Delfino, "Nella trasformazione da ***part-time*** a ***full-time*** rileva la volontà implicita delle parti", 287)

- Anche in caso di part-time verticale, il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 D.Lgs. 25/2/2000 n. 61 vieta - in assenza di regolamentazione collettiva specifica - il riproporzionamento del periodo di comporto fissato dal contratto collettivo per i lavoratori a tempo pieno in relazione al periodo di prestazione effettiva. (Trib. Milano 6/9/2007, Est. Sala, in D&L 2007, 812)
- Costituendo la collocazione temporale della prestazione lavorativa un elemento essenziale del contratto di lavoro ***part-time***, ai sensi dell'art. 5, 2° comma, della L. n. 863/1984, è nulla la clausola del contratto individuale di lavoro che preveda semplicemente l'articolazione dell'orario in 4 ore al giorno per tutti i giorni della settimana e lo svolgimento della prestazione su turni alternati con orari sempre diversi. Nell'ipotesi di violazione delle norme sulla collocazione dell'orario di lavoro, il Giudice provvede, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. n. 61/2000 a determinare, per il futuro, la modalità temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento alla previsione dei Ccnl o, in mancanza, con valutazione equitativa mentre, per il passato, il lavoratore avrà diritto al risarcimento del danno subito a fronte della maggiore onerosità e penosità dell'attività lavorativa prestata. (Trib. Milano 23/11/2006, Est. Peragallo, in Lav. nella giur. 2007, 834)
- L'inderogabilità della disposizione di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 – relativa alla necessaria indicazione nel contratto di lavoro part-time della collocazione temporale dell'orario con riferimento a giorno, mese, settimana e anno – comporta la nullità delle clausole del contratto collettivo che prevedano la possibilità di inserire i lavoratori part-time in turni avvicendati, legittimando, così, il datore di lavoro a operare una continua variazione dei turni per ciascun lavoratore in tutto l'arco della giornata lavorativa. (Trib. Milano 2/1/2006 Est. Tanara, in Lav. Nella giur. 2006, 922)
- Non può considerarsi a tempo parziale il contratto di lavoro che nel concreto svolgimento sia stato caratterizzato da un orario sempre eccedente il normale orario di lavoro a tempo pieno. Ne consegue la nullità della clausola a tempo parziale e la configurabilità di un rapporto a tempo pieno fin dall'inizio. (Trib. Milano 31/8/2005, Est. Atanasio, in Orient. Giur. Lav. 2005, 623)
- Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto della regola di non discriminazione, si applica il principio di proporzionamento in base al quale, non solo la retribuzione, ma anche gli altri istituti, possono subire riduzioni proporzionate alle ore lavorative ovviamente nei limiti in cui il proporzionamento è possibile; e, pertanto, poiché in base agli artt. 36, comma 3, Cost. e 2109 c.c. il riposo settimanale non può essere inferiore a 24 ore, tale periodo minimo non può subire alcun proporzionamento per i lavoratori a tempo parziale, mentre il proporzionamento è possibile allorchè il riposo settimanale sia superiore alle 24 ore. (Cass. sez. III pen. 18/7/2005 n. 26391, Pres. Savignano Est. Petti, in Dir. e prat. lav. 2005, 2057)
- I requisiti di validità di un contratto part-time stipulato prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni – devono essere valutati non alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale della L. n. 863/1984 non più vigente nel periodo, da novembre 2002 in avanti, al quale si riferiscono le domande avanzate con il ricorso,bensì con riferimento al nuovo quadro normativo. (Trib. Milano 25/2/2005, Est. Di Ruocco, in Lav. nella giur. 2005, 1097, e in Orient. Giur. Lav. 2005, 68)

