

LA FUNZIONE DELL'INDENNITÀ RISARCITORIA NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

di **ENRICO RAIMONDI**

Approfondimento del 17 luglio 2019

ISSN 2420-9651

L'A., dopo aver analizzato le differenti funzioni assolute dalla responsabilità civile, mette in evidenza come, anche a seguito della sentenza della Corte costituzionale, tuttavia, rimane ancora incerta l'idoneità dell'indennità a ristorare il pregiudizio subito dal lavoratore, che può rivendicare, altresì, anche il danno non patrimoniale secondo le regole del diritto comune. L'A., inoltre, dubita della coerenza sistematica del sistema rimediale nel suo complesso ed esamina la possibilità, preclusa dalla sentenza della Corte, di qualificare l'indennità in termini di danno punitivo.

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Le funzioni della responsabilità civile. - 3. Il sistema indennitario. - 4. La deterrenza. - 5. Il danno punitivo. - 6. Il risarcimento del danno nel Diritto del lavoro. - 7. La questione di legittimità oggetto della decisione della Corte costituzionale n. 194 del 2018 e la possibilità di qualificare l'indennità come danno punitivo. - 8. L'indennità nel contratto a tutele crescenti a seguito della sentenza della Corte. - 9. Osservazioni critiche. - 10. L'alternativa: la possibilità di qualificare l'indennità come danno punitivo.

1. Premessa.

L'introduzione del contratto a tutele crescenti ha posto, sin da subito, numerose questioni interpretative [1]. Ad esempio, il [d.lgs. n. 23 del 2015](#) pone il problema di individuare gli spazi, ormai residuali, assegnati alla tutela reintegratoria, sia in caso di nullità del licenziamento per i casi “espressamente” previsti dalla legge sia nell'ipotesi di licenziamento disciplinare di cui sia stata dimostrata direttamente in giudizio l'insussistenza materiale del fatto contestato. Altre previsioni contenute nel decreto legislativo, invece, pongono seri dubbi di legittimità costituzionale [2], quale, tra i tanti, la coesistenza di due differenti regimi sanzionatori applicabili ai dipendenti della medesima impresa su cui la sentenza [n. 194 del 2018 della Corte](#) si è anche pronunciata [3].

Al di là dei, pur rilevanti, problemi applicativi, non v'è dubbio che la cifra dell'intervento riformatore risiede nella scelta di introdurre, nelle ipotesi di illegittimità del licenziamento, una tutela indennitaria crescente in ragione dell'anzianità di servizio, imprimendo all'intera materia un cambio di paradigma coerente con le recenti tendenze del Diritto del lavoro [4]. La tecnica rimediata introdotta, infatti, è ispirata ad una concezione del diritto funzionale a contribuire all'efficienza del mercato attraverso la preventiva allocazione dei costi derivanti dall'inadempimento contrattuale così da non pregiudicare la competitività dell'impresa. La scelta di prevedere un meccanismo di liquidazione del danno idoneo a preventivare con certezza il costo del licenziamento illegittimo, considerato come il costo di separazione da un proprio dipendente, è ispirata alla teoria del *firing cost* [5]. In tal modo, il datore di lavoro può previamente valutare qual è la sanzione prevista in caso di inadempimento e può scegliere la convenienza, in termini puramente economici, di mantenere in vita il rapporto di lavoro ovvero di risolverlo unilateralmente, anche in assenza di una valida giustificazione. Si tratta, nella sostanza, della traduzione normativa della teoria della rottura efficiente del contratto tipica della *Law & Economics* [6]. Del resto, come è stato ricordato, «l'obiettivo dichiarato del [d.lgs. n. 23 del 2015](#) è proprio quello di andare ancora oltre la legge del 2012, rendendo assolutamente certi i costi del licenziamento» [7], «alla stregua di quella linea di pensiero che ritiene che i diritti possano essere oggetto di valutazione in termini economici» [8].

Tuttavia, così come dimostra anche la recente sentenza della Corte costituzionale, il licenziamento ingiustificato rappresenta un «disvalore a cui l'ordinamento reagisce (o,

meglio, deve reagire) costruendo un apparato sanzionatorio» [9] che, come si vedrà, deve tendere la tendenziale riparazione del danno subito a causa dell'inadempimento contrattuale del datore di lavoro.

La funzione compensativa della responsabilità civile, del resto, è imposta dall'assetto dei principi desumibili dalla Costituzione e, in particolare, dalla necessità di garantire l'effettività della tutela dei diritti delle persone. In proposito, la dottrina civilistica italiana maggioritaria ha negato che le tesi propugnate dai sostenitori dell'analisi economica del diritto possano trovare un fondamento giuridico nel nostro ordinamento. E, in effetti, la sentenza della [Corte costituzionale n. 194 del 2018](#) sembra confermare che «il ruolo sovraordinato assegnato all'economia del benessere e alle tecniche di mercato determinerebbe, in tal modo, uno sganciamento della scelta del criterio di imputazione della responsabilità civile dalla natura e rilevanza dei valori, dei beni e degli interessi dei danneggiati» [10]. Tra l'altro, la funzione compensativa del risarcimento del danno, che può essere realizzata mediante la tutela in forma specifica o per equivalente monetario, assolve contemporaneamente anche ad una funzione di deterrenza. Il danneggiante, infatti, è indotto ad adempiere correttamente alle proprie obbligazioni proprio perché, altrimenti, dovrebbe sostenere un costo corrispondente al valore della lesione subita dal danneggiato.

In ragione di tali principi, quindi, si è sempre dubitato che un sistema di determinazione del danno risarcibile ispirato alla logica di predeterminazione del costo dell'inadempimento possa svolgere un effettivo ruolo di induzione all'esatto adempimento [11]. In verità, un sistema di questo tipo potrebbe, addirittura, svolgere alla contraria funzione di stimolare l'inadempimento, soprattutto quando il danno risarcibile è di entità inferiore al vantaggio che il danneggiante persegue proprio violando i propri obblighi di comportamento.

Al fine di individuare, quindi, quale funzione assolve l'indennità nel contratto a tutele crescenti, si reputa opportuno, sia pur brevemente e nella consapevolezza della complessità della materia, esaminare i principi di diritto comune in materia di risarcimento del danno [12]. In seguito, si metterà in evidenza come la Corte costituzionale avrebbe potuto compiere una lettura diversa da quella che ha portato alla dichiarazione di illegittimità costituzionale del meccanismo di determinazione del danno risarcibile previsto dall'[art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23 del 2015](#).

2. Le funzioni della responsabilità civile.

Il risarcimento del danno assolve a differenti funzioni, che, in moltissimi casi, tendono a sovrapporsi, come lo stesso Diritto del lavoro dimostra. La funzione del risarcimento è quella di riparare la perdita subita dal soggetto danneggiato a causa di un atto illecito. Si parla, in proposito, di funzione compensativa del risarcimento del danno, che si realizza mediante “una redistribuzione dei costi economici all'esito del giudizio di responsabilità” [13].

Il danno, inoltre, può essere inteso in due modi. Esso può essere identificato nella differenza negativa che si determina nel patrimonio del soggetto leso prima e dopo l'evento lesivo. La riparazione, quindi, deve avvenire mediante il pagamento di una somma di danaro equivalente alla diminuzione patrimoniale. Il risarcimento, tuttavia, può essere concepito come strumento di ricostituzione in natura della situazione di fatto antecedente all'illecito ed il danneggiato può ottenere una tutela in forma specifica. Essa, tuttavia, incontra diversi limiti. Il danneggiato può, ai sensi dell'[art. 2058 cod. civ.](#), chiedere la reintegrazione in forma specifica, «qualora sia in tutto o in parte possibile» e, inoltre, se essa risulta eccessivamente onerosa per il debitore, “il giudice può disporre che il risarcimento avvenga solo per equivalente».

Ciò spiegherebbe come la tutela per equivalente, che si traduce in una somma di danaro corrispondente alla diminuzione patrimoniale subita [14], da determinare in ragione dei criteri previsti dall'[art. 1223 c.c.](#), è concepita come la forma di tutela generale. Essa, infatti, traducendo in termini monetari il danno è sempre possibile e non incontra i limiti dell'eccessiva onerosità che condizionano l'applicazione dell'[art. 2058 c.c.](#) Il danneggiato, in tal modo, può chiedere di essere risarcito per la “perdita subita” e per “il mancato guadagno”, che siano diretta conseguenza dell'inadempimento contrattuale o del fatto illecito.

Il danno emergente corrisponde alle perdite di utilità di cui il danneggiato già godeva al momento dell'inadempimento o del fatto illecito, mentre il lucro cessante indica il venir meno delle utilità che il soggetto leso avrebbe conseguito se l'evento dannoso non si fosse verificato. Il mancato guadagno, tuttavia, rappresenta un danno se prevedibile e, cioè, secondo un giudizio di normalità, il pregiudizio si produrrà certamente in futuro a causa dell'inadempimento [15]. Di conseguenza, il principio del risarcimento del danno effettivamente subito comporta che il danneggiato non può ricevere dal danneggiante più di quanto egli abbia effettivamente sofferto.

