

Licenziamento dei lavoratori a “tutele crescenti”: la prima pronuncia applicativa della sentenza della Corte Costituzionale

- di **Filippo Capurro** - Settembre 2018 © RIPRODUZIONE RISERVATA a “HR online”

HR On Line

Il Primo Periodico di Risorse Umane On Line

n. 18 anno 2018

Licenziamento dei lavoratori a “tutele crescenti”: la prima pronuncia applicativa della sentenza della Corte Costituzionale

di *Filippo Capurro*



Il decreto legislativo sulle c.d. “Tutele crescenti”(1), che si applica ai lavoratori assunti dal 07/03/2015, ha profondamente modificato l’impianto della tutela dei licenziamenti già prevista dall’art. 18 L. 300/1970 (per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti) e dalla L. 604/1966.

Limitandoci qui a parlare dei datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, il decreto ha limitato la sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro e ha previsto per tutti i **licenziamenti economici** e per quelli **disciplinari** – salve per questi ultimi alcune ipotesi(2) – **ristori monetari certi e crescenti in dipendenza dell’anzianità di servizio**.

Per quanto qui interessa, nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (salve le eccezioni sopra richiamate) 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 4 e non superiore a 24 mensilità*” (art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015).

Il c.d. “Decreto Dignità”(3) ha di recente **aumentato questa sanzione**, stabilendo un indennizzo pari a un minimo di 6 mensilità, che possa arrivare a un massimo di 36.

Il 26/09/2018 la Corte Costituzionale ha rilasciato un comunicato nel quale informava di aver dichiarato illegittima la norma sopra riportata. In particolare è stato precisato 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.

E' peraltro da notare che la declaratoria di illegittimità costituzionale non ha riguardato il successivo art. 4 del d.lgs. 23/2015 che prevede un identico meccanismo di calcolo, sia pure in una forbice diversa, nel caso di violazione del **requisito di motivazione** o della **procedura disciplinare**(4). Sicché quest'ultima norma rimarrà formalmente vigente, sebbene abbia in sostanza il medesimo vizio di quella ritenuta illegittima.

Mentre per le **piccole imprese** (fino a 15 dipendenti) e per le **organizzazioni di tendenza**, richiamando l'art. 9 del decreto la norma dichiarata incostituzionale (ossia l'art. 3, comma 1), sono da ritenersi applicabili gli effetti della pronuncia della Corte.

Quali saranno le conseguenze pratiche della sentenza della Corte Costituzionale?

In mancanza della motivazione della relativa sentenza- che dovrebbe essere comunque disponibile a breve - la prospettiva maggiormente accreditata oggi è quella per cui, cadendo l'automatismo del calcolo dell'indennizzo basato solo sull'anzianità di servizio, il giudice disporrebbe di un **potere di quantificazione dell'indennizzo** dal minimo di 6 al massimo di 36 mensilità.

In questo contesto l'11 ottobre scorso è stata depositata dal Tribunale di Bari la prima pronuncia che ha dato applicazione alla statuizione della Corte Costituzionale.

Il caso riguardava un licenziamento collettivo impugnato da un lavoratore con anzianità lavorativa di poco superiore all'anno e mezzo, per vizi procedurali consistenti nell'incompletezza della comunicazione di avvio della relativa procedura e di quella di chiusura(5).

Il giudice di Bari ha accolto la censura del lavoratore, ha dichiarato illegittimo il licenziamento ed estinto il rapporto di lavoro e ha condannato l'azienda a corrispondere al lavoratore 12 mensilità anziché il minor indennizzo previsto dalla norma pari a 4 mensilità(6).

Dare applicazione a una pronuncia di incostituzionalità prima del deposito della motivazione è un'operazione non automatica. Di ciò il giudice si è fatto carico precisando che *"Le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal **giorno successivo alla pubblicazione della decisione**"*(7) e che ad oggi è pertanto ancora pienamente vigente la norma oggetto della dichiarazione di incostituzionalità.

Tuttavia il Tribunale di Bari ha superato l'ostacolo interpretando la norma in **maniera costituzionalmente orientata** e quindi in linea con i principi costituzionali richiamati nel comunicato della Corte.