- Non può considerarsi a tempo parziale il contratto di lavoro che nel concreto svolgimento sia stato caratterizzato da un orario sempre eccedente il normale orario di lavoro a tempo pieno. Ne consegue la nullità della clausola a tempo parziale e la configurabilità di un rapporto a tempo pieno fin dall'inizio. (Trib. Milano 31/8/2005, Est. Atanasio, in Orient. Giur. Lav. 2005, 623)
- Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto della regola di non discriminazione, si applica il principio di proporzionamento in base al quale, non solo la retribuzione, ma anche gli altri istituti, possono subire riduzioni proporzionate alle ore lavorative ovviamente nei limiti in cui il proporzionamento è possibile; e, pertanto, poiché in base agli artt. 36, comma 3, Cost. e 2109 c.c. il riposo settimanale non può essere inferiore a 24 ore, tale periodo minimo non può subire alcun proporzionamento per i lavoratori a tempo parziale, mentre il proporzionamento è possibile allorchè il riposo settimanale sia superiore alle 24 ore. (Cass. sez. III pen. 18/7/2005 n. 26391, Pres. Savignano Est. Petti, in Dir. e prat. lav. 2005, 2057)
- I requisiti di validità di un contratto part-time stipulato prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni – devono essere valutati non alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale della L. n. 863/1984 non più vigente nel periodo, da novembre 2002 in avanti, al quale si riferiscono le domande avanzate con il ricorso,bensì con riferimento al nuovo quadro normativo. (Trib. Milano 25/2/2005, Est. Di Ruocco, in Lav. nella giur. 2005, 1097, e in Orient. Giur. Lav. 2005, 68)
- Il part time cosiddetto verticale rientra nella previsione dell'art. 76 R.D.L. n. 1827/35 in quanto si tratta di un caso in cui la disoccupazione consegue a periodi di sosta dipendenti dal tipo di lavorazione, "soggetta a normali periodi di sospensione" e pertanto il lavoratore con contratto part time verticale ha pieno titolo al riconoscimento del diritto all'indennità di disoccupazione a requisiti normali, se il contratto è di durata superiore a sei mesi, a requisiti ridotti, se è di durata inferiore (Pret. Ravenna 12/9/00, est. Riverso, in Lavoro giur. 2001, pag. 69, con nota di Paci, Evoluzione, e involuzione, della giurisprudenza sull'indennità di disoccupazione nel part time verticale)
- Nel caso di licenziamento per eccessiva morbilità di lavoratore a tempo parziale, il periodo di comporto applicabile è, in assenza di regola contrattuale collettiva specifica, quello previsto dalla disciplina collettiva per i lavoratori a tempo pieno qualora si tratti di part-time orizzontale, cioè con orario ridotto ma uniforme per tutti i giorni, dovendo invece, il periodo stesso qualora si tratti di part-time verticale e cioè con orario normale per alcuni mesi dell'anno o per alcune settimane al mese, essere determinato dal giudice, eventualmente con ricorso alle fonti sussidiarie degli usi e dell'equità di cui all'art. 2110 c.c., diminuendo la durata prevista per i lavoratori a tempo pieno in proporzione alla quantità della prestazione, in modo che, avuto riguardo alla particolarità del rapporto, resti salva la causa del contratto e sia mantenuto costante l'equilibrio di scambio tra prestazione e contro prestazione, con l'osservanza dei limiti derivanti dall'art. 1464 c.c. (nella specie si trattava di part-time orizzontale) (Cass. 14/12/99 n. 14065, in ***Foro it***. 2000, pag. 52; in D&L 2000, 359, n. Veraldi, Rapporto di lavoro a tempo parziale e periodo di comporto)
- Un rapporto di lavoro subordinato formalmente a tempo parziale va qualificato come a tempo pieno laddove le concrete modalità di svolgimento del rapporto risultino essere quelle tipiche del contratto di lavoro a tempo pieno senza che al riguardo possa essere attribuita rilevanza alcuna alle formalità e cautele previste dall'art. 5, L.18/12/84 n. 863 in quanto inapplicabili alla trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno (Pret. Milano 11/7/98, est. Marasco, in ***D&L*** 1998, 1011)

Cassazione civile sez. III, 20/07/2010, n.16896

Accreditamento del contributo settimanale pieno

La ratio dell'art. 2 comma 3 lett. b) d.lg. 30 dicembre 1992 n. 503 è quella di favorire i lavoratori che comunque godano di una minor contribuzione, mantenendo per essi il diritto a pensione con **ridotti requisiti di accredito** (780 contributi in luogo di 938); è, pertanto, del tutto irrilevante, nonché contrario ai precetti costituzionali di uguaglianza e parità di trattamento, distinguere fra chi abbia maturato meno di 52 settimane all'anno in quanto occupato per periodi inferiori a tale limite e chi, invece, abbia lavorato per l'intero anno solare maturando, tuttavia, una contribuzione di minor peso a causa del peculiare **sistema di accredito** (caso relativo a una lavoratrice domestica che, in possesso di un'anzianità assicurativa pari a 25 anni, aveva lavorato per molti anni solari interi, ma con un numero di ore settimanali inferiore alle 24 richieste per le collaboratrici domestiche al fine dell'accreditamento del contributo settimanale pieno).

Quanto appena affermato trova riscontro anche nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro, formalmente autonomo, abbia sostanzialmente natura subordinata (accertata successivamente in via giudiziale), facendo applicazione della regola cristallizzata dalla sentenza della Cassazione civ., sez. lav., 12.01.2002 n. 325, in base alla quale:

"la prescrizione dei crediti del lavoratore non decorre in costanza di un rapporto di lavoro formalmente autonomo, del quale sia stata successivamente riconosciuta la natura subordinata con garanzia di stabilità reale (...), giacché, in tal caso il rapporto è, nel suo concreto atteggiarsi, di natura subordinata e, ciononostante, restando formalmente autonomo, non è immediatamente garantito, non essendo possibile, in caso di recesso datoriale, la diretta applicabilità della disciplina garantista, che potrebbe derivare solo dal futuro (ed eventuale) riconoscimento della natura subordinata del rapporto" (v. sent. Cassazione civ., sez. lav., 23.01.2009 n. 1717).

Il rapporto di lavoro di fatto subordinato, dunque, ancorché in concreto presenti le caratteristiche che ne garantirebbero la "stabilità reale", resta formalmente autonomo e, quindi, paradossalmente assistito solo da una stabilità "virtuale", non essendo possibile, in caso di recesso del datore di lavoro, la diretta applicabilità dell'art. 18, St. Lav., potendo tale tutela operare solo con l'eventuale riconoscimento (*ex post*) della natura subordinata del rapporto stesso. Questo significa che, in corso di rapporto, il lavoratore versa in quello stato psicologico di *metus* – essendo esposto al rischio di recesso datoriale, *"atteso che un datore di lavoro che si sappia non formalmente soggetto alla normativa garantistica potrebbe, verosimilmente, avere minori remore a recedere dal rapporto"* (cfr. Cass. n. 325/2002) – idoneo a fondare la non decorrenza della prescrizione.

Numero registro generale 7013/2019
Numero sezionale 2653/2022
Numero di raccolta generale 26246/2022
Data pubblicazione 06/09/2022

AULA 'A'

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

R.G.N. 7013/2019

Cron.

Rep.