Mediante la tutela in forma specifica, quindi, l'ordinamento tende a rimettere il danneggiato nella posizione che aveva nel periodo precedente la produzione dell'illecito, mentre la condanna al pagamento di una somma di danaro traduce la perdita subita nel suo equivalente monetario [16]. Si assiste, in questo modo, al trasferimento della perdita dal soggetto che l'ha subita al responsabile della diminuzione patrimoniale, la cui entità deve essere oggetto di prova da parte del danneggiato, il quale è onerato di dimostrare il nesso causale tra inadempimento e danno.

La tutela per equivalente e quella in forma specifica, inoltre, risponderebbero, secondo l'analisi economica del diritto, a due regole differenti. La prima sarebbe la conseguenza di una regola di responsabilità, mentre la seconda ad una di proprietà [17].

Si può affermare, infine, che a parte quando il danno consista in una diminuzione patrimoniale esattamente valutabile in termini monetari, sia la tutela per equivalente sia in quella in forma specifica, non sono idonee a riparare integralmente l'ingiustizia subita. In una molteplicità di situazioni, infatti, è materialmente impossibile ripristinare lo *status quo ante* ed è estremamente difficile ripristinare o tutelare per equivalente beni di natura non patrimoniale.

3. Il sistema indennitario.

La funzione compensativa del risarcimento del danno è svolta anche quando la legge, così come accade in molte occasioni, predetermina l'ammontare del danno liquidabile a fronte di un inadempimento contrattuale o di un fatto illecito. Secondo questo modello, quindi, il danneggiato non deve dimostrare il nesso causale tra l'inadempimento ed il danno subito, perché quest'ultimo viene considerato una conseguenza necessaria della violazione di obblighi contrattuali. In questi casi si parla, seppur impropriamente, di sistema indennitario [18], quando, in realtà, più propriamente, si dovrebbe parlare di forfettizzazione del danno.

A prescindere dalle questioni terminologiche, la scelta di introdurre un sistema rimediabile di questo tipo può essere spiegato con la scelta del legislatore di evitare, da un lato, che il danneggiato sia onerato a provare l'entità del danno subito, che, in moltissime occasioni, non potrebbe essere fornita e dall'altro, di escludere la liquidazione equitativa al fine di evitare che la discrezionalità del giudice possa determinare eccessive differenziazioni di trattamento in situazioni analoghe.

Il danno risarcibile può essere contenuto, così come avviene nella materia dei

licenziamenti, tra un minimo ed un massimo, stabiliti dal giudice in ragione di diversi fattori individuati dal legislatore. Tuttavia, la previsione di una indennità predeterminata dal legislatore nel suo ammontare e nei criteri di sua commisurazione deve “garantire in modo serio e non fittizio” il ristoro della perdita subita [19]. In caso contrario, è necessario verificare la legittimità costituzionale di quelle disposizioni di legge che limitano il danno risarcibile.

La previsione di una indennità in luogo dei criteri sopra esaminati di determinazione del danno costituisce, in sostanza, una deroga al regime di diritto comune, che secondo la giurisprudenza della Corte deve corrispondere ad un canone di ragionevolezza. Una limitazione legale dell'importo risarcibile, quindi, è possibile solo se ciò risulti giustificato dal bilanciamento di diversi interessi. Sotto questo profilo, la Corte opera una distinzione, in ragione del tipo di lesione subita. Se essa, infatti, attiene a profili personalistici, di natura non patrimoniale, la cui tutela risiede nell'[art. 2 Cost.](#), la limitazione del danno risarcibile è possibile soltanto in presenza di un altro interesse pubblico di pari rilevanza ed a condizione che la legge attribuisca al danneggiato la certezza di un ristoro comunque adeguato al danno subito. Se, invece, il pregiudizio è di tipo patrimoniale, è necessario che il legislatore realizzi un equo bilanciamento degli interessi delle parti, escludendo la legittimità costituzionale delle norme che annullino o determinino l'irrisorietà del risarcimento.

4. La deterrenza.

La responsabilità civile, in via generale, assolve anche ad una funzione di deterrenza. Il risarcimento del danno, in questo caso, rappresenta una tecnica di induzione all'esatto adempimento delle obbligazioni contrattuali, sanzionando, in alcuni casi, il ritardo nell'adempimento o, in altre ipotesi, il protrarsi dell'inadempimento contrattuale, rendendolo economicamente sconveniente.

Le obbligazioni pecuniarie in funzione deterrente sono sovente confuse con prestazioni economiche che sono imposte, invero, con finalità di punizione del colpevole. È noto come la dottrina e, fino a qualche anno fa, la stessa giurisprudenza di legittimità abbiano sempre ritenuto incompatibile con i principi della responsabilità civile la previsione di questo tipo di sanzioni, tipiche della volontà punitiva dello stato [20]. In queste ipotesi, infatti, il danneggiante è obbligato a versare una somma di danaro non già in ragione del

pregiudizio determinato e nei limiti quantitativi di tale pregiudizio, ma perché il suo comportamento è considerato come meritevole di sanzione, in quanto deviante ad una norma di condotta.

Allo stato attuale dell'ordinamento, comunque, è possibile convenire che le funzioni prevalenti che le regole della responsabilità civile assolvono sono quelle di «*compensation* delle vittime e di *deterrence* dei danneggianti» [21].

Le funzioni appena richiamate, tuttavia, se possono essere distinte dal punto di vista concettuale, in molti casi sono, nella realtà, destinate a sovrapporsi. È evidente, infatti, che qualsiasi forma di risarcimento del danno svolge anche una funzione di deterrenza, soprattutto se l'ammontare del danno è di cospicuo valore. La prospettiva di dover risarcire il danno cagionato, infatti, è un fattore di induzione al corretto adempimento delle obbligazioni contrattuali e di stimolo alla predisposizione di misure di prevenzione dell'illecito. Al contrario, se l'ammontare del danno liquidabile è di modesta entità, il risarcimento rischia di non assolvere né alla funzione compensativa, né a quella di deterrenza.

5. Il danno punitivo.

Di recente, la molteplicità delle funzioni che può assolvere il risarcimento del danno è stata sostenuta dalla Suprema Corte di Cassazione. Le Sezioni Unite, con la sentenza 16601 del 5 luglio 2017, hanno affermato, in netta discontinuità con il passato, che «nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, perché sono interne al sistema la funzione di deterrenza e quella sanzionatoria del responsabile civile». La Corte, poi, ha sostenuto che «non è quindi ontologicamente incompatibile con l'ordinamento italiano l'istituto di origine statunitense dei risarcimenti punitivi» ed indica le condizioni di riconoscimento di sentenze straniere che ne dispongano il pagamento a carico del danneggiante [22].

Questa decisione, che non deve essere sopravvalutata, è comunque di estremo interesse ai fini ricostruttivi. Essa, intanto, ribadisce la polifunzionalità della responsabilità civile, che ha sempre caratterizzato il Diritto del lavoro. Non è un caso che la Corte, per motivare le sue conclusioni, prende come riferimento, tra le altre, proprio una serie di disposizioni lavoristiche [23]. La sentenza, inoltre, afferma che uno dei principi

fondamentali è rappresentato dalla proporzionalità tra risarcimento e danno effettivamente subito e che, comunque, è possibile che il danno possa essere aumentato per finalità di deterrenza o di punizione. I giudici di legittimità, tuttavia, hanno affermato che «ciò non significa che l'istituto aquilano abbia mutato la sua essenza e che questa curvatura deterrente/sanzionatoria consenta ai giudici italiani che pronunciano in materia di danno extracontrattuale, ma anche contrattuale, di imprimere soggettive accentuazioni ai risarcimenti che vengono liquidati», dal momento che «ogni imposizione di prestazione personale esige una intermediazione legislativa, in forza del principio di cui all'[art. 23 Cost.](#)».

La decisione appena richiamata, quindi, impedisce che, in assenza di una previsione di legge, il risarcimento del danno possa assolvere ad una funzione di punizione del danneggiante e che, pertanto, possa essere liquidato senza alcun collegamento con la diminuzione patrimoniale o non patrimoniale causata dall'illecito.

6. Il risarcimento del danno nel Diritto del lavoro.

La funzione compensativa del risarcimento del danno nel Diritto del lavoro svolge certamente un ruolo centrale, ma non esauriente. Essa, infatti, non è pienamente idonea a realizzare quell'assetto di interessi che le norme poste a tutela del lavoro intendono perseguire ed il cui sacrificio, come è stato anticipato, non può essere tradotto sempre in termini monetari. Del resto, il sistema della responsabilità civile si fonda su una considerazione paritaria delle parti contrattuali estranea alla logica del contratto di lavoro subordinato. Esso, infatti, «si manifesta come un rapporto di potere privato che condiziona materialmente il contenuto e lo svolgimento della prestazione lavorativa e che si presenta quale rapporto di dominio diretto sulla persona del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione del lavoro» [24]. Di conseguenza, l'ordinamento giuridico, attraverso la legge e la contrattazione collettiva, impone al datore di lavoro determinati di obblighi di comportamento che, incidendo sulla stessa libertà di organizzazione imprenditoriale, sono finalizzati a rendere effettivi diritti fondamentali che non sono valutabili in una logica di mercato [25].

