

I Licenziamenti nel contratto a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale

*Avv. Guglielmo Burragato - Partner
Studio legale Ichino - Brugnattelli e Associati
Milano, 23 novembre 2018*

La norma dichiarata incostituzionale

ICHINO - BRUGNATELLI e ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

- Art. 3 comma 1, D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015: predeterminava automaticamente gli indennizzi dovuti in caso di licenziamento illegittimo nel contratto a tutele crescenti, in misura pari a 2 mensilità di retribuzione per ciascun anno di anzianità di servizio

LA MODIFICA

Indennizzo in caso di licenziamento illegittimo

- **L'indennizzo non è più commisurato automaticamente all'anzianità di servizio: spetta al Giudice liquidarlo tra il minimo di 6 ed il massimo di 36 mensilità (minimo 3 e massimo 6 per piccole imprese). La commisurazione automatica all'anzianità di servizio resta – per il momento - per gli indennizzi dovuti per i vizi formali del licenziamento (1 mensilità all'anno con minimo di 2 e massimo di 12 mensilità). Non viene modificato l'indennizzo massimo per i datori di lavoro con meno di 16 dipendenti, che resta di 6 mensilità**

Offerta di conciliazione

- **La commisurazione automatica all'anzianità di servizio permane ai fini della quantificazione della somma esente da imposizione fiscale che è possibile offrire al lavoratore licenziato per evitare il giudizio: 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 3 mensilità ed un massimo di 18**

GLI EFFETTI PRATICI

ICHINO - BRUGNATELLI e ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Torna la discrezionalità del Giudice - Aumentano le incertezze ed i rischi per le aziende – Si depotenzia l'efficacia dell'offerta di conciliazione -
Aumenta il contenzioso

- La Corte Costituzionale restituisce al Giudice del Lavoro il potere toltogli dal Jobs Act con la commisurazione automatica dell'indennizzo all'anzianità di servizio – L'aspettativa di indennizzo dei lavoratori licenziati in regime di tutele crescenti con bassa anzianità (cioè quasi tutti, oggi) cresce a dismisura: tutti possono ambire al risarcimento massimo di 36 mensilità, e l'offerta di conciliazione defiscalizzata di 3 / 4 mensilità (cioè il massimo possibile, negli anni 2018/2019) perde gran parte della sua attrattiva

GLI EFFETTI PRATICI

ICHINO - BRUGNATELLI e ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Datori di lavoro che superano il limite di 15 dipendenti per effetto di nuove assunzioni

- *Per questi datori di lavoro la disciplina del contratto a tutele crescenti trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti precedentemente al 7 marzo 2015 (art. 1, comma 3, D.Lgs 23/2015). Pertanto il datore di lavoro che assume dopo il 7 marzo 2015 il 16° dipendente passa da un rischio di indennizzo massimo – in caso di licenziamento illegittimo – di 6 mensilità ad un rischio 6 volte superiore, di 36 mensilità di retribuzione, anche per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (paradossalmente è meno svantaggiato chi aveva oltrepassato la soglia dei 15 dipendenti prima del 7 marzo 2015, che per gli assunti prima di quella data vedrà applicarsi l'art. 18 post-fornero, con limite di indennizzo massimo di «sole» 24 mensilità!). **Il superamento della barriera dei 15 dipendenti è sempre più disincentivato***

GLI EFFETTI PRATICI

ICHINO - BRUGNATELLI e ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

- Il contratto a tutele crescenti diventa complessivamente più «conveniente» per il lavoratore rispetto a quello assistito dal vecchio art. 18?
- Casi recentissimi di richiesta giudiziale di applicazione del nuovo massimale di indennizzo

POSSIBILI ULTERIORI FUTURI INTERVENTI DELLA CORTE COSTITUZIONALE SULLA SCIA DELLA SENTENZA N. 194?

ICHINO - BRUGNATELLI e ASSOCIATI
STUDIO LEGALE



Ulteriori denunce di incostituzionalità?

- **L'affermazione dalla Corte Costituzionale, secondo cui la liquidazione dell'indennizzo dovuto in caso di licenziamento illegittimo va fatta dal Giudice caso per caso e non può essere predeterminata rigidamente dalla legge è potenzialmente foriera di ulteriori denunce di incostituzionalità, per esempio in materia di:**
 - **indennizzo previsto per vizi formali del licenziamento nel contratto a tutele crescenti (art.4 d. lgs. 23/2015);**
 - **obbligo per il Giudice di omettere la valutazione circa la sproporzione del licenziamento disciplinare (art. 2 comma 1 d.lgs. 23/2015).**



Effetti sul contratto a tempo determinato

- **E' facilmente prevedibile che – in misura ancora maggiore rispetto ad oggi, e nonostante il Decreto Dignità - il contratto a termine diverrà la forma abituale dell'ingresso del lavoratore in azienda**

Grazie per l'attenzione.

Avv. Guglielmo Burragato