Ud. 06/07/2022

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GUIDO RAIMONDI - Presidente -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Rel. Consigliere -

Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -

Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 7013-2019 proposto da:

P[redacted] , ,

elettivamente domiciliate in ROMA, VIA CRESCENZIO 88, presso lo studio dell'avvocato BRUNO COSSU, che le rappresenta e difende unitamente agli avvocati SAVINA BOMBOI, ALBERTO PICCININI;

- ricorrenti -

2022

2653

contro

[redacted] S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata

copia comunicata ai soli fini dell'art 133 cpc

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c8819407

in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato SARA CALZI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 441/2018 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 18/12/2018 R.G.N. 220/2018;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/07/2022 dal Consigliere Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

uditi gli avvocati BRUNO COSSU, ALBERTO PICCININI;

udito l'avvocato FABIO MASSIMO COZZOLINO per delega verbale avvocato SARA CALZI.

FATTO

1. Con sentenza del 18 dicembre 2018, la Corte d'appello di Brescia ha compensato tra le parti le spese di entrambi i gradi giudizio e rigettato l'appello di e avverso la sentenza di primo grado, così parzialmente riformata, che ne aveva rigettato le domande nei confronti della datrice

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b74128533a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

e s.r.l., relative alle differenze retributive, loro spettanti per l'accertamento del diritto al riconoscimento dell'orario straordinario notturno, eccedenti la prescrizione quinquennale e condannato le lavoratrici alla rifusione delle spese di giudizio in favore della società.

2. Come già il Tribunale, essa ha ritenuto, ai fini della decorrenza della prescrizione durante la sua vigenza, anche dopo la novellazione dell'art. 18 legge n. 300/1970, per effetto della legge n. 92/2012 (cd. "riforma Fornero") e del decreto legislativo n. 23/2015 (cd. *Jobs Act*), la permanenza della stabilità reale del rapporto di lavoro: nozione acquisita dal diritto vivente per designarne la regolazione con una disciplina che, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e l'efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obiettive e predeterminate, affidandone, sul piano processuale, al giudice il sindacato e la possibilità di rimuoverne gli effetti.

3. La Corte bresciana ha, infatti, negato la ricorrenza di una condizione psicologica di timore (*metus*) del lavoratore, tale da indurlo a non

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b484491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

avanzare pretese retributive nel corso del rapporto paventando, appunto, reazioni del datore di lavoro comportanti la risoluzione del rapporto. E ciò per avere ritenuto il mantenimento di una tutela ripristinatoria piena, in caso di licenziamento intimato *"per ritorsione, e dunque discriminatorio"* (così testualmente la Corte), ovvero per motivo illecito determinante (che abbia in concreto, al di là delle ragioni apparenti addotte, quale unica ragione le rivendicazioni retributive del lavoratore in corso di rapporto); e irrilevante, sotto questo profilo, un'attenuazione della tutela per un licenziamento fondato su ragioni (giusta causa o giustificato motivo, oggettivi e sussistenti) estranee alle suddette rivendicazioni retributive.

4. Infine, la Corte territoriale ha compensato le spese di primo e di secondo grado, dando atto di un'obiettiva incertezza nell'indirizzo giurisprudenziale di merito, in parte orientato nel senso dell'elisione della stabilità reale del rapporto di lavoro.

5. Con atto notificato il 19 febbraio 2019, le lavoratrici hanno proposto ricorso per cassazione

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b6724d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 543227d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

con unico motivo, cui la società datrice ha resistito con controricorso.

6. Il P.G. ha rassegnato conclusioni scritte, a norma dell'art. 23, comma 8*bis* d.l. 137/20 inserito da l. conv. 176/20, nel senso dell'accoglimento del ricorso.

7. Le ricorrenti hanno comunicato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con unico motivo, le ricorrenti deducono violazione degli artt. 2935, 2948, n. 4 c.c., 18 l. 300/1970, 36 Cost., per avere la Corte territoriale errato, alla luce dell'insegnamento della Corte costituzionale (sentenze n. 62 del 1966, n. 143 del 1969, n. 174 del 1972) e della giurisprudenza di legittimità, nel ritenere, anche dopo la novellazione dell'art. 18 l. 300/1970 con le riforme della l. 92/2012 e del d.lgs. 23/2015, la vigenza del regime di stabilità del rapporto di lavoro: tale essendo un rapporto che abbia come forma ordinaria di tutela quella reale, in tutte le ipotesi di licenziamento non sorretto da giusta causa o giustificato motivo, o comunque illegittimo. Esse stimano pertanto irrilevante, a

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

tal fine, il diritto alla reintegrazione, nelle ipotesi di nullità o di inefficacia del licenziamento, in quanto previste anche nell'area di applicabilità della legge n. 604/1966 (di tutela obbligatoria), incontestabilmente riconosciuta come non assistita da un regime di stabilità.

In via subordinata, le lavoratrici prospettano una questione di illegittimità costituzionale degli artt. 2935 e 2948, n. 4 c.c., con riferimento all'art. 36 Cost., qualora interpretati nel senso dell'integrazione di un regime di stabilità del rapporto di lavoro, idoneo ad impedire il timore del prestatore alla tutela dei propri diritti, assistito da un dispositivo sanzionatorio che preveda la tutela reintegratoria per la sola ipotesi di licenziamento ritorsivo e, più in generale, così come realizzato dalle modifiche apportate all'art. 18 l. 300/1970 dall'art. 1, comma 42 l. 92/2012 e dagli artt. 2, 3 e 4 d.lgs. 23/2015.