Si pensi a tutte le ipotesi in cui la condotta datoriale, in violazione di specifiche norme di legge, determini un danno non patrimoniale. In questi casi, così come in altri, gli interessi lesi dalla condotta datoriale sono diversi ed hanno poco a che vedere con un pregiudizio meramente economico. In queste ipotesi, il risarcimento ha soprattutto una

valenza deterrente-sanzionatoria [26], dal momento che «il danaro non può assumere ... il ruolo, che gli è normalmente proprio, di unità di misura dei valori di mercato, bensì, ed appunto, quello di ripristino dell'assetto di valori recepito dall'ordinamento» [27].

In alcuni casi, la giurisprudenza ha attribuito al risarcimento del danno una funzione di tipo consolatorio/punitivo, che presuppone, a ben vedere, l'ammissibilità di un danno-evento. In proposito, in caso di perdita della vita di un lavoratore per infortunio sul lavoro, la giurisprudenza, nel corso del tempo, ha ammesso la possibilità dei prossimi congiunti di agire iure proprio, oltre che *iure hereditatis*, per ottenere il risarcimento del danno non patrimoniale. In verità, anche in questo caso, la giurisprudenza tende a ricondurre poi l'ammontare del danno a parametri di mercato. In alcune pronunce, infatti, il datore di lavoro è stato condannato al danno patrimoniale commisurato alla presunta perdita reddituale della famiglia, indicizzando le retribuzioni al costo della vita del paese di residenza della vittima stessa [28].

La regola generale secondo cui il danneggiato deve essere risarcito nella misura in cui ha subito una diminuzione patrimoniale trova, poi, una cesura ulteriore nel caso della perdita di *chance* [29]. In questo caso, infatti, viene risarcita la perdita, a causa di una condotta illecita, della concreta possibilità di conseguire un determinato bene della vita. Ad esempio, è stato risarcito un lavoratore invalido illegittimamente cancellato dalle liste di avviamento al lavoro [30]. In altre occasioni, è stato riparato il danno subito in conseguenza di una illegittima formazione di graduatorie concorsuali o da progressioni interne di carriera o, ancora, nel caso in cui la condotta datoriale non ha consentito al dipendente di ricevere premi di risultato od altri elementi variabili della retribuzione. In tutti questi casi, il datore di lavoro viola determinate obbligazioni di fare, che possono derivare dalla legge ovvero dal contratto di lavoro, individuale e/o collettivo.

Si è detto che il riconoscimento del danno da perdita di *chance* è difficilmente riconducibile alla funzione riparatoria del danno e che, mediante il ricorso a tale categoria, la giurisprudenza ha introdotto un diritto al risarcimento con finalità sanzionatorie di comportamenti devianti rispetto al modello prefigurato da norme di legge o da determinati obblighi contrattuali [31]. In pratica, sotto questo profilo, dall'inadempimento non potrebbe derivare il risarcimento per la perdita subita, atteso che il risultato che il lavoratore avrebbe conseguito in assenza di inadempimento non è parte del suo patrimonio. Allo stesso modo, non sarebbe configurare il ristoro del mancato guadagno, dal momento che, a tal fine, è necessario che la perdita di *chance* sia

conseguenza immediata e diretta della condotta illegittima del danneggiante [32].

In realtà, tale posizione non è convincente e si pone in contrasto con la giurisprudenza di legittimità che si è formata in materia. Nel caso della perdita di *chance* per inadempimento contrattuale del datore di lavoro, infatti, il lavoratore viene comunque privato di una utilità economica che egli avrebbe conseguito, con un margine di probabilità vicino alla certezza, in assenza della condotta illecita. Questa lesione, quindi, si traduce in un danno, che può essere sia di natura patrimoniale sia non patrimoniale [33].

Il Diritto del lavoro è caratterizzato anche da misure di coercizione indiretta. Basti pensare alle sanzioni amministrative che possono essere comminate dall'Ispettorato del Lavoro o dall'Inps per la violazione, da parte delle imprese, di una serie di obblighi derivanti dall'instaurazione dei rapporti di lavoro. Si piega, in tal modo, perché, uno degli strumenti di *astreinte* che sono stati introdotti nel nostro ordinamento, come la previsione contenuta nell'[art. 614-bis c.p.c.](#), non sia applicabile al Diritto del lavoro [34].

In questo settore dell'ordinamento, del resto, esistono già disposizioni che, oltre a consentire la compensazione delle perdite subite, assolvono ad una funzione di deterrenza, se non, in alcuni casi, di sanzione. Si pensi, a tal proposito, al caso di inadempimento dell'obbligazione di corrispondere la retribuzione. L'[art. 429, comma 3, c.p.c.](#), prevede che «il giudice, quando pronuncia sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro, deve determinare, oltre agli interessi nella misura legale, il maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto». Questa disposizione, benché norma di carattere processuale, ha una evidente natura sostanziale. Il danno da svalutazione monetaria, infatti, tende a preservare il potere di acquisto del lavoratore e funge da *astreinte* contro atteggiamenti dilatori del datore di lavoro. Si è parlato, in proposito, di una “doppia anima” della disposizione, reintegratoria, da un lato, e sanzionatoria, dall'altro [35]. Questa opinione, del resto, è confortata da quanto espresso in proposito dalla Corte costituzionale, che, oltre ad aver affermato come la disposizione sia finalizzata a dare attuazione all'[art. 36 Cost.](#), ha evidenziato come essa introduca una «incisiva remora nel ritardo». La Corte, tuttavia, attribuisce alla norma di legge anche la funzione di garantire al lavoratore, in un'ottica chiaramente punitiva, il recupero

«dell'arricchimento conseguito dal datore di lavoro» [36], che ha utilizzato manodopera, ricevendone un vantaggio patrimoniale, senza corrispondere la retribuzione dovuta.

La funzione deterrente del danno, in funzione di coazione indiretta all'adempimento dell'ordine del giudice, è stata assolta, e lo è ancora in parte, dall'[art. 18 St.lav.](#) Come è noto, in caso di licenziamento illegittimo, il datore che rientra nell'ambito di applicazione di questa disposizione, oltre ad essere obbligato a reintegrare il dipendente estromesso nel posto di lavoro, è tenuto a risarcire il danno, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal momento del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione ed in misura, comunque, non inferiore alle cinque mensilità. La scelta del legislatore del 1970, oltre che rispondere alla finalità di garantire l'effettività del diritto al lavoro, è stata imposta dalla circostanza che l'obbligo di reintegrazione è infungibile, con la conseguente impossibilità di ricorrere all'esecuzione forzata in caso di violazione dell'ordine di reintegrazione. La struttura del sistema risarcitorio dell'[art. 18 St.lav.](#), per quanto qui interessa, conferma la plurifunzionalità del risarcimento del danno nelle ipotesi di illegittimità di un licenziamento intimato nell'ambito della tutela reale [37]. In questi casi, infatti, il lavoratore dovrà ricevere il trattamento retributivo che avrebbe percepito nel periodo di illegittima estromissione dal lavoro e, con evidente funzione di *astreinte*, dall'ordine del giudice fino all'effettiva reintegrazione. Il lavoratore, tuttavia, può optare per una indennità sostitutiva della reintegrazione, pari a quindici mensilità. In quest'ultimo caso, il legislatore, in funzione compensativa, ha tradotto in termini monetari il valore del posto di lavoro. Deve essere attribuita una funzione sanzionatoria, invece, alla previsione della misura minima di cinque mensilità di risarcimento [38]. Essa, infatti, prescinde totalmente dal danno effettivamente subito dal lavoratore, che aumenta in ragione del periodo di allontanamento dal posto di lavoro e che può essere ridotto in misura corrispondente a quanto egli abbia percepito per effetto dello svolgimento di attività lavorativa alle dipendenze di altro imprenditore nel periodo di estromissione. Le cinque mensilità, quindi, rappresentano una ipotesi di danno-sanzione, connessa al fatto in sé del licenziamento illegittimo ed a prescindere dal pregiudizio in concreto subito dal dipendente. Tuttavia, il lavoratore ha la possibilità di ottenere, fornendone la prova, il risarcimento di eventuali danni ulteriori, di carattere patrimoniale o non patrimoniale, causato dall'ingiusto licenziamento [39].

