



Roma, 30 giugno 2020

Jobs Act: continua il processo di demolizione ad opera della Corte Costituzionale.

Come preannunciato dal Comunicato rilasciato dall'Ufficio Stampa della Corte Costituzionale lo scorso 25 giugno la Consulta, esaminate le questioni di legittimità costituzionale sollevate dal Tribunale di Bari (si cfr. nota del 13 dicembre u.s.), ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 4 del d.lgs 23/15 nella parte in cui prevede, nell'ipotesi di licenziamento intimato in violazione dei requisiti di motivazione e/o di procedura, la condanna del 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”*.

Non può certo dirsi che il suddetto pronunciamento sorprenda, tenuto conto che la stessa Corte, con sentenza n. 194/2018 (si cfr. nota del 12 novembre 2018) - e relativamente alla questione di legittimità sollevata con riferimento all'art. 3 del medesimo decreto – pur confermando la legittimità dell'applicazione di tutele differenziate a seconda della data di assunzione del lavoratore, aveva tuttavia dichiarato l'incostituzionalità del suddetto articolo nella parte in cui determina l'indennità risarcitoria spettante al lavoratore illegittimamente licenziato in *“due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”*.

Appare evidente, a questo punto, che il criterio di quantificazione automatica dell'indennità risarcitoria prevista dal Jobs Act in caso di licenziamento, ancorata alla sola anzianità di servizio, è stato ritenuto inidoneo a fornire ai lavoratori una tutela adeguata, ciò in quanto, a parere della Consulta, l'anzianità costituisce solo uno dei criteri cui i giudici devono riferirsi per il calcolo dell'indennità in questione, ma non l'unico, dovendosi attribuire particolare rilevanza anche alle dimensioni aziendali, al numero di dipendenti occupati, al comportamento ed alle condizioni delle parti.

Al riguardo - ferme restando le perplessità già evidenziate nelle citate precedenti news in merito alle potenziali ricadute, sia in termini di incertezza del diritto, sia con riferimento al rischio che la discrezionalità attribuita ai giudici nella determinazione dell'ammontare dell'indennità determini comunque una violazione del principio di uguaglianza nel trattamento dei lavoratori - non si può che prendere atto del generale processo di

Pag. 2

“demolizione” del contratto a tutele crescenti che, come noto, investe altresì il sistema sanzionatorio previsto in caso di licenziamenti collettivi intimati in violazione dei criteri di scelta, attualmente al vaglio della Corte Costituzionale (si cfr. nota del 21 gennaio u.s.).

Ad ogni buon conto, seguiranno ulteriori riflessioni ed approfondimenti non appena verranno rese note le motivazioni della sentenza in argomento.

COSTANTINO & PARTNERS