2. Esso è fondato.

3. La questione devoluta, per la prima volta, a questa Corte è scolpita nella formulazione, in via subordinata, del quesito relativo al dubbio di incostituzionalità, in ordine alla permanenza

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b6724d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

(tuttora) della garanzia, nel rapporto di lavoro degli occupati in imprese aventi i requisiti dimensionali stabiliti dall'art. 18 l. 300/1970, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1 comma 42 della legge 92/2012 e dagli artt. 3 e 4 del decreto legislativo n. 23/2015, di quel regime di stabilità in presenza del quale l'art. 2948, n. 4 c.c., cosi come risultante a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 63 del 1966 e delle successive (in particolare: Corte Cost. n. 143 del 1969; n. 86 del 1971 e n. 174 del 1972), consenta il decorso della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro.

Ed è questione che, senza accedere alla Corte costituzionale, ben può essere affrontata e risolta in continuità sostanziale con l'insegnamento di oltre un cinquantennio di elaborazione giurisprudenziale (il cd. "diritto vivente"), nella responsabile consapevolezza dell'indubbio e significativo cambiamento operato dalle riforme intervenute sul sistema introdotto dalla legge n. 300 del 1970, cui non si può semplicemente replicare con argomenti che non tengano di ciò conto.

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ea3813ba3d53941a57e1426c88f9407

Se quella suindicata è la questione in esame, il suo *focus* è costituito dalla individuazione del termine di decorrenza della prescrizione quinquennale, ai sensi dell'art. 2948, n. 4 c.c., in relazione all'art. 2935 c.c. (momento dal quale il diritto possa essere fatto valere), per i crediti retributivi del lavoratore in ragione del regime di ("adeguata") stabilità o meno del rapporto di lavoro.

4. Ebbene, l'art. 2948, n. 4 c.c. deve essere letto (così come gli artt. 2955, n. 2 e 2956, n. 1 c.c.) nella sua accezione costituzionalmente legittima, in esito ai noti interventi evolutivi della Corte costituzionale:

a) dapprima, di illegittimità costituzionale, in riferimento all'art. 36 Cost., limitatamente alla parte che consente la decorrenza della prescrizione del diritto alla retribuzione durante il rapporto di lavoro (Corte cost. 10 giugno 1966, n. 63), sulla base dell'esistenza di "*ostacoli materiali*", individuati nel"*la situazione psicologica del lavoratore, che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto … per timore del licenziamento; cosicché la prescrizione, decorrendo durante il rapporto di lavoro, produce proprio quell'effetto*

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b74128853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

che l'art. 36 ha inteso precludere vietando qualunque tipo di rinuncia: anche quella che, in particolari situazioni, può essere implicita nel mancato esercizio del proprio diritto e pertanto nel fatto che si lasci decorrere la prescrizione" (*sub* p.to 3 del *Considerato in diritto*);

b) successivamente, di delimitazione del perimetro della suddetta pronuncia, nel senso di non estensibilità ai rapporti di pubblico impiego (sia con lo Stato, sia con altri enti pubblici), per avere questi una particolare forza di resistenza, data da una disciplina che normalmente assicura la stabilità del rapporto, o dalle garanzie di rimedi giurisdizionali avverso la sua illegittima risoluzione, tali da escludere che il timore del licenziamento possa indurre l'impiegato a rinunziare ai propri diritti (Corte cost. 20 novembre 1969, n. 143, *Considerato in diritto*, p.to 1);

c) quindi, in coerente sviluppo interpretativo del principio (di stabilità del rapporto) affermato da quest'ultima sentenza, fatto allora *"valere per i rapporti di pubblico impiego statali, anche se di carattere temporaneo"*, di *"applicazione in tutti i casi di sussistenza di garanzie che si possano*

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

ritenere equivalenti a quelle disposte per i rapporti medesimi": e pertanto, verificandosi una siffatta analogia, a quei rapporti di lavoro, ai quali siano applicabili le leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, *"di cui la seconda deve considerarsi necessaria integrazione della prima, dato che una vera stabilità non si assicura se all'annullamento dell'avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare"* (Corte cost. 12 dicembre 1972, n. 174, *Considerato in diritto*, p.to 3).

4.1. Nel solco dell'indirizzo della giurisprudenza costituzionale, si è posta anche questa Corte di legittimità, che, con un noto arresto nella sua più autorevole composizione, ha ben chiarito la distinzione del doppio regime di (decorrenza della) prescrizione, a seconda della stabilità o meno del rapporto di lavoro. Essa ha così enunciato il principio, poi costantemente seguito, di non decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro durante il rapporto di lavoro solo per quei rapporti non assistiti dalla garanzia della stabilità: dovendosi ritenere stabile ogni rapporto che, indipendentemente dal carattere pubblico o

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b74128853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

privato del datore di lavoro, sia regolato da una disciplina la quale, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e l'efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obbiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo. Il che, se per la generalità dei casi coincide(va) attualmente con l'ambito di operatività della legge 20 maggio 1970, n. 300 (dati gli effetti attribuiti dall'art. 18 all'ordine di riassunzione, ben più incisivi di quelli previsti dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604), può anche realizzarsi ogni qual volta siano applicabili le norme del pubblico impiego o leggi speciali o specifiche pattuizioni che diano al prestatore d'opera una tutela di pari intensità (Cass. s.u. 12 aprile 1976, n. 1268).