La disciplina è profondamente mutata per effetto della riscrittura dell'art. 18 ad opera della [l. n. 92 del 2012](#). La riforma ha ridotto enormemente la possibilità di

reintegrazione ed ha introdotto un sistema indennitario in cui, al di fuori delle ipotesi in cui il giudice deve ordinare la reintegrazione, il lavoratore percepirà una indennità variabile da un minimo di dodici ad un massimo di ventiquattro mensilità di retribuzione. Questa svolge prevalentemente una funzione di tutela per equivalente delle retribuzioni perdute, sanzionando debolmente la perdita del posto di lavoro. Ciò è dimostrato dal fatto che il legislatore ha previsto non solo la riduzione dell'ammontare del danno in misura corrispondente a quanto il lavoratore ha percepito per effetto di nuova occupazione, ma, soprattutto, anche di quanto avrebbe potuto percepire se avesse diligentemente ricercato (e trovato) un nuovo posto di lavoro [40].

Le considerazioni fino ad ora svolte dimostrano, che il Diritto del lavoro conosce da tempo tecniche risarcitorie che svolgono contemporaneamente diverse funzioni, tra cui quella sanzionatoria-punitiva. Il datore di lavoro viene sanzionato perché ha violato la legge, a prescindere dal danno cagionato al lavoratore oppure perché non ottempera all'ordine del giudice. Si pensi alla previsione contenuta nell'[art. 16 St. lav.](#), che vieta trattamenti economici collettivi di maggior favore che hanno carattere discriminatorio. In questo caso, il giudice, su richiesta del lavoratore discriminato, ordina al datore di lavoro il pagamento al fondo di adeguamento pensioni «di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno». L'[art. 18, ult. comma, St.lav.](#), inoltre, prevede analoga misura nel caso in cui il datore di lavoro ritardi a reintegrare un dirigente sindacale illegittimamente estromesso dal posto di lavoro. In questo caso, il datore di lavoro sarà condannato «per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore».

Una evidente valenza punitiva assolve, come ritenuto dalle sezioni unite della Corte di Cassazione, il sistema risarcitorio previsto dall'[art. 32 l. n. 183 del 2010](#). La previsione ha posto fine ad una obiettiva incertezza della normativa in materia di contratti a termine [41]. Come è noto, nel periodo precedente all'entrata in vigore della [l. n. 183 del 2010](#), in caso di illegittimità dell'apposizione del termine, i rimedi erano desumibili dalle norme di diritto comune. L'art. 32, invece, dispone che in caso di illegittimo ricorso al contratto a tempo determinato, il lavoratore ha diritto alla conversione del rapporto a tempo indeterminato, oltre al risarcimento del danno mediante il pagamento di una indennità onnicomprensiva, commisurata alla retribuzione globale di fatto percepita durante il rapporto di lavoro, della misura minima di 2,5 mensilità fino ad un

massimo di 12 mensilità e da liquidarsi, in concreto, in base ai criteri contenuti nell'[art. 8 l. n. 604 del 1966](#). La Corte costituzionale, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità di tale previsione, ha affermato, con la sentenza n. 303 del 2011, che *«l'indennità onnicomprensiva assume una chiara valenza sanzionatoria. Essa è dovuta in ogni caso, al limite anche in mancanza di danno, per avere il lavoratore prontamente reperito un'altra occupazione»* [42]. La Corte, tuttavia, non si è limitata ad affermare la chiara valenza punitiva dell'indennità risarcitoria. Essa, infatti, nel richiamare una propria precedente pronuncia, ha ricordato che *«la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato non ha copertura costituzionale»*, purché il risarcimento possa essere considerato *«adeguato»*.

Lo stesso principio, infine, deve essere sostenuto con riferimento al risarcimento da riconoscere in favore della vittima di una discriminazione. In questo caso, infatti, l'ordinamento europeo e la giurisprudenza della Corte di giustizia impongono che l'entità del risarcimento deve svolgere una effettiva funzione di deterrenza. Tuttavia, non è possibile desumere dalla giurisprudenza europea che il danno svolga una funzione punitiva e che, pertanto, in assenza di disposizioni nazionali, i giudici possano adottare condanne esemplari a prescindere dalla prova del pregiudizio subito dal lavoratore discriminato. Infatti, la stessa Corte di giustizia è chiara nell'affermare che la funzione di deterrenza deve essere garantita dalla proporzionalità del danno al pregiudizio sofferto [43] e, quindi, non in funzione punitiva.

7. La questione di legittimità oggetto della decisione della Corte costituzionale n. 194 del 2018 e la possibilità di qualificare l'indennità come danno punitivo.

Le considerazioni fino ad ora svolte consentono di inquadrare le questioni che ha dovuto affrontare la Corte costituzionale, al fine di tentare di individuare quale funzione svolge l'indennità risarcitoria nell'ambito del contratto a tutele crescenti. L'ordinanza del Tribunale di Roma, che ha determinato il giudizio di costituzionalità definito con la sentenza n. 194 del 2018, ha riguardato anche *“l'importo dell'indennità risarcitoria ... [perché] non riveste carattere compensativo né dissuasivo”*, come, peraltro, imporrebbero alcune espresse previsioni contenute in fonti sovranazionali, richiamate dalla stessa ordinanza di rimessione. Il giudice di merito, inoltre, ha ritenuto che, proprio perché la tutela indennitaria ha sostituito quella reintegratoria, essa avrebbe dovuto essere più consistente ed adeguata. Invece, *“la previsione di una indennità in misura così modesta, fissa e crescente solo in base alla anzianità di servizio non*

costituisce adeguato ristoro per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015”.

Le questioni sollevate dall'ordinanza di remissione sono di notevole difficoltà e non è possibile esaminarle in questa sede. Basti pensare al richiamo all'art. 24 della Carta sociale europea ed al problema della violazione dell'art. 117, comma 1, ovvero al profilo della disparità di trattamento in ragione della data di assunzione [44]. La Corte costituzionale ha ritenuto ammissibili e rilevanti soltanto alcuni dubbi di legittimità avanzati dall'ordinanza di rimessione [45] ed ha dichiarato illegittimo l'automatismo per la determinazione dell'indennità risarcitoria previsto dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo, legato alla sola anzianità di servizio. La sentenza, a fondamento di tale decisione, ha ribadito quali devono essere le caratteristiche del risarcimento del danno e le funzioni che esso assolve nella materia dei licenziamenti. Nel riaffermare il principio che nel nostro ordinamento non è rinvenibile un fondamento costituzionale della tutela reintegratoria, la Corte ha, tuttavia, precisato che la tutela monetaria deve essere adeguata sia dal punto di vista quantitativo, sia sotto il profilo della sua capacità dissuasiva. Inoltre, nel rispetto del principio di eguaglianza, il legislatore deve prevedere criteri di commisurazione dell'entità dell'indennità risarcitoria che tengano conto anche dell'esigenza di “personalizzazione del danno subito dal lavoratore”.

La decisione della Corte è certamente di estrema importanza, perché è evidentemente ispirata ad una logica differente da quella che ha caratterizzato le riforme degli ultimi anni. L'affermazione contenuta nelle motivazioni, secondo cui «il forte coinvolgimento della persona umana – a differenza di quanto accade in altri rapporti di durata – qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele», dimostra che i principi da essa sostenuti sono estensibili anche ad altri profili che attengono al rapporto di lavoro [46]. Con riferimento alla materia dei licenziamenti, la Corte, dopo aver ricordato che il legislatore gode di discrezionalità nella scelta delle tutele, ha affermato che «un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio – monetario ... deve articolarsi nel rispetto del principio di ragionevolezza» [47]. Sotto questo profilo, l'art. 3, comma 1, nel predeterminare la forfetizzazione del danno tra un minimo ed un massimo crescente in ragione della sola anzianità di servizio, è stato dichiarato incostituzionale perché «contrasta, anzitutto, con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse», mentre, sempre secondo la Corte, il pregiudizio prodotto dal licenziamento illegittimo dipendente da una pluralità di fattori, tra i quali

l'anzianità è «uno dei tanti». Ciò è dimostrato, secondo la Corte, dall'art. 8 [l. n. 604 del 1966](#) che, come è noto, indica diversi fattori per consentire la concreta determinazione dell'ammontare dell'indennità risarcitoria. Di conseguenza, la previsione di un meccanismo risarcitorio automatico contrasta con la necessità che il giudice possa avere un margine di discrezionalità nel modulare il risarcimento dovuto, pur dentro una soglia minima e massima, bilanciando la tutela con i valori dell'impresa e con l'esigenza di personalizzare il danno subito dal lavoratore.

8. L'indennità nel contratto a tutele crescenti a seguito della sentenza della Corte.

La sentenza della Corte, quindi, si colloca su un terreno tradizionale, che conferma come la materia dei licenziamenti presenta evidenti profili di specialità rispetto al diritto comune, sia con riferimento ai presupposti di legittimità dell'atto di recesso sia alle conseguenze sanzionatorie. Del resto, «i meccanismi risarcitori applicati al licenziamento illegittimo come atto illecito seguono percorsi sovente diversi da quelli del diritto comune: sia quando il risarcimento viene forfettizzato sulla base di criteri che nulla hanno a che vedere con il danno, sia quando se ne stabilisce una misura minima inderogabile, a prescindere dalla sua effettiva sussistenza, com'è nel caso (pur oggi circoscritti dalla nuova disciplina) delle cinque mensilità di cui all'art. 18 dello Statuto, sia, infine, quando se ne stabilisce un limite massimo, pur quando il danno possa essere, in ipotesi, largamente superiore» [48].

