

## **Sentenza Corte Costituzionale su indennizzo licenziamenti**

la Corte Costituzionale, con un comunicato diffuso nei giorni scorsi, pur lasciando invariato l'impianto complessivo del decreto "tutele crescenti" (d.lgs. n. 23/2015), ha ritenuto illegittimo il meccanismo che lega in modo automatico l'importo dell'indennizzo all'anzianità aziendale del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo per il quale non operi la reintegra.

Per una corretta valutazione delle conseguenze della decisione della Corte occorre attendere il deposito della sentenza, nelle prossime settimane.

Al riguardo è comunque da precisare che:

La legge 92/2012 (riforma Fornero del lavoro), era già intervenuta a rimodulare le tutele sui licenziamenti sia restringendo il campo di applicazione dell'art.18 (reintegra) sia stabilendo che in caso di licenziamento illegittimo senza reintegra al lavoratore spettasse un indennizzo, in ogni caso compreso tra 12 e 24 mensilità, determinato dal giudice tenendo conto dell'anzianità di servizio del lavoratore, delle dimensioni dell'attività economica, del numero dei dipendenti occupati, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Il dlgs 23 /2015 attuativo del Jobs Act per i soli nuovi assunti, come è noto, ha ulteriormente ristretto il campo di applicazione dell'art.18. Ma ha anche modificato (sempre per i nuovi assunti) i criteri con cui viene calcolato l'indennizzo nei casi di licenziamento illegittimo qualora non operi la reintegra, stabilendo che l'indennizzo è pari a due mensilità per ogni anno di servizio, comunque compreso tra 4 e 24 mensilità.

La legge 96/2018 (di conversione del decreto dignità) ha aumentato gli importi minimo e massimo di cui sopra, portandoli da 4-24 mesi a 6-36 mesi.

La sentenza della Corte Costituzionale, come accennato, non interviene sull'ambito di applicazione dell'art.18 ma ha dichiarato incostituzionale la sola parte del dlgs 23/2015 (art. 3, comma 1) che determina l'indennizzo in maniera automatica in misura pari a due mensilità per ogni anno di servizio, lasciando sul punto una ampia discrezionalità al giudice.



La Cisl fin dalla presentazione del decreto sul “tutele crescenti” aveva chiesto che gli indennizzi fossero più flessibili ed elevati; infatti il criterio di due mensilità per ogni anno di servizio, peraltro con un limite massimo piuttosto basso, è un criterio meramente ragionieristico che non solo non compensa il lavoratore licenziato ingiustamente, ma mette tutte le situazioni sullo stesso piano, sia che a licenziare sia una piccola-media impresa, sia che si tratti di una multinazionale. Si viola in tal modo sia il principio di ragionevolezza che quello di uguaglianza sancito dall’art. 3 della Costituzione (trattandosi in maniera uguale situazioni diverse), venendo peraltro meno il carattere dissuasivo della sanzione in caso di licenziamento illegittimo da parte di grandi imprese. Con la sentenza della Corte Costituzionale, sul punto si lascia un’ampia discrezionalità al giudice, il quale potrà stabilire l’indennizzo tenendo conto, se del caso, di più parametri quali l’anzianità lavorativa, la dimensione dell’azienda, il comportamento e le condizioni delle parti.

Tale maggiore libertà decisionale, accanto all’innalzamento degli importi minimo e massimo dell’indennizzo, se da un lato può rappresentare un miglioramento delle tutele dei lavoratori licenziati dall’altro può dar luogo ad orientamenti ed interpretazioni assai differenziate con incertezza sugli esiti del contenzioso.

Al riguardo un ruolo significativo potrebbe essere svolto dalla contrattazione collettiva, rafforzando innanzitutto le procedure di conciliazione, anche in sede aziendale, oppure mediante la previsione di fasce diverse di importo degli indennizzi (ad esempio 12/24/36 mensilità) da rapportare all’anzianità, alle dimensioni dell’impresa, alle condizioni del lavoratore, compreso il suo carico familiare, parametri i quali, pur non essendo vincolanti per il giudice, potrebbero rappresentare un utile riferimento per la sua decisione.



*Per vedere il nostro giornale*



*Per vedere le nostre News letters*