5. Appare evidente che la stabilità del rapporto di lavoro si fondi su una disciplina che, sul piano sostanziale, subordini la *legittimità* e l'efficacia della *risoluzione* alla sussistenza di *circostanze obbiettive* e *predeterminate* e, sul piano processuale, affidi al *giudice* il *sindacato* su tali circostanze e la possibilità di *rimuovere* gli

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee38f13ba3d53941a57e1426c88f9407

effetti del *licenziamento* illegittimo. Al tempo stesso, come essa si saldi con la decorrenza della prescrizione, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2935 e (in particolare) 2948, n. 4 c.c. (nella sua lettura costituzionalmente legittima), nel corso del rapporto, mano a mano che maturino i diritti che il lavoratore possa far valere; essa decorrendo invece dalla sua cessazione, qualora non vi sia stabilità del rapporto.

5.1. È risaputo che la *prescrizione*, in quanto modalità generale di estinzione (per non esercizio per un tempo determinato dalla legge) dei diritti, sia istituto che invera il principio di certezza del diritto, in riferimento particolare alla sua decorrenza, ossia al momento in cui il diritto medesimo possa essere fatto valere. Giova qui sottolinearne la fondamentale importanza, prima ancora che sul piano normativo ordinamentale, sul piano della stessa civiltà giuridica di un Paese, quale principio di affidabilità per tutti: sull'effettività dei diritti e sulla loro tutela, sulle relazioni familiari e sociali, sulle transazioni economiche e finanziarie. E come esso si rifletta sulla stessa attrattività di uno Stato, per investimenti e iniziative di intrapresa

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b74128533a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

economica in senso lato, in un sistema di relazioni e di scambi internazionali da tempo strettamente interconnesso, nella crescente contendibilità tra ordinamenti, soprattutto nel mondo del lavoro e delle imprese.

Se questo è allora il tema, occorre che sia garantita una conoscenza, in termini di generalità e di sicura predeterminazione, di quali siano le regole che presiedono all'accesso dei diritti, alla loro tutela e alla loro estinzione.

Pertanto, dovendo ora tali regole essere conformate ad una disciplina dei rapporti di lavoro (instaurati con datori in possesso dei requisiti dimensionali prescritti dall'art. 18, ottavo e nono comma l. 300/1970, nel testo novellato dall'art. 1, comma 42, lett. *b*) l. 92/2012 e pure richiamato dall'art. 1, terzo comma d.lgs. 23/2015) più flessibilmente modulata in ordine alle tutele previste, a seconda delle vari ipotesi di licenziamento (queste pure suscettibili di una diversa qualificazione, rispetto alla domanda, in sede giurisdizionale), il criterio di individuazione del *dies a quo* di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore deve

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

soddisfare un'esigenza di conoscibilità chiara, predeterminata e di semplice identificazione.

Ciò presuppone che, fin dall'instaurazione del rapporto, ognuna delle parti sappia quali siano i diritti e soprattutto, per quanto qui rileva, *quando* e *"fino a quando"* possano essere esercitati: nel rispetto e nell'interesse del *lavoratore*, destinatario della previsione in quanto soggetto titolare dei *diritti*; ma parimenti del *datore* di lavoro, che pure deve conoscere quali siano i *tempi* di possibili rivendicazioni dei propri dipendenti, per programmare una prudente, e soprattutto informata, organizzazione della propria attività d'impresa e della sua prevedibile capacità di sostenere il rischio di costi e di oneri, che quei tempi comportino.

In realtà, si tratta di interessi (sia pure espressione di posizioni soggettive diversamente collocate nell'organizzazione dell'impresa, rette da un rapporto di subordinazione e tuttavia non antagoniste) largamente convergenti, in una prospettiva più ampia, che sempre andrebbe considerata nell'interpretazione e nella prassi operativa: perché i rapporti di lavoro sono intimamente implicati nella vita dell'impresa, di

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

cui costituiscono componente intrinseca, costituendo essi stessi impresa. E si tratta di un'implicazione tale da modularne la disciplina, siccome decisivamente condizionata dal dato obiettivo dell'andamento dell'impresa medesima, in una sorta di comunione di destino.

Al riguardo, merita avere chiara la distinzione tra il diritto *al lavoro*, riconosciuto a tutti i cittadini dalla Repubblica, la quale ne *promuove* (secondo un'evidente declinazione non già descrittiva, ma imperativa del verbo) le condizioni che lo rendano effettivo (art. 4, primo comma Cost.), dal diritto *al posto* di lavoro, invece oggetto di una regolamentazione specifica di tutela nelle relazioni interne all'impresa. Essa si constata con la massima evidenza nelle situazioni di *crisi*, nelle quali i due diritti si misurano in una naturale frizione, dovendo quasi sempre la tutela del *posto* di lavoro cedere a quella, di interesse più generale, del diritto al *lavoro*, inteso come compatibilità del più ampio mantenimento dell'occupazione possibile con la condizione di crisi data.

Ebbene, da tempo la Corte costituzionale ha letto in questa prospettiva l'art. 4, primo comma Cost.:

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ea3813ba3d53941a57e1426c88f9407

ossia, nel senso che il diritto al lavoro riconosciuto ad ogni cittadino (pur non implicando un immediato diritto al conseguimento di un'occupazione né, per coloro che siano già occupati, un diritto alla conservazione del posto) debba essere considerato un diritto fondamentale di libertà, che lo Stato necessariamente riscontri con l'obbligo di indirizzo dell'attività dei pubblici poteri alla creazione di condizioni che consentano il lavoro a tutti i cittadini, onde l'esigenza che il legislatore, per quanto di sua competenza, introduca garanzie adeguate e temperamenti opportuni nei casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti (Corte cost. 26 maggio 1965, n. 45, *Considerato in diritto*, p.to 4). E questo insegnamento, secondo cui, non essendo il diritto al lavoro assistito dalla garanzia di stabilità dell'occupazione, spetta al legislatore, "nel quadro della politica prescritta dalla norma costituzionale", adeguare le tutele in caso di licenziamenti illegittimi, mantiene tutta la sua attualità nella sua recente ripresa da parte della stessa Corte costituzionale (sentenza 22 luglio 2022, n. 183, *Considerato in diritto*, p.to 4.2.).

