



Qu
I 01 Lug 2020 ro

SEGNALIBRO | ☆

FACEBOOK | f

TWITTER | t

STAMPA | e

CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

Licenziamenti individuali, addio al calcolo automatico dell'indennità

di Angelo Zambelli

Sono trascorsi più di cinque anni dalla riforma del lavoro annunciata come epocale: il Jobs act. I decreti legislativi emanati nel corso del 2015, con il dichiarato intento di segnare un deciso cambio di passo nella legislazione lavoristica, hanno inciso, tra le altre, sulla materia dei licenziamenti individuali e, più specificamente, sulle conseguenze per l'impresa in caso di accertamento in giudizio dell'illegittimità del provvedimento espulsivo.

La dirompente novità introdotta dal decreto legislativo 23/2015, applicabile solo ai licenziamenti degli assunti dopo il 7 marzo 2015, consisteva nel ridurre al minimo le ipotesi di reintegrazione in servizio

del dipendente estromesso illegittimamente (limitate, oltre ai più gravi casi di nullità, ai soli licenziamenti disciplinari basati su fatti totalmente insussistenti).

Al contempo prevedeva, per la stragrande maggioranza delle ipotesi di licenziamento ingiustificato, così come per quelli viziati dal punto di vista formale e/o procedurale, il diritto del lavoratore a un'indennità di tipo economico, di importo predeterminato e crescente in base all'anzianità di servizio.

La vera novità della riforma era proprio questa: l'impresa, già al momento del licenziamento, prima di una pronuncia del giudice, con una semplice formula matematica aveva la possibilità di conoscere la misura dell'indennità dovuta al lavoratore nel caso in cui la decisione fosse stata poi ritenuta illegittima, senza alcun intervento discrezionale del giudice: forte il sospetto, oggi come allora, di una sorta di mozione di "sfiducia" del legislatore nei confronti dell'operato della magistratura del lavoro.

Ed è proprio il meccanismo di "predeterminazione" delle conseguenze economiche a essere stato oggetto di diverse censure di legittimità costituzionale dal 2017 a oggi, le quali, a seguito di due importanti pronunce di accoglimento della Consulta, lo hanno nella sostanza "disinnescato".

Infatti, con una prima, cruciale, sentenza (la 194/2018) la Suprema corte ha ritenuto incostituzionale l'automatismo nella quantificazione dell'indennità in caso di insussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo parametrato alla sola anzianità di servizio del dipendente («due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio» prevedeva l'articolo 3, comma 1, del Dlgs 23/2015).

Il motivo principale della ritenuta incompatibilità di tale inciso normativo con l'impianto costituzionale risiede, secondo la Corte, nel fatto che, trattandosi in ogni caso di un rimedio di natura risarcitoria, il pregiudizio subito dal lavoratore non possa essere calcolato tenendo in considerazione la sola anzianità di servizio, ma debba avere a parametro anche altri fattori di correlazione al danno sofferto quali, ad esempio, il numero di occupati dall'azienda, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

Per effetto di tale importante pronuncia, il giudice ha riacquisito il potere di determinare in maniera discrezionale (ma non arbitraria) l'indennità economica nel caso concreto, muovendosi tra un minimo e un massimo previsto dalla legge (tra le 6 e le 36 mensilità della retribuzione utile, così innalzate nel 2018 dal decreto dignità - Dl 87/2018).

Specularmente a questa pronuncia, la Corte costituzionale è stata chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità con la Costituzione del medesimo meccanismo di predeterminazione delle indennità, ma stavolta con riferimento al licenziamento affetto da un vizio formale e/o procedurale (ossia la mancanza di una motivazione scritta ovvero la violazione della procedura disciplinare prevista dall'articolo 7 dello statuto dei lavoratori).

In un comunicato stampa del 25 giugno che anticipa il deposito della sentenza, la Consulta ha dichiarato incostituzionale anche l'inciso contenuto nell'articolo 4 del Dlgs 23/2015 che quantifica l'indennità in questione in un «importo pari a una



mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio» in quanto «fissa un criterio rigido ed automatico, legato al solo elemento dell'anzianità di servizio».