Quanto alla quantificazione dell'indennizzo effettuata dal giudice di Bari essa è stata giustificata dalla **considerevole gravità** della violazione procedurale, consistente principalmente nella omissione del raffronto tra i dipendenti interessati dal licenziamento e quelli mantenuti in organico, temperata con le **ridotte dimensioni dell'attività economica** e il **basso numero di lavoratori occupati**, unitamente alla **scarsa anzianità del ricorrente**.

Vediamo dunque che il criterio di quantificazione all'interno della "forbice" è stato effettuato ispirandosi a quanto previsto dall'art. 18 comma 5 L. 300/1970 che statuisce che la quantificazione delle mensilità deve essere effettuata appunto *"in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti"*, salvo l'onere di specifica motivazione sul punto da parte del giudice.

Ma vi è da chiedersi se le implicazioni della sentenza della Corte Costituzionale saranno realmente quelle di attribuire al giudice la facoltà di quantificare l'indennizzo tra le 6 e 36 mensilità?

Al momento, e in attesa della lettura della motivazione della sentenza della Corte Costituzionale, questa conclusione potrebbe non essere scontata.

La declaratoria di incostituzionalità potrebbe infatti comportare il venir meno dell'intera norma (art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015).

Ma in questo caso cosa accadrebbe?

Vi sarebbe un vuoto normativo e a questo punto sembrerebbe naturale applicare l'art. 18 L.

300/1970 anche agli assunti dal 07/03/2015, venendo meno la distinzione tra lavoratori a tutele crescenti e lavoratori sottoposti al regime ordinario.

Oppure la norma rimarrebbe in piedi con un criterio di determinazione dell'indennizzo (l'anzianità di servizio) da solo insufficiente, per espressa statuizione della Corte, all'operazione di quantificazione; in questo il caso il giudice, per completare la determinazione dell'indennizzo, potrebbe applicare in via analogica i sopra richiamati criteri contenuti nell'art. 18 L. 300/1970.

Si tratta quindi di aspettare ancora un poco per poter finalmente leggere la motivazione della Consulta e sapere in quale direzione si andrà, auspicando che il sistema di quantificazione degli indennizzi non prenda una deriva eccessivamente incerta tale da disorientare i datori di lavoro e rendere imprevedibili le valutazioni sui costi in caso di licenziamento.

E' comunque assai probabile che, per decidere le **cause in corso**, i giudici, contrariamente a quanto ha fatto il Tribunale di Bari, **attenderanno la motivazione della Corte Costituzionale**, come avvenne nel 2011, quando si stava aspettando la pronuncia sui contratti a termine. In effetti alcuni presidenti delle sezioni lavoro dei tribunali hanno già precisato l'opportunità di un breve rinvio delle pronunce sui fascicoli aperti per consentire ai giudici di recepire le indicazioni della Consulta e di stabilire una linea condivisa fra i magistrati sui criteri da applicare.

Non può escludersi che siano le stesse parti a chiedere un rinvio per poter documentare situazioni utili a consentire al giudice di quantificare gli indennizzi.

(1) D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23.

(2) Ci si riferisce ai casi di licenziamento **discriminatorio** o riconducibile agli **altri casi di nullità** espressamente previsti dalla legge (art. 2 d.lgs. 23/2018) e al caso di licenziamento per motivo soggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'**insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore (art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2018).

(3) DL 12/07/2018 n. 87, convertito con L. 9 agosto 2018 n. 96.

(4) L'art. 4 recita: *"Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, 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 una 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 due e non superiore a dodici mensilità a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto."*

(5) Si ha riguardo alle procedure di licenziamento collettivo previste dall'art. 4, commi 3 e 9, L. 223/1991.

(6) L'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015 è stato applicato in forza della sua estensione ai vizi procedurali dei licenziamenti collettivi dal successivo art. 10 d.lgs. 23/2015.

Inoltre è da notare che il licenziamento era avvenuto prima dell'entrata in vigore del Decreto Dignità che ha incrementato la "forbice" da 6 a 36 mensilità, ma che *ratione temporis* non era applicabile al caso trattato.

(7) Art. 30 comma 3 L. 87/1953, in ossequio all'art. 136 comma 1 Cost..

Vai al Link di *HR On Line*

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Scarica il PDF

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Scarica il comunicato della Corte Costituzionale

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



Scarica Tribunale di Bari 11 ottobre 2018 ord. est. Calia

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

