

La Corte Costituzionale riscrive le tutele del *Jobs Act* in caso di licenziamento



Con due sentenze contestuali, la n. 128 e la n. 129, entrambe depositate il 16 luglio 2024, la Corte Costituzionale interviene per sindacare la legittimità costituzionale del D.Lgs. n. 23/2015 (c.d. "**Jobs Act**") sul regime delle tutele di licenziamento, sia quello intimato per giustificato motivo oggettivo, sia quello disciplinare. Come noto, il *Jobs Act* si applica a tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

1. Reintegrazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per insussistenza del fatto materiale

Con la sentenza n. 128/2024, la Corte Costituzionale ha dichiarato la incostituzionalità dell'art. 3, comma 2, del *Jobs Act* nella parte in cui tale norma, applicabile alle imprese con più di 15 dipendenti, non dispone la reintegrazione del lavoratore in caso di insussistenza del fatto materiale addotto nella lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Non è sufficiente - secondo la Corte Costituzionale - la mera tutela indennitaria se la ragione giustificatrice non esiste e/o non è affatto provata nella sua essenza materiale.

Anche in questo caso, per effetto della suddetta sentenza, il Giudice dovrà disporre la c.d. tutela reintegratoria "attenuata" a favore del lavoratore, cioè l'annullamento del licenziamento, la sua reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna del datore di lavoro al pagamento del risarcimento del danno, oltre che al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo fino alla reintegrazione effettiva.

Il risarcimento, in questo caso, corrisponde ad una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra (dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative), che non può in ogni caso superare un importo pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

In ogni caso, il lavoratore può sempre optare per l'indennità sostitutiva della reintegra, pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, fermo il suo diritto al risarcimento del danno.

La novità dirimpente di questa pronuncia sta nell'equiparazione delle tutele tra licenziamento disciplinare e licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora essi siano manchevoli del c.d. "fatto materiale" allegato dal datore di lavoro quale ragione del licenziamento stesso.

Sino ad oggi, infatti, la insussistenza del fatto materiale era dirimente per la reintegrazione solo quando il licenziamento era di natura disciplinare (licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa). D'ora in avanti, anche un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (motivi organizzativi), ritenuto illegittimo qualora la riorganizzazione posta a fondamento dal datore di lavoro non sia provata perché di fatto insussistente, potrà fondare richieste di natura reintegratoria da parte del lavoratore interessato.

Rimane ferma, invece, la tutela indennitaria (da un minimo di sei a un massimo di trentasei mensilità), qualora si accerti sia stato violato soltanto l'onere di *repechage* a carico del datore di lavoro e, quindi, la causa riorganizzatrice era sussistente, ma il lavoratore avrebbe potuto comunque essere ricollocato altrimenti in azienda.

2. Reintegrazione del lavoratore se il licenziamento disciplinare è sproporzionato

Nel caso della sentenza n. 129/2024, pur dichiarando non fondate le questioni di legittimità costituzionali sollevate dal Tribunale sulle tutele in caso di licenziamento disciplinare, la Corte Costituzionale ha tuttavia fornito una interpretazione dirimente sulle conseguenze dei licenziamenti disciplinari c.d. sproporzionati.

Tali ipotesi ricorrono quando la contrattazione collettiva prevede una sanzione conservativa per specifiche ipotesi di mancanze disciplinari e ciò nonostante il datore di lavoro abbia ritenuto necessario procedere ad un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

In queste ipotesi, la Corte ritiene che non vi sia bisogno di una pronuncia di incostituzionalità dell'art. 3 del *Jobs Act*, in quanto l'ipotesi di insussistenza del fatto materiale – già previsto per i licenziamenti disciplinari come motivo di reintegrazione – si estende anche alle predette ipotesi di sproporzione, proprio in quanto il datore di lavoro ha sanzionato il lavoratore con un provvedimento espulsivo che non era previsto dalla contrattazione collettiva da lui applicata. Anche in questo caso, va applicato il regime della reintegrazione c.d. "attenuata" a favore del dipendente.

DISCLAIMER

Il presente *Client Alert* ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

2

Avv. Mariano Delle Cave, Partner
Email: mariano.dellecave@grplex.com

Avv. Elisa Mapelli, Partner
Email: elisa.mapelli@grplex.com