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b6772d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emessc Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d539411a57e1426c88f9407

6. Ora, perché del regime di stabilità o meno del rapporto lavorativo, ai fini di immediata e semplice individuazione del termine di decorrenza della prescrizione (in costanza di rapporto, nel primo caso; ovvero soltanto dalla sua cessazione, nel secondo), si abbia una chiara conoscibilità, in via di generale predeterminazione, occorre che esso risulti:

a) fin dal momento della sua istituzione, qualora si tratti di un rapporto esplicitamente di lavoro subordinato a tempo tanto indeterminato, quanto determinato (in caso di successione di due o più contratti di lavoro a termine legittimi, per la decorrenza del termine di prescrizione dei crediti retributivi previsto dagli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2 e 2956, n. 1 c.c. dal giorno della loro insorgenza, nel corso del rapporto lavorativo e alla cessazione del rapporto, per quelli che maturino da tale momento, in ragione dell'autonoma e distinta considerazione dei crediti originati da ogni contratto, senza alcuna sospensione della prescrizione negli intervalli di tempo tra l'uno e l'altro, per la tassatività delle cause sospensive previste dagli artt. 2941 e 2942 c.c.; non sussistendo in tali casi il *metus* del lavoratore

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

verso il datore, siccome presupposto da un rapporto a tempo indeterminato non assistito da alcuna garanzia di continuità: Cass. s.u. 16 gennaio 2003, n. 575; Cass. 5 agosto 2019, n. 20918; Cass. 19 novembre 2021, n. 35676);

b) parimenti, qualora il rapporto sia stato stipulato tra le parti con una qualificazione non rappresentativa della sua effettività, priva di garanzia di stabilità, la quale sia poi accertata dal giudice, in relazione al concreto atteggiarsi del rapporto stesso nel corso del suo svolgimento, non già alla stregua di quella ad esso attribuita dal giudice all'esito del processo, con un giudizio necessariamente *ex post* (Cass. s.u. 28 marzo 2012, n. 4942; Cass. 12 dicembre 2017, n. 29774).

Infatti, l'individuazione del regime di stabilità (o meno) del rapporto lavorativo, ai fini qui d'interesse, in base alla qualificazione ad esso attribuita dal giudice, con un giudizio necessariamente *ex post*, contraddice radicalmente quei requisiti di chiara e predeterminata conoscibilità *ex ante*, coerente con l'esigenza di certezza sopra illustrata, per l'affidamento di una tale selezione, delicata e fondamentale, al pernicioso criterio del "caso per caso", rimesso

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

di volta in volta al singolo accertamento giudiziale, fonte di massima incertezza e di destabilizzazione del sistema.

7. A questo punto, occorre allora verificare quale sia il regime attuale di stabilità del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, oggetto dell'odierna controversia, una volta che si dia atto del superamento, per effetto delle significative riforme sopravvenute, della esclusività della tutela reintegratoria dell'originario testo dell'art. 18 l. 300/1970, che detta stabilità ha garantito con la rimozione degli effetti di un'illegittima risoluzione del rapporto (come illustrato al superiore p.to 4).

7.1. Non è dubbio che le modifiche apportate dall'art. 1 comma 42 della legge n. 92 del 2012, e poi dagli artt. 3 e 4 del decreto legislativo n. 23 del 2015, all'art.18 della legge n. 300 del 1970 abbiano comportato il passaggio da un'automatica applicazione, nel vigore del suo precedente testo, ad ogni ipotesi di illegittimità del licenziamento della tutela reintegratoria e risarcitoria in misura predeterminabile con certezza (pari al periodo di maturazione dalla data di licenziamento a quella di effettiva reintegrazione dell'ultima

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b484491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

retribuzione globale di fatto) ad un'applicazione selettiva delle tutele, in esito alla scansione delle due diverse fasi di qualificazione della fattispecie (di accertamento di legittimità o illegittimità del licenziamento intimato e della sua natura) e di scelta della sanzione applicabile (reintegratoria e risarcitoria ovvero soltanto risarcitoria), con una sua diversa commisurazione (se in misura cd. "piena" o "forte", ovvero "attenuata" o "debole") assolutamente inedita (*ex plurimis*: Cass. 21 giugno 2018, n. 16443, in motivazione, p.to 9.2).

Sicché, a seguito del modificato regime sanzionatorio, il giudice deve, come è noto secondo il consolidato insegnamento di questa Corte (bene esemplificato, in particolare da: Cass. 9 maggio 2019, n. 12365, in motivazione, al p.to 5, con ampio richiamo di precedenti), procedere ad una valutazione più articolata in ordine alla legittimità dei licenziamenti disciplinari (o per giustificato motivo oggettivo), rispetto al periodo precedente; specialmente, accertando se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, secondo le previgenti nozioni fissate dalla legge, non avendo la riforma del 2012

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741286 53a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

"modificato le norme sui licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604 del 1966, laddove stabiliscono che il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. o per giustificato motivo" (così: Cass. s.u. 27 dicembre 2017, n. 30985, in motivazione, p.to 8). Nel caso in cui escluda la ricorrenza di una giustificazione della sanzione espulsiva, il giudice deve quindi svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una ulteriore disamina sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dall'art. 18, quarto comma per accedere alla tutela reintegratoria ("insussistenza del fatto contestato" ovvero fatto rientrante "tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili"): dovendo, in assenza, applicare il regime dettato dal quinto comma dell'art. 18, *"da ritenersi espressione della volontà del legislatore di attribuire alla cd. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale"* (ancora Cass. s.u. 27 dicembre 2017, n. 30985, in motivazione, p.to 10.).

