

Licenziamenti e criteri di determinazione dell'indennità di licenziamento costituzionalmente illegittimi

La Corte Costituzionale, con sentenza del 26 settembre 2018, ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n. 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte – non modificata dal successivo Decreto legge n. 87/2018, cosiddetto “Decreto dignità” – che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti sono state dichiarate inammissibili o infondate.

.....

La Consulta ha emesso, nella giornata di ieri, una pronuncia con la quale ha dichiarato illegittima, per contrarietà ai principi costituzionali, la modalità di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore nel caso di licenziamento ingiustificato, così come è stata prevista dall'articolo 3, comma 1, del Decreto Legislativo n. 23/2015, meglio conosciuto come Jobs Act.

La questione di illegittimità costituzionale è stata sollevata dal tribunale del lavoro di Roma, non per quanto riguarda l'eliminazione della reintegra del lavoratore tra le tutele previste dalla legge, ma per le questioni legate ai criteri di determinazione dell'indennizzo. Secondo i giudici, il contrasto con la Costituzione non stava infatti tanto nell'eliminazione della reintegra in favore della monetizzazione del risarcimento, (fatti salvi i casi ovviamente in cui la reintegra è stata comunque prevista), quanto in ragione della disciplina concreta dell'indennità risarcitoria, che va a sostituire il risarcimento in forma specifica e della sua quantificazione.

Nello specifico, la Corte ha stabilito che i criteri previsti dal legislatore per calcolare quanto spetti al lavoratore illegittimamente licenziato sono contrari ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza che stanno alla base del diritto e della tutela del lavoro, così come sanciti

dagli articoli 4 e 35 della Costituzione, in quanto basati unicamente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore.

Si attende di leggere la sentenza, che sarà depositata nelle prossime settimane e della quale Vi forniremo ulteriore notizia appena possibile.

Qui di seguito Vi ricordiamo brevemente le previsioni del Jobs Act sul punto.

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 3 comma 1, come modificato dall'art. 3, comma 1, D.L.12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

In pratica, nel Jobs Act inizialmente era stato previsto che al lavoratore licenziato in maniera ingiusta venisse pagata un'indennità da quattro a ventiquattro mesi di stipendio come risarcimento, aggiungendo due mensilità ogni anno di servizio prestato.

Il recente Decreto dignità, come sopra riportato, ha ritoccato la cifra degli indennizzi, alzandoli da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mesi, ma non il meccanismo di determinazione che è rimasto legato all'anzianità di servizio.