In effetti, in base ai principi di diritto comune, è possibile determinare, sotto il profilo patrimoniale, sia qual è il danno emergente sia qual è il lucro cessante determinato dal licenziamento illegittimo. Inoltre, sempre in base alle norme generali, il lavoratore potrebbe rivendicare anche un danno di natura non patrimoniale conseguente alla sua illegittima estromissione dal posto di lavoro.

Il legislatore, tuttavia, sin dall'introduzione della [l. n. 604 del 1966](#) ha adottato un sistema rimediale speciale rispetto alle regole della responsabilità civile, procedendo a quel necessario bilanciamento degli interessi richiamato, in ultimo, dalla sentenza n. 194. Il legislatore, soprattutto con la [l. n. 300 del 1970](#) ha tenuto presente che «il modello di regolamentazione del recesso condiziona infatti non soltanto gli effetti rimediali in caso di licenziamento ingiustificato, ma, più in generale, le sorti dell'intero assetti degli interessi fra le parti e la sua dinamica proiezione dei vari istituti del rapporto di lavoro, che da quella disciplina sono, più o meno, direttamente influenzati»

[49]

Il sistema rimediabile che ne è risultato, quindi, ha svolto certamente una funzione compensativa del danno subito, ma anche di deterrenza, in ragione del fatto che la tutela contro un licenziamento illegittimo è funzionale a rendere effettivi diritti, di natura personalistica e sociale, che possono essere esercitati mediante una correzione del disequilibrio contrattuale che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato. Se così è, il risarcimento in forma specifica rappresentato dalla reintegrazione non segue una logica proprietaria del posto di lavoro, ma risponde alla necessità di impedire che la debolezza contrattuale del lavoratore si traduca nell'inesigibilità di comportamenti dovuti del datore di lavoro [50].

Il legislatore degli ultimi anni, tuttavia, ha progressivamente abbandonato l'idea che le tutele in caso di licenziamento illegittimo dovessero svolgere anche una funzione sanzionatoria della violazione dell'obbligo di giustificare il licenziamento, se non in casi specifici, ed ha adottato una tecnica di tutela che risponde ad una logica, esclusivamente e tendenzialmente, compensativa. Per le ragioni sopra esaminate, il risarcimento per equivalente monetario, tuttavia, può svolgere questa funzione solo a condizione che la somma di danaro da riconoscere al dipendente sia adeguata al danno subito, così da poter fungere anche da deterrente. La scelta di un modello indennitario, che attenua la responsabilità patrimoniale del datore di lavoro rispetto alle regole comuni, può essere compiuta, infatti, a condizione che non comprometta la capacità compensativa e deterrente del risarcimento del danno.

L'indennità prevista in caso di recesso ingiustificato da un contratto a tutele crescenti non era certamente in grado di svolgere neppure una vera e propria funzione compensativa, sia per la sua modesta entità nei primi anni di servizio sia perché al giudice è stata sottratta una pur minima discrezionalità nella determinazione del *quantum*. Essa, in verità, non avrebbe svolto neppure una effettiva azione di deterrenza, soprattutto per i primi anni di servizio del dipendente [51].

A seguito dell'intervento della Corte costituzionale, invece, in caso di licenziamento illegittimo intimato a coloro che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015, il giudice dovrà stabilire l'ammontare dell'indennità risarcitoria tra un minimo di sei ed un massimo di trentasei mensilità. La determinazione in concreto dell'indennità, inoltre, dovrà essere effettuata mediante l'applicazione dei criteri contenuti nell'[art. 8 l. n. 604 del 1966](#), al fine di consentire al giudice di bilanciare le ragioni dell'impresa con

l'esigenza di personalizzazione del danno. Secondo la Corte, la predeterminazione legale della misura massima risarcibile e l'applicazione di più criteri per determinazione dell'indennità consente un adeguato bilanciamento del diritto al lavoro con la libertà di iniziativa economica privata.

Questa affermazione, si è detto in modo condivisibile, “suscita perplessità” [52] e non soltanto per l'assenza di motivazione sul punto. I criteri di quantificazione del danno che sono stati individuati dalla sentenza dimostrano, in verità, che l'indennità, ritenuta onnicomprensiva dalla stessa Corte, svolge soltanto eventualmente una funzione compensativa del danno subito dal lavoratore.

La predeterminazione legale di un minimo e di un massimo risarcibile prescinde totalmente dal danno risarcibile ai sensi dell'[art. 1223 c.c.](#) Il lavoratore illegittimamente licenziato, infatti, avrebbe diritto, in base alle norme di diritto comune, a ricevere il danno emergente, consistente nelle retribuzioni che avrebbe maturato dal giorno del licenziamento alla sentenza, ed al lucro cessante, che dovrebbe essere quantificato nelle retribuzioni che il dipendente avrebbe maturato nel tempo necessario per trovare nuova occupazione in attività analoghe a quelle svolte in precedenza [53].

La funzione compensativa del danno, inoltre, è ridimensionata fortemente dalla circostanza che il giudice, nella determinazione della somma, deve tenere conto di fattori che, a ben vedere, non hanno nulla a che vedere con la diminuzione patrimoniale o non patrimoniale del lavoratore [54]. La dimensione dell'impresa ed il numero dei dipendenti occupati, infatti, sono fattori che non incidono sulla causazione del danno, ma sono stati ritenuti idonei dal legislatore a diminuire la responsabilità patrimoniale della parte inadempiente. Infine, considerata l'onniscoprensività dell'indennità, sarebbe preclusa la possibilità per il lavoratore di ottenere il risarcimento per la lesione di beni di natura non patrimoniale.

Questa conclusione, tuttavia, non può essere condivisa, neppure alla luce delle decisioni assunte dalla stessa Corte costituzionale con riferimento al sistema indennitario previsto dalla [l. n. 604 del 1966](#). Secondo la Corte, infatti, la somma contenuta da un minimo di due e mezzo ad un massimo di sei mensilità rappresenta la «monetizzazione del danno derivante dall'illegittimo licenziamento» [55] o, secondo autorevole dottrina che non ha mai dubitato della natura risarcitoria dell'indennità, “per la perdita del posto di lavoro” [56]. A ben vedere, allora, il danno che il legislatore ha inteso risarcire è limitato a quello patrimoniale, la cui determinazione deve essere effettuata tenendo in

considerazione fattori che riducono la responsabilità patrimoniale del datore di lavoro, in una discutibile ottica di bilanciamento degli interessi dell'impresa.

A tale proposito, non si deve dimenticare che, in altre occasioni, la Corte di Cassazione, in ragione di principi desumibili dalla Costituzione, ha sostenuto il principio dell'integrale riparazione del danno non patrimoniale [57] e tale indicazione, peraltro, proviene anche dalle fonti sovranazionali. Sebbene la Corte abbia ritenuto di non attribuire vincolatività alle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali, qualsiasi limite risarcitorio che precluda una "compensation" commisurata alla perdita subita e sufficientemente dissuasiva è in contrasto con la Carta sociale europea, salvo che il limite riguardi il solo danno patrimoniale e la vittima possa ottenere attraverso altri rimedi il ristoro del danno non patrimoniale [58]. La combinazione dei principi espressi dalla Corte costituzionale e delle fonti sovranazionali, pertanto, impone di ritenere che possa ritenersi legittimo un indennizzo che, in ragione di un bilanciamento degli interessi, deroghi al principio compensativo con riferimento al solo danno patrimoniale. Per le ragioni fino ad ora illustrate, si deve concludere che il lavoratore può rivendicare il risarcimento dell'ulteriore danno non patrimoniale eventualmente subito in conseguenza del recesso illegittimo [59]. Del resto, questa conclusione è già stata sostenuta con riferimento sia all'art. 18 sia alla [l. n. 604 del 1966](#) e deve essere confermata anche nell'attuale contesto normativo. In questo caso, è evidente che gli ulteriori danni di natura non patrimoniale dovranno essere allegati e provati in giudizio dal lavoratore, così come è stato sostenuto con riferimento alle ipotesi di licenziamento ingiurioso, persecutorio o vessatorio [60].

Quest'ultima affermazione deve essere precisata. Il licenziamento che assume tali connotazioni, infatti, potrebbe rientrare nella previsione contenuta nell'[art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23 del 2015](#), con la conseguente applicazione della tutela reintegratoria e la possibilità di rivendicare eventuali ulteriori danni non patrimoniali. Invero, ciò è possibile qualora il licenziamento sia dichiarato ingiustificato ed intimato con modalità tali da ledere l'immagine del lavoratore. Ma, in verità, le ipotesi di danno non patrimoniale risarcibile, determinato da un recesso ingiustificato, potrebbero configurarsi a prescindere dalle fattispecie prese in considerazione dalla Cassazione. Si pensi al danno determinato alla vita di relazione, con conseguente danno di natura psichica subito dal dipendente ingiustamente licenziato. Oppure, si potrebbe configurare un danno all'immagine professionale, su cui chiaramente incombe sul danneggiato

l'onere di allegazione e di prova.