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741 2853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

7.2. Al di là della natura eccezionale o meno della tutela reintegratoria, non è seriamente controvertibile che essa, rispetto alla tutela indennitaria e tanto più per effetto degli artt. 3 e 4 d.lgs. 23/2015, abbia ormai un carattere recessivo.

Né tale quadro normativo si è qualitativamente modificato a seguito delle recenti pronunce della Corte Costituzionale, con le quali è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale del novellato testo dell'articolo 18, settimo comma l. 300/1970, nelle parti in cui prevedeva, ai fini di reintegrazione del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, l'insussistenza "*manifesta*" del fatto posto alla base del recesso (Corte cost. 7 aprile 2022, n.125) e che il giudice potesse, ma non dovesse (dovendosi leggere "*può*" come "*deve*"), disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (Corte cost. 24 febbraio 2021, n. 59).

Infatti, tali pronunce hanno certamente esteso le ipotesi in cui può essere disposta la reintegrazione, ma non hanno reso quest'ultima la forma ordinaria di tutela "*contro ogni forma illegittima di risoluzione*".

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

7.3. Neppure si traggono argomenti significativi, ai fini qui in esame, dall'avere la Corte costituzionale ritenuto che anche l'indennità risarcitoria, prevista dall'art. 3, primo comma d.lgs. 23/2015, sia idonea *"a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente"* (Corte cost. 26 settembre 2018, n. 194, *Considerato in diritto*, p.to 12.3).

Per una sua corretta comprensione in via interpretativa, tale affermazione deve essere evidentemente collocata nel contesto del percorso argomentativo seguito dalla Corte, per fondare la pronuncia di illegittimità costituzionale dell'art. 3, primo comma d.lgs. 23/2015 (sia nel testo originario sia in quello modificato dall'art. 3, primo comma d.l. 78/2018, conv. con mod. nella l. 96/2018), limitatamente alle parole *"di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio"*.

Ebbene, il contesto è quello di un ripristino dell'indennità forfettizzata stabilita dalla

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

disposizione normativa denunciata, stimata quale irragionevole rimedio, così come in essa prevista, *"rispetto alla sua primaria funzione riparatorio-compensativa del danno sofferto dal lavoratore ingiustamente licenziato … suscettibile di minare, in tutta evidenza, anche la funzione dissuasiva della stessa nei confronti del datore di lavoro, allontanandolo dall'intento di licenziare senza valida giustificazione e di compromettere l'equilibrio degli obblighi assunti nel contratto"* (Corte cost. 26 settembre 2018, n. 194, *Considerato in diritto*, p.to 12.2), proprio in quella funzione di adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore e di adeguata dissuasione del datore.

Sul presupposto dell'espressa negazione, da parte della medesima Corte, *"che il bilanciamento dei valori sottesi agli artt. 4 e 41 Cost., terreno su cui non può non esercitarsi la discrezionalità del legislatore, imponga un determinato regime di tutela (sentenza n. 46 del 2000, punto 5. del Considerato in diritto)"*, essa ha pertanto ribadito come ben possa *"il legislatore … nell'esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario*

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

(sentenza n. 303 del 2011), purché un tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza. Il diritto alla stabilità del posto, infatti, «non ha una propria autonomia concettuale, ma è nient'altro che una sintesi terminologica dei limiti del potere di licenziamento sanzionati dall'invalidità dell'atto non conforme» (sentenza n. 268 del 1994, punto 5. del Considerato in diritto)" (Corte cost. 26 settembre 2018, n. 194, *Considerato in diritto*, p.to 9.2).

Sicché, appare evidente come nemmeno la sentenza ora scrutinata, così come le altre più recenti della Corte costituzionale prima richiamate, modifichi il quadro normativo attuale, anzi confermandolo nell'adeguatezza dell'indennità risarcitoria, come resa costituzionalmente legittima, quale legittimo ed efficace rimedio a protezione del lavoratore nelle ipotesi di illegittimità del licenziamento previste dal legislatore, accanto alla reintegrazione, pertanto non più forma di tutela ordinariamente affidata al giudice per rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo *"contro ogni forma illegittima di risoluzione"*.

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

8. Ebbene, così ricostruito il quadro normativo, significativamente modificato rispetto all'epoca in cui la giurisprudenza costituzionale e di legittimità ha individuato (ai superiori p.ti 4 e 4.1.) l'essenziale dato di stabilità del rapporto nella tutela reintegratoria esclusiva dell'art. 18 l. 300/1970, non pare che esso assicuri, sulla base delle necessarie caratteristiche scrutinate, una altrettanto adeguata stabilità del rapporto di lavoro.

