



Ufficio Stampa
della Corte costituzionale

Comunicato del 16 luglio 2020

JOBS ACT: ECCO PERCHÉ L'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER VIZI FORMALI NON PUÒ ESSERE ANCORATA SOLO ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Il criterio di commisurazione dell'indennità da corrispondere per i licenziamenti viziati sotto il profilo formale o procedurale, ancorato in via esclusiva all'anzianità di servizio, «non fa che accentuare la marginalità dei vizi formali e procedurali e ne svaluta ancor più la funzione di garanzia di fondamentali valori di civiltà giuridica, orientati alla tutela della dignità della persona del lavoratore». Soprattutto nei casi di anzianità modesta, «si riducono in modo apprezzabile sia la funzione compensativa sia l'efficacia deterrente della tutela indennitaria»: la soglia minima di due mensilità non è sempre in grado di porre rimedio all'inadeguatezza del ristoro riconosciuto dalla legge.

È quanto si legge nella motivazione della [sentenza n. 150](#) depositata oggi (relatore Silvana Sciarra) con cui la Corte costituzionale ha accolto le questioni sollevate dai Tribunali di Bari e di Roma sul carattere rigido e uniforme dell'indennità, ancorato alla mera anzianità di servizio (le censure non si soffermavano sui limiti minimo e massimo della stessa, stabiliti dal legislatore).

La Corte, in particolare, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 4 del d. lgs. n. 23 del 2015 (cosiddetto Jobs Act) là dove fissava l'ammontare dell'indennità 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 (si veda il [comunicato stampa del 25 giugno](#)).

In linea di continuità con la sentenza n. 194 del 2018, che ha dichiarato l'incostituzionalità del meccanismo di determinazione dell'indennità dovuta per i licenziamenti privi di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo (articolo 3 del d.lgs. n. 23 del 2015), la Corte ha ritenuto contrastante con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme l'analogo criterio di commisurazione dell'indennità previsto per il licenziamento affetto da vizi formali o procedurali.

La sentenza spiega che le prescrizioni formali, relative all'obbligo di motivazione del licenziamento e al principio del contraddittorio, «rivestono una essenziale funzione di garanzia, ispirata a valori di civiltà giuridica» e «sono riconducibili al principio di tutela del lavoro, enunciato dagli artt. 4 e 35 Cost.», in quanto si prefiggono di tutelare la dignità del lavoratore.

Il legislatore – ha sottolineato la Corte – pur potendo modulare diversamente le tutele per il licenziamento illegittimo, non può trascurare «la vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona del lavoratore».

Con riferimento all'articolo 3 della Costituzione, la Corte ha osservato che la disciplina in esame, nell'appiattire «la valutazione del giudice sulla verifica della sola anzianità di servizio», determina «un'indebita omologazione di situazioni che, nell'esperienza concreta, sono profondamente diverse» e si pone dunque in contrasto con il principio di eguaglianza.

La Corte ha ravvisato, inoltre, la violazione del principio di ragionevolezza, che si esprime come esigenza di una tutela adeguata: occorre attribuire «il doveroso rilievo al fatto, in sé sempre traumatico, dell'espulsione del lavoratore», attraverso il riconoscimento del giusto ristoro e la salvaguardia di una efficace funzione dissuasiva della tutela indennitaria.

La rigida predeterminazione dell'indennità, sulla base della sola anzianità di servizio, viola anche gli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione, che tutelano «la giusta procedura di licenziamento, diretta a salvaguardare pienamente la dignità della persona del lavoratore».

Il giudice, nel rispetto delle soglie oggi fissate dal legislatore, determinerà l'indennità tenendo conto innanzitutto dell'anzianità di servizio, «che rappresenta la base di partenza della valutazione. In chiave correttiva, con apprezzamento congruamente motivato, il giudice potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto». Potranno venire in rilievo, in tale valutazione, anche la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti.

La Corte ha infine invitato il legislatore a «ricomporre secondo linee coerenti una normativa di importanza essenziale, che vede concorrere discipline eterogenee, frutto dell'avvicinarsi di interventi frammentari».

Roma, 16 luglio 2020