

Licenziamenti collettivi, il risarcimento è adeguato

Corte costituzionale

Ritenuta legittima la tutela indennitaria limitata a 36 mensilità di stipendio

Il Dlgs 23/2015 non è andato oltre la delega regolando anche le procedure collettive

Angelo Zambelli

Legittima la disciplina dei licenziamenti collettivi: non sono «fondate» le questioni di legittimità costituzionale degli articoli 3, comma 1, e 10, del decreto legislativo 23/2015 (Jobs act) sollevate dalla Corte di appello di Napoli. La Consulta, sentenza 7/2024, respinge i dubbi sollevati con ordinanza 72/2023 e focalizzati sul regime sanzionatorio indennitario previsto in caso di violazione dei criteri di scelta nell'ambito di un licenziamento collettivo.

In particolare, la Corte partenopea aveva ritenuto, anzitutto, che la «rimodulazione della disciplina sanzionatoria del licenziamento collettivo» operata dal Dlgs 23/2015 non sarebbe rientrata nell'ambito della delega testuale prevista dall'articolo 1, comma 7, lettera c) della legge 183/2014 che, secondo tale tesi, aveva demandato al Governo l'adozione di una disciplina che escludesse la possibilità della reintegrazione del lavoratore per i soli licenziamenti

economici, intendendosi solo quelli individuali

In secondo luogo, la Corte di merito aveva rilevato come un trattamento differenziato in ragione della mera data di assunzione in una medesima procedura di licenziamento collettivo desse luogo a «un'irragionevole disparità di tutela...divenendo un fattore disarmonico e penalizzante» e, ancora, come tale trattamento costituisse «un affievolimento del ristoro del pregiudizio causato tanto da non garantire una sanzione efficace ed effettiva in caso di violazione dei criteri di scelta».

La Corte costituzionale - dopo aver richiamato il quadro normativo di riferimento, ripercorrendone i principali punti di svolta - si è pronunciata, in primo luogo, nel senso dell'infondatezza della questione di legittimità costituzionale delle disposizioni per eccesso di delega. In particolare, ha ritenuto la Corte, il sintagma «licenziamenti economici» cui fa riferimento la norma predetta si presenta - in quanto atecnico - come «una formula duttile» e, per ciò stesso, idonea a «essere adoperata in senso onnicomprensivo per includere, sia la categoria dei licenziamenti individuali "economici"...sia i licenziamenti collettivi con riduzione di personale per "ragioni di impresa", come tali anch'essi "economici"», non potendosi dar luogo a distinzione di sorta.

Quanto, poi, alla eccepita violazione del principio di eguaglianza, la Consulta - richiamando la propria copiosa giurispru-

denza secondo cui «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche» - ha ritenuto non irragionevole il regime temporale introdotto dal legislatore con il Dlgs 23/2015.

La Corte costituzionale ha ritenuto altresì adeguata la tutela indennitaria attualmente spettante al lavoratore illegittimamente licenziato a conclusione di una procedura di riduzione del personale: il massimo di 36 mensilità non si pone, infatti, secondo la Corte, in contrasto «con il canone di necessaria adeguatezza del risarcimento, che richiede che il ristoro sia tale da realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto».

Da segnalare, infine, il monito da parte della Consulta quando, dopo aver osservato che la disciplina attuale, declinata in diversi regimi di tutela, risulta in un'articolazione estremamente complessa che «segna la difficoltà di un processo riformatore...in un ambito di elevato impatto sociale», ribadisce al legislatore che «la materia, frutto di interventi normativi stratificati, non può che essere rivista in termini complessivi, che investano sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie».