



•ALERT•

19 NOVEMBRE 2018

Depositare le motivazioni della consulta sul contratto a tutele crescenti

Sono state depositate in data 8 novembre 2018 le motivazioni della sentenza n. 194 del 26 settembre 2018, con cui la Consulta ha dichiarato incostituzionale l'art. 3, c. 1, del D.Lgs. n. 23/2015 che disciplina il c.d. "contratto a tutele crescenti" (il cd. Jobs Act).

In sintesi, il Jobs Act prevedeva che, in caso di licenziamento illegittimo, la Società avrebbe dovuto corrispondere in favore del lavoratore una indennità fissa pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio – con un minimo (anche in caso di uno o due anni soli di servizio) di 6 mensilità e un massimo di 36 mensilità (questi minimi e massimi erano prima rispettivamente di 4 mensilità e 24 mensilità, poi aumentati con il recente Decreto Dignità).

Secondo la Corte il suddetto aumento automatico e fisso di 2 mesi per anno di anzianità viola:

- il principio di eguaglianza - in quanto la suddetta misura "rigida e predeterminata" di 2 mesi non consente al giudice di valutare in concreto il pregiudizio sofferto dal lavoratore e "standardizza" le diverse posizioni dei dipendenti;
- il principio di ragionevolezza - in quanto l'indennità così concepita non costituisce "né un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente".



In conclusione, la Corte ha dichiarato **costituzionalmente illegittimo** l'art. 3, c. 1, del D.Lgs. n. 23/2015, limitatamente alle parole "di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio".

Ne segue che:

- i limiti minimo di 6 mesi e massimo di 36 mesi (da ultimo fissati dal "Decreto Dignità") rimangono validi e legittimi;
- nel rispetto di tali limiti, il Giudice è libero di stabilire in concreto l'indennità da liquidare al lavoratore (in caso di licenziamento illegittimo), tenendo in considerazione, in aggiunta al parametro dell'**anzianità di servizio**, altri parametri e precisamente il **numero dei dipendenti occupati**, le **dimensioni dell'attività economica**, il **comportamento delle parti** in occasione del licenziamento e le **condizioni delle parti**. Si tratta dei parametri, previsti dall'art. 8 della L. 604/1966, che la Consulta ha ribadito essere i parametri guida per il Giudice al fine di rispettare i necessari principi di eguaglianza e ragionevolezza.

I suddetti principi si applicano sia nel caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sia nel caso di licenziamenti per giustificato motivo soggettivo/giusta causa.

Si riporta di seguito tabella riassuntiva dei regimi che si applicano ai licenziamenti nei contratti a tempo indeterminato:

Assunti prima del 7 marzo 2015 (pre Jobs Act)	Licenziamento intimato in qualsiasi data
Aziende sopra i 15 dipendenti	12 / 24 mesi (reintegra solo nel caso in cui le ragioni del licenziamento siano totalmente infondate + in casi eccezionali)
Aziende fino a 15 dipendenti	2,5 / 6 mesi (reintegra in casi eccezionali)

Assunti dopo il 7 marzo 2015 (post Jobs Act)	Licenziamento intimato prima del 14 luglio 2018	Licenziamento intimato a partire dal 14 luglio 2018
Aziende sopra i 15 dipendenti	MIN 4 mesi / MAX 24 mesi da stabilirsi in concreto caso per caso dal Giudice sulla base dei parametri sopra indicati Reintegra nel caso di insussistenza materiale del fatto posto alla base del licenziamento per giusta causa + in casi eccezionali	MIN 6 mesi / MAX 36 mesi da stabilirsi in concreto caso per caso dal Giudice sulla base dei parametri sopra indicati Reintegra nel caso di insussistenza materiale del fatto posto alla base del licenziamento per giusta causa + in casi eccezionali
Aziende fino a 15 dipendenti	MIN 2 mesi / MAX 6 mesi da stabilirsi in concreto caso per caso dal Giudice sulla base dei parametri sopra indicati Reintegra in casi eccezionali	MIN 3 mesi / MAX 6 mesi da stabilirsi in concreto caso per caso dal Giudice sulla base dei parametri sopra indicati Reintegra in casi eccezionali

Nota bene: *i casi eccezionali (per tutti i casi sopra indicati) sono, ad esempio, i licenziamenti orali, discriminatori, ritorsivi.*

Conclusioni

A seguito della pronuncia di incostituzionalità, può delinearsi sostanzialmente il seguente scenario da un punto di vista operativo:

- il contratto a “tutele crescenti” (cd Jobs Act) è da considerarsi snaturato, almeno sino a quando non verrà colmato il vuoto normativo ad oggi esistente;
- l'azienda che disponga il licenziamento di un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015 ai sensi del Jobs act non rischia la reintegra, ma l'indennità da corrispondere, nel caso in cui il licenziamento venga dichiarato illegittimo, potrebbe essere anche molto elevata (fino a 36 mesi) senza che, ad oggi, vi siano certezze sui criteri di valutazione economica su cui potrà attestarsi il Giudice.

Per queste ragioni nei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo dei Jobs Act occorrerà essere particolarmente “attenti” e “dettagliati” sulle motivazioni da adurre nella lettera di licenziamento.

CONTATTI

Giuseppe Bologna
giuseppe.bologna@lcalex.it

Stefano Becich di San Servolo
stefano.becich@lcalex.it