

# L'evoluzione della normativa sui licenziamenti

Avv. Nicola Petracca

# Le norme del Codice Civile

## **Art. 2118**

*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità.*

*In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.*

*La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro*

## **Art. 2119**

*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.*

*Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.*

La Legge 15 luglio 1966 n. 604

## L. 604/1966 - Art. 2

*Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.*

*Il prestatore di lavoro può chiedere, entro otto (poi quindici\*) giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei cinque (poi sette\*) giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.*

*Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.  
Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti\**

*\* modifiche L. 108/1990*

**Art. 2, L. 604/66 (versione originaria)**

**Obbligo di comunicazione scritta del licenziamento**

**anche  
nei confronti dei dirigenti**

**A pena di inefficacia**

**entro 15 gg. dalla ricezione della  
comunicazione del licenziamento**

**il lavoratore può richiedere  
i motivi a fondamento dello stesso**

**entro 7 gg.  
dalla richiesta del lavoratore**

**Obbligo del datore di lavoro di  
motivare il licenziamento**

**A norma del novellato art. 2, comma 2, L. n. 604 del 1966, modificato dall'art. 1, comma 37, L. n. 92 del 2012,  
*“La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato”***



**Obbligo di contestualità della motivazione rispetto all'intimazione del licenziamento**

# **TUTELA OBBLIGATORIA**

**Articolo 8 L. n. 604/66 mod. L. n. 108/90**

**Il datore di lavoro può scegliere se**



**Riassumere il lavoratore  
entro 3 giorni**



**Corrispondere un'indennità  
compresa fra un minimo di 2,5  
ed un massimo di 6 mensilità  
dell'ultima retribuzione globale  
di fatto(10 o 14 mensilità nel  
massimo in caso di anzianità  
superiore a 10 o 20 anni)**

## **L. 604/1966 - Art. 3**

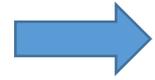
*Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.*

# **Lo Statuto dei Lavoratori: cos'è?**

L. 20 maggio 1970, n. 300: *“Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*

**TUTELA DELLA LIBERTA' E DIGNITA'  
SUL  
POSTO DI LAVORO**

# **Alla base dello Statuto dei lavoratori ...**



La tutela della libertà e dignità del lavoratore sul posto di lavoro



La tutela del posto di lavoro (tutela reale)



Gli effetti della violazione: i rimedi (art. 18; art. 28; rimedi specifici)

# La tutela del posto di lavoro

Sotto il profilo dei presupposti del licenziamento

- ➔ Giustificato motivo oggettivo
- ➔ Giustificato motivo soggettivo
- ➔ Giusta causa

Procedura disciplinare (art. 7 St. Lav.)



Sotto il profilo degli effetti della violazione



**ART. 18 St. Lav.**

# L'art. 18 St. Lav.: cos'è?

- ➔ E' una norma dello Statuto dei Lavoratori che prevede i **RIMEDI** avverso il licenziamento “illegittimo” nelle imprese di medio/grandi dimensioni (+ 15 dipendenti, c.d. “*tutela reale*”)
- ➔ “Illegittimità”: non è una categoria unica -> varie tipologie di vizio del licenziamento (nullità, inefficacia, annullabilità...)
- ➔ RIFORMA FORNERO (L. 92/2012) ha costituito una **rivoluzione culturale**:
  - > prima della Riforma Fornero: in ogni caso di illegittimità si applicava il duplice rimedio: (i) della reintegrazione nel posto di lavoro e (ii) del risarcimento del danno
  - > dopo la Riforma Fornero: i rimedi applicabili sono diversificati a seconda della tipologia di vizio di cui è affetto il licenziamento.
- ➔ Avverso i licenziamenti illegittimi nelle imprese di piccole dimensioni (- 15 dipendenti), si applicava e continua ad applicarsi una mera tutela indennitaria (c.d. “*tutela obbligatoria*”)

# TUTELA REALE

## PRE RIFORMA FORNERO

### **1. Reintegrazione**

In tutti i casi in cui il licenziamento è:

- privo di giusta causa (2119) / giustificato motivo soggettivo o oggettivo (art. 3 L. 604/1966)
- nullo  
(es. discriminatorio)

### **2. Risarcimento “Pieno”**

(indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, dedotto *aliunde perceptum* e *percipiendum*)