9. Osservazioni critiche.

Non può essere sottaciuto, infine, che il sistema introdotto dal [d.lgs. n. 23 del 2015](#), anche a seguito della decisione della Corte in precedenza esaminata, determina alcune incoerenze sistematiche.

Il trattamento sanzionatorio dei dipendenti delle piccole imprese è sostanzialmente identico sia nel caso di contratto a tutele crescenti sia in quello in cui continua a trovare applicazione la [l. n. 604 del 1966](#), nel caso di ingiustificatezza del licenziamento. Tuttavia, ciò non avviene nei casi di illegittimità del recesso per vizi formali o procedurali, dal momento che, in tale ipotesi, l'indennità prevista dall'art. 3, comma 1, deve essere dimezzata e calcolata sempre in base all'anzianità di servizio. Di conseguenza, il lavoratore potrebbe ricevere un risarcimento pari ad una mensilità di retribuzione quando, per lo stesso vizio, la [l. n. 604 del 1966](#) prevede il minimo di due e mezzo, a prescindere dal vizio che incide sulla legittimità del licenziamento.

Destano un'ulteriore perplessità la differenziazione di tutela dei lavoratori a cui continua ad applicarsi l'art. 18 e gli assunti con contratto a tutele crescenti. Nel caso di illegittimità del licenziamento che non dà luogo alla reintegrazione, infatti, l'indennità risarcitoria prevista dall'[art. 18 St.lav.](#), è di gran lunga più elevata del minimo previsto dall'art. 3 d.lgs. n. 23, ma è nettamente inferiore del massimo previsto da quest'ultima disposizione, nonostante i criteri di determinazione dell'indennità siano i medesimi.

Non solo. L'attuale formulazione dell'art. 18 impone al giudice di ridurre il *quantum* risarcibile del corrispondente *aliunde perceptum* o *percipiendum*. Questa previsione, di per sé discutibile, non è stata ripresa dall'[art. 3 d.lgs. n. 23 del 2015](#). Ciò impedisce, a parere di chi scrive, che nell'ambito del contratto a tutele crescenti possa detrarsi dal risarcimento quanto il lavoratore abbia percepito o avrebbe potuto percepire per effetto di nuova occupazione. La legge, infatti, ha introdotto un sistema indennitario che deroga ai principi di diritto comune e ciò impedisce che il giudice, nella liquidazione del danno, possa tenere in considerazione criteri differenti da quelli indicati dalla Corte costituzionale.

Si è, quindi, in presenza di una molteplicità di sistemi risarcitori, variabili in ragione della natura del vizio o delle dimensioni dell'impresa, che rendono poco coerente l'intero sistema rimediabile rispetto sia alla necessità di garantire al lavoratore un

risarcimento adeguato sia all'esigenza che il danno svolga una efficace funzione di deterrenza. Ma, soprattutto, rimane nello sfondo l'inevasa domanda di quale sia, in un quadro di sostanziale stabilità obbligatoria a prescindere dal requisito dimensionale dell'azienda, il valore monetario del posto di lavoro ingiustamente perduto.

10. L'alternativa: la possibilità di qualificare l'indennità come danno punitivo.

Alla luce delle considerazioni svolte in precedenza, si può sostenere che la Corte costituzionale avrebbe potuto risolvere la questione in modo differente. La decisione, infatti, dà per presupposto che il legislatore abbia voluto introdurre un sistema risarcitorio del danno patrimoniale differente da quello adottato con l'art. 18 e che, pur a seguito della riforma del 2012, svolge, in effetti, tale funzione. Tuttavia, nel nostro ordinamento, come si è messo in evidenza, il risarcimento del danno non assolve esclusivamente alla funzione di ristorare il pregiudizio patrimoniale o non patrimoniale. La stessa disciplina sulle conseguenze del licenziamento illegittimo, in particolare, dimostra che il legislatore abbia addossato all'imprenditore obblighi risarcitori che prescindono del tutto dal danno subito dal dipendente, con una chiara ed evidente valenza sanzionatoria.

Ecco perché la questione che la Corte si è trovata a dover risolvere avrebbe potuto essere posta su un altro piano. Dal momento che l'indennità di cui all'art. 3, comma 1, non è adeguata a ristorare il danno subito dal lavoratore, essa rappresenta una sanzione connessa al fatto in sé dell'inadempimento contrattuale, a prescindere dal danno effettivo subito dal lavoratore. In questa prospettiva, quindi, il dipendente avrebbe ricevuto, in funzione punitiva, una "indennità" crescente in ragione dell'anzianità di servizio ed un risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale, di cui avrebbe dovuto provare il nesso causale con il recesso illegittimo e, chiaramente, il suo ammontare, con possibilità, da parte del giudice, di una liquidazione equitativa.

Questa lettura della disposizione originaria, del resto, non è incompatibile con il tenore letterale dell'[art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23 del 2015](#), né con la previsione contenuta nell'[art 1, comma 7, lett. c\), l. n. 183 del 2014](#), di delegazione al governo. La legge delega, infatti, si limita a far riferimento al termine "indennizzo", che avrebbe dovuto essere "certo e crescente con l'anzianità di servizio". Il legislatore delegante, quindi, non ha adottato un principio direttivo che espressamente, in una logica di bilanciamento, ha delegato il governo ad adottare quest'unico criterio di

commisurazione del danno patrimoniale. Di conseguenza, non essendo rinvenibili indicazioni chiare ed univoca circa l'intenzione del legislatore, la Corte, proprio in ragione delle stesse motivazioni adottate nella sentenza n. 194, avrebbe potuto attribuire valenza esclusivamente punitiva all'indennità in parola, proprio perché essa prescindeva totalmente dalla finalità di risarcire il danno effettivamente subito dal lavoratore.

L'interpretazione appena suggerita, inoltre, non trova alcun ostacolo neppure alla luce del recente orientamento della Cassazione in materia di danni punitivi e che si è già avuto modo di ricordare. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, infatti, hanno espresso il principio della ammissibilità di danni punitivi nell'ordinamento italiano a condizione che essi siano previste da specifiche disposizioni di legge. E, come si è avuto modo di vedere, questo è quanto accaduto con riferimento ai contratti a termine nel settore privato e con le altre disposizioni esaminate in precedenza.

Questo tipo di soluzione, comunque, avrebbe determinato maggiori incoerenze sistematiche di quelle che rischiano di emergere a seguito della decisione della Consulta. Non vi è dubbio, infatti, che qualificare l'indennità quale danno punitivo avrebbe determinato, in controtendenza alla scelta di forfetizzazione del danno che caratterizza la materia, riportare la tutela in caso di licenziamento illegittimo all'interno delle regole di diritto comune. In questo scenario, infatti, il lavoratore ingiustamente licenziamento potrebbe ottenere automaticamente una somma di danaro come sanzione posta a carico del datore di lavoro, con l'onere, tuttavia, di allegare e dimostrare in giudizio l'effettivo pregiudizio subito dalla perdita del posto di lavoro. Inoltre, si sarebbe riaperta la possibilità di ottenere il risarcimento in forma specifica, con l'onere dell'imprenditore di dimostrare che il ripristino del rapporto è eccessivamente oneroso, avuto riguardo all'interesse delle parti, ovvero che è divenuto impossibile. A questo punto, si sarebbe posto l'ulteriore problema, prima evidenziato, di quale sia la tutela per equivalente del lucro cessante che deve essere ristorato. In questo caso, infine, si sarebbe posto il problema di comprendere i limiti del potere del giudice di determinarne l'ammontare in via equitativa, ai sensi dell'[art. 1226 c.c.](#)

È evidente come la strada del ritorno al diritto comune, per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, determinerebbe un'ulteriore differenziazione di tutele, che difficilmente potrebbe reggere a quei principi di ragionevolezza e di necessario bilanciamento degli interessi delle parti che sono stati richiamati dalla sentenza della Corte costituzionale, in continuità con la sua precedente giurisprudenza.

Riferimenti bibliografici

[1] C. CESTER, *I licenziamenti nel Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT*, n. 273, 2015; A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), in *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, 2016; M. MAGNANI, *Correzioni e persistenti aporie del regime sanzionatorio dei licenziamenti: il cd. contratto a tutele crescenti*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona. IT*, n. 256, 2015.

[2] A. ZOPPOLI, *Legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato*, in *Dir. lav. merc.*, 2015; V. SPEZIALE, *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti tra law and economics e vincoli costituzionali*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 233, 2015.

[3] In senso critico sul punto cfr. Speziale 2018.

[4] 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, Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, 2016.

2016; V. SPEZIALE (2017a), *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT*, n. 322, 2017.

