



normativa

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: INCOSTITUZIONALE LA QUANTIFICAZIONE DELL' INDENNITA' RISARCITORIA PREVISTA DAL JOBS ACT

La Corte Costituzionale con la Sentenza n. 194 del 26 settembre 2018, pubblicata in data 08 novembre 2018, ha dichiarato incostituzionale il criterio introdotto dal Jobs Act volto a determinare l'indennità prevista per il lavoratore illegittimamente licenziato.

L'applicazione del Jobs Act ha modificato la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento non legittimo, creando disparità di trattamento tra i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 (ai quali si applica il D.Lgs. n. 23/2015 c.d. Jobs Act) ed i lavoratori assunti con identico contratto prima di tale data.

L'articolo 3, comma 1 del D.Lgs n. 23/2015 (sia nel testo originale sia nel testo modificato dal D.Lgs n. 87/2018 c.d. Decreto Dignità) è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo limitatamente alla parte in cui prevede che l'indennità risarcitoria sia di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, la quale per le imprese che superano i 15 dipendenti avrà una misura comunque non inferiore a quattro mensilità (innalzate a sei dal Decreto Dignità) e non superiore a ventiquattro (ora trentasei), mentre per le piccole imprese va da un minimo di due mensilità (ora tre) ad un massimo di sei.

Oggetto di valutazione della Consulta non è stato il quantum delle soglie minime e massime entro cui poteva - e può - essere stabilita l'indennità in caso di licenziamento illegittimo, bensì il meccanismo di determinazione dell'indennità basato sull'unico criterio dell'anzianità di servizio.

La Corte Costituzionale ha disposto che il pregiudizio prodotto dal licenziamento illegittimo dipenda da una pluralità di fattori, dei quali "l'anzianità di servizio è solo uno dei tanti".

Considerato che soltanto la discrezionalità del giudice permette di calibrare correttamente gli interessi in gioco (da una parte la libertà organizzativa dell'impresa e dall'altra la tutela del lavoratore) non possono che essere molteplici i criteri da sottoporre alla prudente e discrezionale valutazione - caso per caso - del giudice chiamato a dirimere le controversie.

La Consulta ha accolto la questione di legittimità sollevata dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Roma, dichiarando incostituzionale l'art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015 per violazione del principio di eguaglianza e del principio di ragionevolezza. Secondo la Corte, il mancato rispetto del primo principio si evince dalla ingiustificata omologazione di situazioni diverse, derivante dall'applicazione di una rigida, predeterminata e forfettizzata, nonché standardizzata liquidazione legale del danno da licenziamento illegittimo che, secondo il dettato normativo del Jobs Act, sarebbe graduabile solo in

Aderente a:



relazione al parametro dall'anzianità di servizio e pertanto uniforme a tutti i lavoratori con la stessa anzianità.

Il mancato rispetto del secondo principio, quello di ragionevolezza, si ravvisa sia nell'inidoneità dell'importo risarcitorio a costituire un adeguato ristoro del pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo, sia nell'incapacità di tale somma a garantire "un'adeguata dissuasione del datore di lavoro da licenziare illegittimamente".

La Corte Costituzionale ha pertanto disposto che il giudice che dovrà quantificare l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, dovrà tenere conto innanzitutto della anzianità di servizio, ma anche di altri criteri, i quali sono individuati dalla stessa Corte nel numero dei dipendenti occupati, nella dimensione dell'attività economica, nel comportamento e nelle condizioni delle parti.

La norma in materia di indennità, oggetto di intervento della Consulta, dovrà pertanto essere applicata alle future cause giudiziarie, nonché a quelle pendenti, tenendo conto della disposta contrarietà ai principi di ragionevolezza ed uguaglianza alla luce di quanto disposto dalla Corte.

La demarcazione tra il vecchio ed il nuovo regime sanzionatorio risulta meno rigida.

Valutando unicamente la misura degli indennizzi (le ipotesi di reintegra non sono state oggetto di valutazione da parte della Consulta) ci si trova ora nella situazione in cui, a livello teorico, il lavoratore assoggettato al regime delle tutele crescenti e illegittimamente licenziato potrebbe ottenere una tutela economica superiore rispetto a quella ottenuta da un lavoratore che rientra nel campo d'applicazione dell'art. 18. Quest'ultimo articolo prevede, infatti, un indennizzo determinabile dal giudice compreso tra le 12 e le 24 mensilità, mentre applicando il Jobs Act - con le correzioni del Decreto Dignità e della sentenza della Corte Costituzionale - il giudice potrebbe valutare un risarcimento fino a 36 mensilità.

Anche valutando l'ipotesi in cui, applicata ex art. 18 la reintegra (nei casi di non discriminazione) convertita in indennità (15 mensilità), l'importo totale risulterebbe, sul piano teorico, inferiore rispetto a quello oggi riconoscibile ai lavoratori assunti a tutele crescenti (12+15). Tali circostanze appaiono tuttavia remote, seppur possibile.

Brescia, 20 novembre 2018

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it