## POST RIFORMA FORNERO

### **1. Reintegrazione + Risarcimento “Pieno”**

Licenziamento nullo (es. discriminatorio)/inefficace (orale)

### **2. Reintegrazione + Risarcimento “cappato” (12 mensilità)**

Licenziamento disciplinare in assenza di giusta causa/giustificato motivo soggettivo (per insussistenza del fatto contestato o perché il CCNL impone l’adozione di una sanzione conservativa)/giustificato motivo oggettivo (per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento)/altri vizi espressamente previsti

### **3. Indennità compresa tra 12 e 24 mensilità**

Casi residuali di licenziamenti illegittimi

### **4. Indennità compresa tra 6 e 12 mensilità**

Licenziamento illegittimo per vizi di forma

## **E POI: IL *JOBS ACT***

### **più precisamente, il D.Lgs. n. 23/2015 sul “contratto a tutele crescenti”**

1. Non introduce un nuovo contratto di lavoro, ma un nuovo regime di tutela in caso di licenziamento per i lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015
2. Rafforza i principi della legge Fornero (la reintegrazione sul posto di lavoro diviene una eccezione, la regola è un rimedio di tipo esclusivamente indennitario)
3. Prevede il rimedio reintegratorio e il risarcimento (pieno o “cappato”) solo per casi specifici (fatto materiale inesistente, discriminazioni)
4. Rende scientificamente predeterminabile l’esposizione economica del datore di lavoro in *quasi* tutti i casi. Infatti, in caso di licenziamento c.d. “economico” viziato e nella grande maggioranza dei licenziamenti disciplinari, l’unico rimedio applicabile è quello indennitario parametrato all’anzianità di servizio.

# L'ART. 18 OGGI, DOPO LA RIFORMA FORNERO E IL *JOBS ACT*



Si applica solo in caso di licenziamento illegittimo intimato da parte di un datore medio/grande ad un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015

**LA FINE DI UN'EPOCA?**

**Nei prossimi anni l'ambito di applicazione dell'art. 18 St. Lav. andrà a ridursi gradualmente fino a scomparire !**

# Il licenziamento **nullo**: Art. 18, commi 1-2

## QUANDO?

1. Intimato oralmente;
2. Discriminatorio (art. 3, L. 108/1990);
3. Intimato in concomitanza del matrimonio (art. 35, D.lgs.198/2006);
4. Dovuto alla condizione di maternità o (in casi limitati) di paternità (art. 54, co. 1,6,7,9 D.lgs. 151/2001: intimato alla lavoratrice in stato di gravidanza o entro il primo anno di età del bambino, causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore, intimato al lavoratore che fruisca del congedo di paternità, intimato in caso di adozione o affido, sino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare);
5. Altre ipotesi di nullità previste dalla legge (es. licenziamento in frode alla legge);
6. Intimato per motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.

## SANZIONE: REINTEGRA + RISARCIMENTO DANNO

### Risarcimento:

- Pari *all'ultima retribuzione globale di fatto*, maturata dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra;
- Sono dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria (art. 429 cpc; Cassazione civile, Sez. lav., n. 24277/2008);
- Non può essere inferiore a **cinque mensilità**;
- Può essere **dedotto l'aliunde perceptum**, *NON il percipiendum*;
- Sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali sul risarcimento del danno, maggiorati dalle sanzioni di legge e degli interessi.

- ▶ **Si applica anche alle imprese con meno di quindici dipendenti;**
- ▶ **Si applica anche ai DIRIGENTI.**

## **Art. 18, comma 3, St.lav.**

Il lavoratore può chiedere, oltre al risarcimento del danno, in sostituzione alla reintegra



### **Indennità sostitutiva alla reintegra:**

1. Pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
2. Non soggetta a contribuzione previdenziale;
3. Deve essere chiesta entro 30 giorni dal deposito della sentenza di condanna del datore di lavoro o dalla richiesta a riprendere il servizio (se anteriore).

 *il rapporto di lavoro si estingue immediatamente con la richiesta dell'indennità.*

# Il licenziamento ingiustificato

L'ingiustificatezza del licenziamento dipende da due diverse tipologie di vizio:

1. Ingiustificatezza c.d. **qualificata** (Art. 18, comma 4 e comma 7, pt. I)
2. Ingiustificatezza c.d. **semplice** (Art. 18, comma 5 e comma 7, pt. II)

Dette disposizioni si applicano alle imprese che:

In ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupano più di **15 lavoratori**;

Nell'ambito dello stesso Comune occupano più di **15 dipendenti**,

In ogni caso, occupino globalmente più di **60 dipendenti**.

