



Licenziamenti, il Tribunale di Milano è giudice europeo: contratto a termine tutelato dall'art.18

Di Aurora Notarianni*

Con la legge n.183 del 2014 il Parlamento ha delegato il Governo ad istituire nuove forme contrattuali al fine di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di chi è privo di occupazione.

In attuazione della delega il decreto legislativo 23/2015 istituisce il *"contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti"* in relazione all'anzianità di servizio definendone il campo di applicazione all'art.1 e, al comma secondo, estendendone l'applicazione anche ai casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto ossia al 7 marzo 2015, del contratto a tempo determinato.

Al contempo la legge di stabilità 2015 (n.190/214 art.1 c.118) ha introdotto sgravi contributivi per un periodo massimo di 36 mesi (coincidente con il contratto a tutele crescenti) con funzione incentivante delle nuove assunzioni allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile.

Molti lavoratori hanno così ottenuto la stabilità *"a tutele crescenti"* perdendo, nel caso di licenziamento, la tutela forte prevista dall'art.18 L.300/70.

Nel tempo l'obiettivo perseguito dal legislatore è stato tradito dalle imprese che hanno perseguito non la stabilità del lavoro quando piuttosto la facilità di assumere con un costo del lavoro più basso, grazie agli sgravi contributivi e di licenziare con minor rischio nel caso di dichiarata illegittimità del licenziamento riducendo la misura del risarcimento peraltro già *"ammortizzata"* dal risparmio contributivo.

La Cassazione, con sentenza n.823 del 16 gennaio 2020, aveva già chiarito che non possono essere qualificati *"nuovi assunti"* i lavoratori con contratto a tempo determinato stipulato prima del 7.3.2015 (data di entrata in vigore del d. lgs n.25) e convertito, dopo il decreto, a tempo indeterminato in forza di sentenza o volontariamente.

In siffatto contesto si inserisce il Tribunale di Milano, giudice del rinvio dopo la pronuncia della Corte di Giustizia del 17.3.2021 in causa C-652/19, che accerta – nel caso concreto - la violazione del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili, disapplica l'art.1 comma 2 del d.lg.23/2015 per violazione della clausola 4 direttiva 70/99/CE e dichiara illegittimo il licenziamento intimato, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, alla lavoratrice, assunta il 14.1.2013 a tempo determinato, il cui contratto di lavoro era stato trasformato volontariamente a tempo indeterminato in data successiva al 7 marzo 2015.

Con una articolata sentenza il Tribunale di Milano riafferma la funzione del giudice interno come primo giudice europeo (art. 267 TFUE) ed adotta una interpretazione conforme, in senso costituzionale e non restrittiva del principio di non discriminazione quale *"diritto sociale"* dell'Unione, in forza dell'articolo 20 della Carta di Nizza che statuisce il principio di uguaglianza delle persone davanti alla legge, intendendosi *"per legge"* il complesso di norme che caratterizzano il sistema e, quindi, delle clausole 1 e 4 della direttiva che, al fine di perseguire l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, prevedono che le condizioni di impiego dei lavoratori a tempo determinato non possano essere meno favorevoli di quelle attribuite ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili.

Solo una ragione oggettiva consente di giustificare la disparità di trattamento, continua il Tribunale, che può essere giustificata da elementi precisi e concreti che contraddistinguono le modalità di lavoro e attengono alla natura e alle caratteristiche delle mansioni espletate.

Nella nozione di condizioni di impiego rientra la tutela accordata al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo e, nel caso di specie, non trattandosi di una nuova assunzione (per i principi già espressi dalla Cassazione con sentenza 823/2000) e non sussistendo alcuna ragione oggettiva per un diverso trattamento della ricorrente, che svolgeva le stesse mansioni dei suoi colleghi assunti a tempo indeterminato interessati della procedura di licenziamento collettivo, non potendo tale differenza risiedere nella data in cui il rapporto di lavoro a tempo determinato si è stato trasformato a tempo indeterminato, la tutela accordata è quella prevista dall'art.18 L.300/1970

Il nucleo centrale della motivazione risiede nella parte in cui il Giudice richiama la *nozione costituzionale di lavoro come diritto della persona correlata alla sua dignità sociale* evidenziando come negli ultimi anni si è sviluppato un processo normativo volto a ridurre le tutele nel rapporto di lavoro in funzione di un accrescimento dell'efficienza del mercato di lavoro, con il fine ultimo di un "presunto" aumento dell'occupazione. È interessante notare, in proposito, il richiamo alla relazione OCSE al World economic Outlook del 2016, pure riportata nel documento dell'ufficio di valutazione impatto del Senato, nel quale il FMI sottolinea che le riforme che rendono più agevole il licenziamento del lavoratore a tempo indeterminato *non hanno mediamente effetti statisticamente significativi sull'occupazione e sulle altre variabili macroeconomiche*.

Negli ultimi anni, osserva il Tribunale, la tendenza è quella di un *allontanamento della nozione costituzionale di lavoro come diritto della persona correlata alla sua dignità sociale verso una nozione di lavoro come bene di scambio a scapito della concezione del medesimo come diritto*, diritto che, invece, riafferma accertando la violazione dei criteri di scelta per la mancata comparazione di professionalità omogenee preesistenti in azienda e ordinando la reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro, quale bene supremo da tutelare.

Peccato che nelle more la società sia fallita e la curatela difficilmente potrà dare esecuzione alla reintegra, ma questa della crisi di impresa è un'altra storia.

*Direttrice Uda di Agi