Nell'attesa che venga depositata la sentenza, si può presupporre che le motivazioni circa l'incostituzionalità del natorio ricalchino quelle della sentenza 194/2018, avendo a oggetto il medesimo meccanismo di calcolo s act.

01 Lug 2020

a decisione è stato scritto il definitivo epitaffio del Jobs act, quantomeno con riferimento alla materia individuali, mentre pende una decisione su quelli collettivi.

SEGNALIBRO | ☆

FACEBOOK | f

TWITTER | 🐦

STAMPA | 🖨

RISERVATA

TAG

[Retribuzione](#)

[Doveri del lavoratore](#)

[TFR](#)

CORRELATI

RAPPORTO DI LAVORO

15 Marzo 2017

Tfr «bloccato» nel fondo di tesoreria

CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

06 Novembre 2015

Indennità sostitutiva, ritardi di pagamento senza effetti retributivi

RAPPORTO DI LAVORO

22 Aprile 2016

Appalti, verifiche continue sulle retribuzioni

APPROFONDIMENTI OPERATIVI

UnicoLavoro [🔗](#)

Sistema Frizzera

Esonero contributivo per giovani lavoratori 2018

NORME e PRASSI di RIFERIMENTO: la normativa di riferimento per questa tipologia di agevolazione è la seguente: Art. 1, co. 100 L. 205/2017 Art. 1, co. 10 L. 160/2019 Circ. INPS, 2.3.2018, n. 40 Circ. INPGI, 28.5.2019, n. 4 Circ. INPS 28.4.2020, n. 57 NATURA DEL BENEFICIO: in relazione alla normativa comunitaria, il beneficio dal comma 100 dell'art. 1 della L. 205/2017, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza

UnicoLavoro [🔗](#)

Sistema Frizzera

Distacco del lavoratore in Italia

NOZIONE: l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. La carenza del benché minimo interesse del distaccante, rende illegittimo il distacco e quindi configurabile la fattispecie della interposizione vietata di manodopera, con conseguente costituzione del rapporto di lavoro in capo alla società

UnicoLavoro [🔗](#)

Sistema Frizzera

Dirigenti

FONTE: il codice civile si limita a prevedere che i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai (art. 2095 c.c.). Norme particolari sono previste con riguardo all'orario di lavoro, al patto di non concorrenza, al contratto a termine e alla contribuzione

previdenziale mentre un'importanza fondamentale, ai fini della regolamentazione del rapporto di lavoro, assumono i contratti collettivi dei vari settori produttivi. Quando l'appartenenza alla

UnicoLavoro [↗](#)

Sistema Frizzera

Lavoro all'estero - Accordi di sicurezza sociale stipulati dall'Italia: schede paese

ARGENTINA Riferimenti normativi Convenzione sulla sicurezza sociale tra il Governo della Repubblica italiana ed il Governo della Repubblica Argentina Convenzione firmata a Buenos Aires il 3.11.1981 In vigore dall'1.1.1984 Protocollo aggiuntivo alla Convenzione sulla sicurezza sociale tra il Governo della Repubblica italiana ed il Governo della Repubblica Argentina Protocollo firmato il 3.11.1981 Ratifica ed esecuzione della Convenzione sulla sicurezza sociale tra il Governo

UnicoLavoro [↗](#)

Sistema Frizzera

Volontariato nei paesi in via di sviluppo

FONTE e FINALITÀ : la regolamentazione della cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo è contenuta nella L. 26.2.1987, n. 49 . La cooperazione allo sviluppo è parte integrante della politica estera dell'Italia e persegue obiettivi di solidarietà tra i popoli e di piena realizzazione dei diritti fondamentali dell'uomo. La norma, all'art. 1, prevede che la cooperazione: 1) è finalizzata al soddisfacimento dei bisogni primari e in primo