: la rimessione del contratto a tutele crescenti alla Corte costituzionale, in corso di pubblicazione su LG, osserva, correttamente, che non appare rilevante «la resa effettiva della riforma, che comunque sconta a suo favore una espansione dell'occupazione».

(6) Peraltro, l'apposizione del termine comporta anche una relativa stabilità del rapporto sino alla scadenza pattuita (poiché il recesso ante tempus fa sorgere il diritto del lavoratore al risarcimento del danno corrispondente alla somma di tutte le retribuzioni che avrebbe percepito fino alla scadenza).

(7) Cfr. P. Ichino, op. cit., 3.

(8) Dubbi evidenziati anche da V. Speciale, op. cit.

(9) Cfr., ancora, P. Ichino, op. cit., 8.

**Utente:** SUPERIORE DELLA MAGISTRATURA SCUOLA

[www.iusexplorer.it](http://www.iusexplorer.it) - 06.03.2018

---

© Copyright Giuffrè 2018. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156