Sicché, deve essere ribadito che la prescrizione decorra, in corso di rapporto, esclusivamente quando la reintegrazione, non soltanto sia, ma appaia la sanzione "contro ogni illegittima risoluzione" nel corso dello svolgimento in fatto del rapporto stesso: così come accade per i lavoratori pubblici e come era nel vigore del testo dell'art. 18, anteriore alla legge n. 92 del 2012, per quei lavoratori cui la norma si applicava. A questa oggettiva precognizione si collega l'assenza di *metus* del lavoratore per la sorte del rapporto di lavoro ove egli intenda far valere un proprio credito, nel corso di esso: caratterizzato dal regime di stabilità comportato

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b6722d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emessc Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

da quella resistenza che assiste, appunto, il rapporto d'impiego pubblico.

Non costituisce, infatti, garanzia sufficiente, come invece ritenuto dalla Corte d'appello di Brescia (dal secondo capoverso di pg. 5 al terz'ultimo di pg. 6 della sentenza), il mantenimento della tutela reintegratoria, tanto con la legge n. 92 del 2012 (art. 18, primo comma), tanto con il d.lgs. n. 23 del 2015 (art. 2, primo comma), per il licenziamento (non tanto discriminatorio, impropriamente richiamato in proposito, oltre che non correttamente equiparato al licenziamento intimato *"per ritorsione, e dunque discriminatorio"*: al sesto alinea del secondo capoverso di pg. 5 della sentenza; ma soprattutto) ritorsivo, sul presupposto di un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. (non necessario per il licenziamento discriminatorio: Cass. 5 aprile 2016, n. 6575; Cass. 7 novembre 2018, n. 28453).

Non si tratta, infatti, di enucleare una condizione non meramente psicologica (siccome dipendente da una percezione soggettiva), ma obiettiva di *metus* del dipendente nei confronti del datore di lavoro, per effetto di un'immediata e diretta correlazione

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b484891ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

eziologica tra l'esercizio (obiettivamente inibito) di una rivendicazione retributiva del lavoratore e la reazione datoriale di licenziamento in ragione esclusiva di essa: come sottende la Corte bresciana, laddove argomenta (al penultimo capoverso di pg. 5 della sentenza) con la possibilità per il lavoratore (in *"riferimento alla facoltà … di impugnare … un licenziamento che abbia, in concreto e al di là delle ragioni apparenti addotte dal datore di lavoro, quale unica ragione quella di reagire alle rivendicazioni avanzate dal dipendente in pendenza del rapporto di lavoro"*) di ottenere *"una tutela ripristinatoria piena (certo essendo che se il licenziamento è invece fondato su giusta causa o giustificato motivo, oggettivi e insussistenti, e dunque su ragioni - veritiere - del tutto estranee alle rivendicazioni retributive avanzate dal dipendente, non si può configurare la situazione psicologica in questione)"*.

Un tale ragionamento reputa dotato di stabilità adeguata un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in assenza di una tutela reintegratoria nelle ipotesi diverse (*"del tutto estranee alle rivendicazioni retributive avanzate*

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b6724d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b7412853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

dal dipendente": secondo l'espressione della Corte lombarda) di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in ragione di effettive ragioni organizzative e produttive dell'impresa, ovvero di licenziamento disciplinare, per grave inadempimento degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore, fino alla rottura irreversibile del rapporto di fiducia tra le parti. Ma il procedimento argomentativo si fonda sul presupposto (chiaramente esplicitato) che tali ragioni non mascherino in realtà ragioni ritorsive (eventualmente per rivendicazioni retributive in corso di rapporto), comportanti il ripristino della tutela reintegratoria, secondo l'insegnamento di questa Corte (Cass. 4 aprile 2019, n. 9468, in riferimento ad un'ipotesi di licenziamento intimato per giustificato motivo, in realtà per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c.; Cass. 22 giugno 2016, n. 12898, in riferimento ad ipotesi di licenziamento intimato per giusta causa).

Ebbene, esso rivela come l'individuazione del regime di stabilità sopravvenga ad una qualificazione definitiva del rapporto per attribuzione del giudice, all'esito di un accertamento in giudizio, e quindi necessariamente

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b74128853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

ex post: così affidandone l'identificazione, o meno, al criterio del "caso per caso", rimesso di volta in volta al singolo accertamento giudiziale (stigmatizzato al superiore p.to 6, in fine, per essere fonte di massima incertezza e di destabilizzazione del sistema).

9. In via conclusiva, deve allora essere escluso, per la mancanza dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e soprattutto di una loro tutela adeguata, che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del decreto legislativo n. 23 del 2015, sia assistito da un regime di stabilità.

Da ciò consegue, non già la sospensione, a norma dell'art. 2941 c.c. (per la tassatività delle ipotesi ivi previste e soprattutto per essere presupposto della sospensione la preesistenza di un termine di decorrenza della prescrizione che, esaurita la ragione di sospensione, possa riprendere a maturare), bensì la decorrenza originaria del termine di prescrizione, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro per

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407

tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012.

10. Dalle superiori argomentazioni discende allora l'accoglimento del ricorso, con la cassazione della sentenza impugnata e rinvio, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità al Tribunale di Brescia in diversa composizione, sulla base del seguente principio di diritto:

"Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del decreto legislativo n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro".

P.Q.M.

La Corte

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672d524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b74112853a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e11426c88f9407

accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, al Tribunale di Brescia in diversa composizione.

Così deciso in Roma, il 6 luglio 2022

Il Presidente

((dott. Guido Raimondi)

Il consigliere est.

(dott. Adriano Patti)

Firmato Da: GIACOIA MARIA PIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 7efa9d6a7a70401231c0b672dd524b0e6
Firmato Da: RAIMONDI GUIDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 54322f7d7c753b48491ab9b741285 3a3
Firmato Da: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 5ee3813ba3d53941a57e1426c88f9407