2017a; Scarpelli F. (2015), *La disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: impianto ed effetti di sistema del [d.lgs. n. 23/2015](#)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT*, n. 252, 2015

2015. Di diverso avviso è B. CARUSO, *Il Contratto a tutele crescenti tra politica e diritto: variazioni sul tema*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 265, 2015, 4, che afferma che "osservando il mondo con lenti ideologicamente e sentimentalmente asettiche, non si può che constatare che l'universo del lavoro e dei lavori è cambiato a prescindere dal Jobs Act". Cfr. Santoro Passarelli G. (2016), *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, in *Labor*, 1-2, 15 ss. G. 2016, 35, che sottolinea, a giustificazione delle riforme recenti, come "il diritto del lavoro non può essere disgiunto dal diritto dell'occupazione". Cfr. P. ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della*

Consulta, in *Lav. dir. eu.*, 2019, 1, che mette in rilievo la sostanziale continuità delle riforme del 2012 e del 2015, che dimostrano il passaggio da un sistema di *property rule* a quello di *liability rule*.

[5] Sul tema cfr. A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?*, cit.; V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT, n. 322, 2017.

2017a. *Contra*: M. MAGNANI, *Correzioni e persistenti aporie del regime sanzionatorio dei licenziamenti: il cd. contratto a tutele crescenti*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT, n. 256, 2015.

[6] A. PERULLI, *Efficient breach, valori del mercato e tutela della stabilità. Il controllo del giudice nei licenziamenti economici in Italia, Francia e Spagna*, in *Riv. giur. lav.*, I, 3, 2012, 561 ss. Lo stesso A., tuttavia, proprio con riferimento alla disciplina in esame, ha rilevato, in modo condivisibile, che il sistema rimediabile introdotto nel 2015 «appare addirittura recessivo rispetto a quanto predicato dalla *Law & Economics* sulla c.d. “rottura efficiente del contratto”, posto che la dottrina gius-economica postula pur sempre un assetto risarcitorio tale da soddisfare pienamente la parte che subisce la violazione» (A. PERULLI, *Il valore del lavoro e la disciplina del licenziamento illegittimo*, 2018, dattiloscritto).

[7] O. MAZZOTTA, *Cosa ci insegna la Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, 2018, 3.

[8] O. MAZZOTTA, *Cosa ci insegna la Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, 6, 1 ss. *Contra* P. ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l’indennizzo nella sentenza della Consulta*, in *Lav. dir. eu.*, 1, 2019.

[9] O. Mazzotta, *Cosa ci insegna la Corte costituzionale sul contratto a tutele crescenti*, in *Labor. Il lavoro nel diritto*, 6, 1 ss.

zotta 2018, 2. In modo discutibile, parla di sentenza con una “forte connotazione politica” Martone M. (2018), *Calcolabilità del diritto e discrezionalità del giudice: a proposito dell’illegittimità costituzionale del Jobs Act*, in *Arg. dir. lav.*, 6, 2018, 1518 ss.

[10] P. FAVA, *La responsabilità civile*, Milano, Giuffrè, 2018, 214.

[11] C. SALVI, *Risarcimento del danno*, in *Enc. Dir.*, Milano, Giuffrè, , 1985, 1084 ss.; S. CICCARELLO, *Indennità (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, Milano, Giuffrè, 1971, 99 ss.

[12] La tematica è profondamente complessa e non può certamente essere ricostruita in

questa sede. Per una ricostruzione si rinvia, quindi, a G. Alpa, *La responsabilità civile. Principi*, Torino, 2018; P. FAVA, *La responsabilità civile*, cit.

2018; S. PELLAGATTA, *Il risarcimento del danno*, in B. INZITARI (a cura di), *Valutazione del danno e strumenti risarcitori*, Torino, 2016, 901 ss.

2016.

[13] S. PELLAGATTA, *Il risarcimento del danno*, cit.

[14] C. SALVI, *Risarcimento del danno*, in *Enc. dir.*, Milano, Giuffrè, 1084 ss.1985, 1091; S. CICCARELLO (1971), *Indennità (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, Milano, Giuffrè, 99 ss..

[15] In sostanza, il lucro cessante rappresenta una ipotesi di danno proiettata nel futuro, la cui prova può essere offerta mediante l'allegazione di fatti che possano ragionevolmente indurre a ritenere che senza l'evento lesivo il danneggiato avrebbe conseguito determinate utilità. In proposito, cfr. [Cass. civ., 22 giugno 2001, n. 8599](#), in *Resp. civ. e prev.*, 2002, 705.

[16] In verità, si discute se sia possibile una riparazione pecuniaria in forma specifica che consenta al danneggiato di ottenere una somma di danaro determinata con criteri diversi da quelli previsti dall'[art. 1223 c.c.](#) Sul tema si rinvia a S. PELLAGATTA, *Il risarcimento del danno*, in B. INZITARI (a cura di), in *Valutazione del danno e strumenti risarcitori*, Torino, 2016, 901 ss. ed ai riferimenti bibliografici ivi indicati.

[17] MARELLA, 2009, 176 ss.. Nell'ambito della disciplina in materia di licenziamenti cfr. P. ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della Consulta*, in *Lav. dir. eu.*, 2019, 1.

[18] L'imposizione di una indennità, infatti, non è finalizzata a compensare economicamente le perdite ingiustamente subite da una parte, ma a rimediare ad una modificazione permanente della sfera giuridica di una delle parti del rapporto, che l'ordinamento ritiene lecita. In tal senso cfr. C. SALVI, *Risarcimento del danno*, in *Enc. dir.*, Milano, Giuffrè, 1985, 1084 ss.; S. CICCARELLO, *Indennità (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, Milano, Giuffrè, 1971, 99 ss.

[19] [Corte Cost., 20 dicembre 1988, n. 1104](#).

[20] Anche in questo caso, non è possibile richiamare tutte le riflessioni sull'argomento. Si rinvia, comunque, a G. SPOTO, *Risarcimento e sanzione*, in *Eu. dir. prov.*, **2**, 2018, 489 ss.

2018, 489 ss.; G. Ponzanelli, *I danni punitivi*, in *Nuova giur. civ. comm.* II, 2018, 25

ss.; La Torre (2017), *Un punto fermo sul problema dei “danni punitivi”*, in *Danno e resp.*, 4, 2017, 421 ss.; SCOGNAMIGLIO C. (2017), *Danni punitivi, legge, poteri del giudice*, in *Resp. civ. prev.*, 4, 1109 ss.; SCIARATTA 2015.

[21] G. ALPA, *La responsabilità civile. Principi*, Torino, 2018, 43.

[22] Oltre agli autori in precedenza richiamati alla nt. cfr., sul contenuto della sentenza, G. CORSI, *Le Sezioni Unite: via libera al riconoscimento di sentenze comminatorie di punitivi damages*, in *Danno e resp.*, 4, 2017, 429 ss.; G. PONZANELLI, *Polifunzionalità tra diritto internazionale privato e diritto privato*, in *Danno e resp.*, 4, 2017, 435 ss.

[23] La Suprema Corte, tra le differenti disposizioni che dimostrerebbero come il danno punitivo non è incompatibile con il nostro ordinamento, indica l'[art. 18 St. lav.](#), l'[art. 28 d.lgs. n. 150 del 2011](#); l'[art. 28, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015](#) ed il precedente [art. 32 della legge n. 183/2010](#). In proposito, la sentenza richiama la decisione della [Corte costituzionale n. 303/2011](#), sui cui ci si soffermerà in seguito.

[24] A. BAYLOS GRAU, *Poteri privati e diritti fondamentali dei lavoratori*, in *Lav. dir.*, 1, 2018, 7 ss.

[25] V. SPEZIALE, *Situazioni delle parti e tutela in forma specifica nel rapporto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*. *IT*, n. 23, 2004, 4.

[26] In dottrina, infatti, si sostiene che il danno non patrimoniale svolge, oltre ad una funzione riparatoria, anche una sanzionatoria. In tal senso, C. SALVI, *Risarcimento del danno*, in *Enc. dir.*, Milano, Giuffrè, 1985, 1084 ss.

[27] C. SCOGNAMIGLIO, 2015, 34.

[28] Determinando, in tal modo, la possibilità di “gabbie risarcitorie”. In proposito, cfr. Raimondi E. (2011), *Personalizzazione del danno non patrimoniale: il rischio delle “gabbie risarcitorie”*, in *Riv. giur. lav.*, II, 3, 436 ss.

[29] Su cui, di recente, V. MAIO, *La perdita di chances nel rapporto di lavoro e le recenti evoluzioni della responsabilità civile*, in *Arg. dir. lav.*, I, 1, 2018, 101 ss. [30] [Cass., sez. lav., 29.5.2018, n. 13483](#).

[31] V. MAIO, *La perdita di chances nel rapporto di lavoro*, cit., 123 ss., in proposito, osserva che «la funzione reale della risarcibilità è, qui, prima e più che riparatoria, eminentemente punitiva».

