

Lavoratori ora più tutelati se licenziati con il Jobs act

Lavoro

Discrezionalità dei giudici per gli indennizzi più ampia rispetto all'articolo 18

La portata del Dlgs 23/2015 è stata ridimensionata dalla Corte costituzionale

Angelo Zambelli

Oggetto di numerosi interventi correttivi a opera della Corte costituzionale, il Jobs act (decreto legislativo 23/2015) se confrontato oggi con il suo assetto originario appare completamente trasformato, per non dire sostanzialmente demolito.

È di solo due mesi fa l'ennesima decisione (sentenza 22/2024) con cui la Consulta ha dichiarato incostituzionale, limitatamente alla parola «espressamente», la parte in cui prevedeva che il datore di lavoro fosse tenuto a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro in caso di «nullità del licenziamento perché discriminatorio...», ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge». Dall'abrogazione di tale avverbio è derivata una formulazione della norma tale per cui il regime del licenziamento nullo è oggi lo stesso sia nel caso in cui la disposizione

«adeguato» ristoro del danno effettivamente patito né di costituire «adeguato» strumento di dissuasione per il datore di lavoro dal commettere l'illecito. Per effetto di tale pronuncia, l'importo dell'indennità risarcitoria non è più predeterminata in modo fisso dalla legge, ma demandato a una valutazione discrezionale del giudice, all'interno di un range che va da un minimo di sei a un massimo di 36 mensilità della retribuzione per le aziende con più di 15 addetti.

La sentenza 194/2018 ha inciso anche sul meccanismo di determinazione dell'indennità dovuta in caso di vizi formali o procedurali del licenziamento, portando coerentemente all'abrogazione, con la sentenza della Consulta 150/2020, del parametro dell'anzianità di servizio. Di conseguenza, anche in questo caso, l'importo dell'indennità risarcitoria è oggi demandato a una valutazione discrezionale del giudice, all'interno di un range che va da un minimo di due a un massimo di 12 mensilità della retribuzione.

Le pronunce del 2018 e del 2020 hanno avuto effetto, inevitabilmente, anche sul calcolo dell'indennità dovuta al lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato da parte di datori di lavoro di minori dimensioni, in ragione del rinvio esplicito contenuto nell'articolo 9 alle norme riguardanti le aziende più grandi (per i dettagli delle modifiche si veda la scheda a fianco).

Nessun intervento della Corte costituzionale si è avuto, invece, riguardo all'articolo 3, comma 2, del Jobs act che prevede la tutela reintegratoria — quanto al licenziamento disciplinare — nelle sole ipotesi «in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore». Questa previsione ha, nei fatti, direttamente affrontato il contrasto interpretativo intervenuto sull'espressione «insussistenza del fatto contestato» contenuta nell'articolo 18, comma 4, primo periodo, dello statuto dei lavoratori. Il Jobs act — attraverso l'impiego dell'aggettivo «materiale» — ha aderito, infatti, all'orientamento giurisprudenziale, peraltro minoritario, secondo cui il fatto della cui esistenza o meno si tratta è «da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato» (Cassazione 23669/2014).

La limitazione, a opera dell'articolo 3, comma 2, della tutela reale esclusivamente alle ipotesi sopra ricordate differenzia il Jobs act, con riguardo alle conseguenze sanzionatorie della violazione dell'obbligo di repêchage, dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori che, al contrario, prevede tuttora che il giudice, ove venga accertata l'illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, possa applicare la tutela reintegratoria.

È evidente come si sia trattato, in tutti i casi, di pronunce di elevato impatto sociale che, nei fatti, hanno ampliato o, comunque, rafforzato, le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento nullo o illegittimo, e che hanno finito per riattribuire al giudice del lavoro un'ampiezza discrezionale (sei-36 mensilità) di cui, paradossalmente, non gode nel regime sanzionatorio previsto dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

Prima e dopo

Le disposizioni originarie del Dlgs 23/2015 e quelle conseguenti alle decisioni della giurisprudenza in caso di licenziamenti nulli o illegittimi

NORMA ORIGINARIA

NORMA ATTUALE

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Reintegrazione in caso di licenziamento nullo perché discriminatorio ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge

Reintegrazione in caso di licenziamento nullo perché discriminatorio ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Indennità 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 compresa tra 6 e 36 mensilità

Indennità in misura compresa tra 6 e 36 mensilità

Se riferito a piccole imprese* e organizzazioni di tendenza

Indennità 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 compresa tra 3 e 6 mensilità

Indennità tra 3 e 6 mensilità

VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Indennità 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 2 e non superiore a 12 mensilità nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (articolo 2, comma 2, della legge 604/1966) o della procedura di contestazione (articolo 7 della legge 300/1970)

Indennità in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (articolo 2, comma 2, della legge 604/1966) o della procedura di contestazione (articolo 7 della legge 300/1970)

Se riferito a piccole imprese* e organizzazioni di tendenza

Indennità di importo pari a 0,5 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 1 e non superiore a 6 mensilità nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (articolo 2, comma 2, della legge 604/1966) o della procedura di contestazione (articolo 7 della legge 300/1970)

Indennità non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione (articolo 2, comma 2, della legge 604/1966) o della procedura di contestazione (articolo 7 della legge 300/1970)

* fino a 15 dipendenti, o fino a 5 se imprenditore agricolo, in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo

PARI OPPORTUNITÀ

Rapporto biennale entro il 15 luglio

Il rapporto biennale, riferito al 2022-23, sulla situazione del personale maschile e femminile potrà essere compilato dal 3 giugno ed entro il 15 luglio. Il ministero del Lavoro ha rinviato la scadenza ordinaria del 30 aprile poiché il mo-

dulo da utilizzare è in fase di revisione. Sono tenute all'adempimento le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti. L'applicativo sarà disponibile sul sito <https://servizi.lavoro.gov.it>