*in mancanza di requisiti*



**Tutela obbligatoria ex art. 8, L. 604/1966 (= solo risarcimento danno)**

# Ingiustificatezza c.d. qualificata

## 1. Art. 18, comma 4

### **QUANDO?**

Il Giudice accerta la non ricorrenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo:

per **INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO**;

*Oppure*

perché il fatto rientra nelle ipotesi punibili con **SANZIONE CONSERVATIVA** (secondo le previsioni del CCNL applicabile o del codice disciplinare).

## 2. Art. 18, comma 7, pt. I

### **QUANDO?**

Il Giudice accerta il difetto di giustificazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato:

1. per inidoneità fisica o psichica;

2 per violazione della normativa in materia di comportamento (art. 2110 c.c.);

3. per **INSUSSISTENZA MANIFESTA** del fatto posto alla base del licenziamento

**REINTEGRAZIONE + RISARCIMENTO DANNO LIMITATO**

# L'ingiustificatezza semplice

Art. 18, comma 5 e comma 7, pt. II

## QUANDO?



In ogni altra ipotesi in cui NON sussiste ingiustificatezza qualificata.



## SOLO RISARCIMENTO DANNO

- Il Giudice dichiara **risolto** il rapporto dalla data del licenziamento;
- L'indennità risarcitoria *onnicomprensiva* è compresa tra un minimo di dodici mensilità e un massimo di ventiquattro dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- Non è previsto il versamento dei contributi.

# I vizi formali

Art. 18, comma 6

## QUANDO?

1. Motivazione mancante, in tutto o in parte;
2. Violazione della procedura di conciliazione obbligatoria, nelle ipotesi di giustificato motivo oggettivo (art. 7. L. 604/1966);
3. Violazione della procedura ex art. 7 St.lav., nelle ipotesi di licenziamento disciplinare.

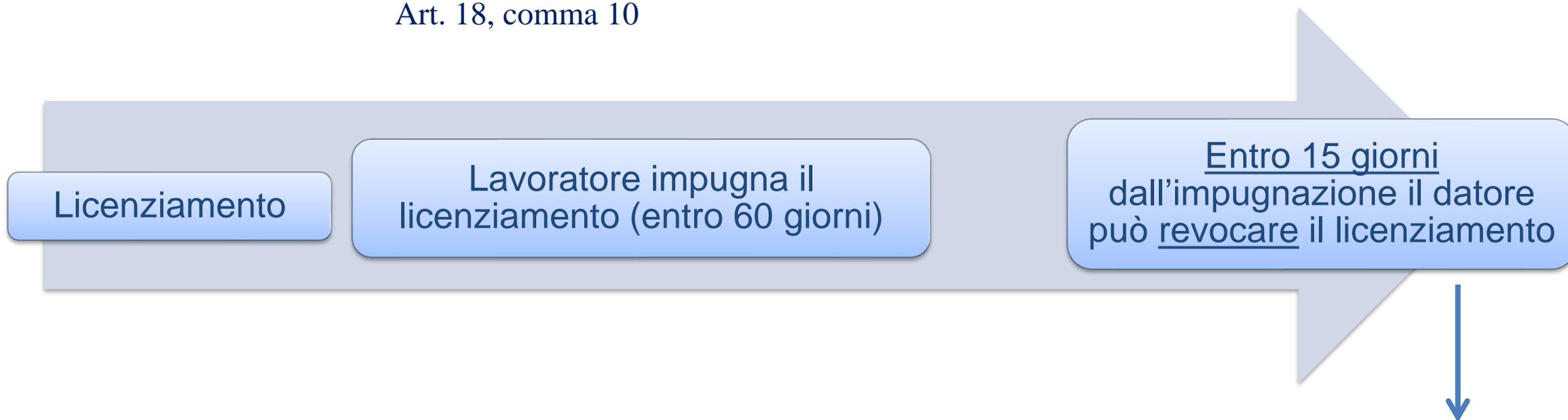


## SOLO RISARCIMENTO DEL DANNO

- Il Giudice dichiara risolto il rapporto dalla data del licenziamento;
- L'indennità risarcitoria *onnicomprensiva* tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

# La revoca del licenziamento

Art. 18, comma 10



- ✓ Il rapporto di lavoro viene ripristinato **SENZA** soluzione di continuità;
- ✓ Il lavoratore ha diritto alle retribuzioni maturate prima della revoca;
- ✓ Non trova applicazione alcuna sanzione.