[32] Si è affermato che «il danno da perdita di chance è alternativo al danno da lucro cessante futuro da perdita del reddito in quanto o la vittima dimostra di aver perduto un reddito che verosimilmente avrebbe realizzato, e allora le spetterà il risarcimento del

lucro cessante, ovvero la vittima non dà quella prova, e allora le può spettare il risarcimento da perdita di chance» ([Cons. St., 15 maggio 2018, n. 2882](#), in *Dejure*).

[33] Del resto, la giurisprudenza di legittimità, contrariamente alla posizione indicata nella nota precedente, è orientata a ritenere il danno da perdita di chance “non consiste nella perdita di un vantaggio economico, ma piuttosto nella definitiva perdita della possibilità di conseguirlo” e che “il presupposto fondamentale del danno da perdita di chance è l'incertezza o piuttosto l'impossibilità di poter affermare con certezza che, se non fosse intervenuto un dato comportamento illecito, il vantaggio economico si sarebbe potuto conseguire” (Cass., sez. III, 12 aprile 2018, in *Dir. e giust.*, 2018).

[34] Cfr. G. CANNATI, *Bisogni, rimedi e tecniche di tutela del prestatore di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2012, 129 ss.

2012, 142 ss.

[35] R. ROMEI, *Le garanzie dei crediti dei lavoratori subordinati*, in B. CARUSO-C. ZOLI-L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Napoli, 1994, 240. In effetti, essa rappresenta una deroga dell'[art. 1224, comma 2, c.c.](#), che impone al creditore di formulare una domanda espressa di risarcimento del maggior danno subito per effetto della svalutazione. Inoltre, per costante giurisprudenza, la rivalutazione dei crediti di lavoro non soggiace alla regola dell'assorbimento con gli interessi, che dovrebbe essere applicata se la funzione della disposizione fosse esclusivamente riparatoria del danno effettivamente subito.

[36] [CorteCost., 20 gennaio 1977, n. 43](#).

[37] Cfr. M. D'ANTONA, *La reintegrazione nel posto di lavoro. Art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, III, tm. I, *Licenziamento individuale*, 2000, Milano, Giuffrè, 1987, 152 ss.; MAZZOTTA, 1978, 2165 ss.

[38] M. D'ANTONA, *La reintegrazione nel posto di lavoro. Art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, III, tm. I, *Licenziamento individuale*, 2000, Milano, Giuffrè, 1987, 25 ss.

[39] [Cass., sez. lav., 9073/2013](#); 15919/2009; 5730/2014, tutte reperite in *Dejure*.

[40] M. D'ANTONA, *Sulla responsabilità risarcitoria per il licenziamento illegittimo*, in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, III, tm. I, *Licenziamento individuale*, 2000, Milano, Giuffrè, 1987, 319 ss., rilevava criticamente che l'applicazione dell'[art. 1227 c.c.](#) era problematica, dal momento che «il danno è

causato dall'illecita esclusione del posto di lavoro, e l'esclusione non cessa di essere illecita quando il lavoratore trova un altro lavoro».

[41] Come ricorda R. ROMEI, *Il bilanciamento delle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine dinanzi alla Corte costituzionale*, in *Giur. cost.*, 1, 2012, 555. Sia consentito il rinvio a E. RAIMONDI, *Contratti a termine nella P.A. e risarcimento del danno tra diritto civile ed ordinamento europeo*, in *Riv. giur. lav.*, II, 3, 2015, 430 ss.

[42] Per un commento alla sentenza si rinvia a R. ROMEI, *Il bilanciamento delle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine dinanzi alla Corte costituzionale*, in *Giur. cost.*, 1, 2012, 555 ss.

[43] I. ALVINO, *Sulla questione della risarcibilità dei danni punitivi alla vittima di una discriminazione fondata sul sesso*, in *Arg. dir. lav.*, 3, 2016, 567 ss.; L. CALAFÀ, *Il risarcimento "dissuasivo" del danno da discriminazione nel diritto UE*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2, 2016, 444 ss.; M. BIASI, *Il caso Ryanair e l'ingresso del "danno punitivo" nel diritto del lavoro italiano*, *Giur. it.*, 2018, 2196 ss.).

[44] Si rinvia, pertanto, a V. SPEZIALE, *La questione di legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti*, in *Riv. giur. lav.*, 3, 333 ss.

[45] Per i primi commenti alla decisione si rinvia a A. PERULLI, *Il valore del lavoro e la disciplina del licenziamento illegittimo*, 2018, dattiloscritto; E. BALBONI, *Il "diritto al lavoro" da principio fondamentale a diritto fondamentale: propaggine estrema del costituzionalismo ad impronta personale e sociale*, in *Lav. dir. eu.*, 2, 2018, 2 ss.; G. FONTANA, *La Carta Sociale Europea e il diritto del lavoro oggi*, in *WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT*, n. 132, 2016; M.T. CARINCI, *La [Corte costituzionale n. 194/2018](#) ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale nel Jobs Act, e oltre*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 378, 2018; V. SPEZIALE, *La sentenza [n. 194 del 2018 della Corte costituzionale](#) sul contratto a tutele crescenti*, in *Riv. giur. lav.*, in corso di pubblicazione.

2019, G. ORLANDINI, *Il licenziamento dopo la sentenza della [Corte costituzionale n. 194/18](#), tra vincoli costituzionali e fonti sovranazionali: la partita resta aperta*, in *Lav. dir. eu.*, 1, 2019.

[46] V. SPEZIALE, *La sentenza [n. 194 del 2018 della Corte costituzionale](#) sul contratto a tutele crescenti*, in *Riv. giur. lav.*, in corso di pubblicazione.

[47] Con riferimento a tale principio si veda l'antecedente [CorteCost. n. 303 del 2011](#).

- [48] C. CESTER, *Tutela obbligatoria e tutela reale nei licenziamenti illegittimi*, in E. GRAGNOLI (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, V, Padova, 2017, 726 ss.
- [49] A. PERULLI, *Il valore del lavoro e la disciplina del licenziamento illegittimo*, dattiloscritto, 2018, 1.
- [50] C. CESTER, *I licenziamenti tra passato e futuro*, in *Arg. dir. lav.*, 6, 2016, 1099 ss., che ricorda come questa fosse la stessa impostazione sostenuta da Massimo D'Antona, più volte citato in questo scritto.
- [51] Come osservato da V. SPEZIALE, *La questione di legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti*, in *Riv. giur. lav.*, 3, 333 ss.
- [52] M.T. CARINCI, *La [Corte costituzionale n. 194/2018](#) ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale nel Jobs Act, e oltre*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 378, 2018, 17.
- [53] Criteri che sembrano più coerenti con la previsione contenuta nell'art. 24 della CSE, così come interpretato dal CEDS.
- [54] In tal senso anche P. ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l'indennizzo nella sentenza della Consulta*, in *Lav. dir. eu.*, 1, 2019.
- [55] [CorteCost., 23 febbraio 1996, n. 44](#), in *Mass. giur. lav.*, 1996, 151, con nota di A. Niccolai. Ma, già in precedenza, [CorteCost., 18 dicembre 1970, n. 194](#).
- [56] M. D'ANTONA, *Sulla responsabilità risarcitoria per il licenziamento illegittimo*, in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, III, tm. I, *Licenziamento individuale*, 2000, Milano, Giuffrè, 1987, 321 s.
- [57] Cfr. le note sentenze a Sezioni Unite del 2008. Sul tema cfr. C. SALVI, *Il risarcimento del danno non patrimoniale, una missione impossibile. Osservazioni sui criteri per la liquidazione del danno non patrimoniale*, in *Eu. dir. priv.*, 2, 2014, 517 ss., che si mostra critico circa la possibilità giuridica di affermare il principio dell'integralità del risarcimento del danno alla persona, possibile esclusivamente, secondo questo A., con riferimento al danno patrimoniale.
- [58] Ciò è quanto affermato, appunto, dal Comitato europeo dei diritti sociali nelle due *complaints* n. 106 e 107 del 2014. Cfr. G. FONTANA (2016), *La Carta Sociale Europea e il diritto del lavoro oggi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 132, 2016. In proposito, si condividono le perplessità manifestate, in ultimo, da G. ORLANDINI, *Il licenziamento dopo la sentenza della [Corte costituzionale n. 194/18](#)*,

tra vincoli costituzionali e fonti sovranazionali: la partita resta aperta, in *Lav. dir. eu.*, 2019, 6 ss., circa la valutazione che la Corte costituzionale ha effettuato in ordine alla non vincolatività delle norme contenute nella CSE.

[59] M.T. CARINCI (2018), *La Corte costituzionale n. 194/2018 ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale nel Jobs Act, e oltre*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 378, 2018, 19 s.

[60] [Cass. sez. lav., 12 marzo 2014, n. 5730](#). In dottrina, cfr. M.T. Carinci, *La Corte costituzionale n. 194/2018 ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale nel Jobs Act, e oltre*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 378, 2018.