

Licenziamento da parte dei piccoli datori di lavoro nelle “tutele crescenti”

Il Tribunale di Genova ha affrontato la questione del risarcimento del danno da illegittimo licenziamento spettante a lavoratore a tutele crescenti, dipendente da un datore di lavoro che occupa **meno di 16 dipendenti**.



Con una interpretazione costituzionalmente orientata è stato infatti esteso il principio affermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza 194/2018 anche alle piccole imprese.

La Corte Costituzionale aveva affermato che la previsione di un'indennità crescente **in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore** è 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.

In particolare veniva affermato che:

*“Nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell’intervallo in cui va quantificata l’indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice **terrà conto innanzi tutto dell’anzianità di servizio (...) nonché degli altri criteri già prima richiamati**, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell’attività economica, comportamento e condizioni delle parti).”*

I criteri in gioco sono dunque:

- **“numero dei dipendenti** occupati, alle **dimensioni dell’impresa**, all’**anzianità di servizio** del prestatore di lavoro al **comportamento** e alle **condizioni delle parti**” (art. 8, L. 604/1966);
- **“numero dei dipendenti** occupati, delle **dimensioni dell’attività economica**, del **comportamento** e delle **condizioni delle parti**” (art. 18, comma 5, L. 300/1970).

Il Tribunale di Genova estende questi criteri alle piccole imprese affermando che:

“Le argomentazioni della sentenza 194/2018 muovono da considerazioni che investono la “predeterminazione forfettizzata del risarcimento del danno” alla luce di principi generali dell’ordinamento.

All’interno del disposto dell’art. 9, primo comma, non v’è un elemento, neppure d’ordine sistematico, che renda ragionevole discostarsene per il solo fatto che l’impresa datrice di lavoro sia priva del requisito dimensionale dell’art. 18 l. 300/70.

Onde evitare un’applicazione contrastante col pronunciamento della Corte Costituzionale, deve ritenersi che il rinvio al “ammontare delle indennità e dell’importo previsto dall’art. 3, comma 1 ..” vada letto in riferimento a tu8 i criteri risarcitori indica4 dalla sentenza 194/2018.

Rimanendo al giudice una valutazione più lata del valore dell’indennizzo risarcitorio, questa soluzione interpretativa, costituzionalmente orientata incontra il medesimo confine rappresentato dal “rispetto dei limiti, minimo e massimo” previsti dalla disposizione applicata, secondo l’espressione usata dalla Corte.

Nel caso dell’art. 9, primo comma, d. lgs. 23/2015 il limite dettato dal legislatore è soltanto massimo.”

Scarica Trib. Genova 21 ottobre 2018 ord. est. Basilico

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Sempre in materia di *Jobs Act* e Corte Costituzionale, sul nostro sito