*Se il lavoratore **NON** riprende il servizio a seguito della revoca: **INADEMPIMENTO CONTRATTUALE.***

# I termini di impugnazione del licenziamento individuale

Art. 6, L. 604/1966

1. impugnazione scritta **stragiudiziale** del licenziamento: 60 giorni;
2. **entro 180 giorni** deve seguire il deposito del ricorso presso la Cancelleria del Giudice competente;
3. il nuovo termine per il deposito vale per i licenziamenti intimati successivamente il 18 luglio 2012 (Art. 1, comma 39, L. 92/2012).

# **Il Jobs Act**

## **Il licenziamento**

## Principi generali del licenziamento per i lavoratori assunti in regime di Jobs Act

- **limitazione della reintegrazione** nel posto di lavoro alle sole ipotesi di licenziamento discriminatorio, di nullità del licenziamento e di alcune fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato
- **esclusione della reintegrazione** per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo
- **previsione di un indennizzo economico** collegato all'anzianità di servizio e **ridotto nell'importo rispetto alla disciplina attuale**

## Art. 1 – Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore** del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

## Art. 1 – Campo di applicazione (segue)

2. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il **requisito occupazionale di cui all'articolo 18**, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, **anche se assunti precedentemente a tale data**, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

# **Campo di applicazione**

Il Jobs Act si applica ai rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato instaurati dopo l'entrata in vigore della riforma, a prescindere dal numero dei dipendenti\*.

Si applica anche in caso di superamento del limite quantitativo di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori in epoca successiva alla sua entrata in vigore.

# Campo di applicazione

Il Jobs Act **non** si applica:

- ai rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato pendenti al momento dell'entrata in vigore: in altre parole, ai “vecchi assunti”
- ai dirigenti
- contratti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato (flessibili, parasubordinati, autonomi...)

## Art. 3 – Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, **non si applica l'articolo 3, comma 2** [reintegrazione], e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

# Campo di applicazione

Il superamento del limite numerico dei dipendenti conserva rilevanza in tema di sanzioni in quanto ai lavoratori delle **piccole aziende** (meno di 15 dipendenti):

- è in ogni caso esclusa la reintegra (ad eccezione dei casi di nullità ed inefficacia)
- l'indennizzo è dimezzato e non può superare le 6 mensilità

## Art. 3 – Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, **nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**.

# Licenziamenti economici

## OGGETTO

Licenziamenti intimati:

- ✓ giustificato motivo oggettivo
- ✓ superamento del periodo di comporta
- ✓ all'esito di una procedura di licenziamento collettivo

## SANZIONE

Risarcimento per il lavoratore in misura pari a **2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale** (da un minimo di 4 ad un massimo di 24) non soggetta a contributi

# Licenziamenti disciplinari

## OGGETTO

Licenziamenti intimati all'esito di una procedura disciplinare

## SANZIONE "TIPICA"

Risarcimento per il lavoratore in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale (da un minimo di 4 ad un massimo di 24) non soggetta a contributi

NON E' PREVISTA REINTEGRAZIONE

# Licenziamenti disciplinari (segue)

## SANZIONE “RESIDUALE”

In caso di “inesistenza” materiale del fatto contestato (v. dopo), **il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, oltre al risarcimento sino ad un massimo di 12 mesi**  
(dal cui importo si detraggono l’*aliunde perceptum* e l’*aliunde percipiendum*)

# **L'unica ipotesi in cui il difetto del motivo determina la reintegrazione nel posto di lavoro**

**Art. 3, comma 2**

[...] nelle ipotesi di licenziamento... in cui sia **direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore... rispetto alla quale resta **estranea ogni valutazione circa la sproporzione** del licenziamento... il Giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione

.

# La nozione dell'idoneità fisica o psichica del lavoratore

## Art. 3, comma 3

“La disciplina di cui al comma 2 [cioè la reintegrazione del lavoratore] trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore”



Sembra doversi ritenere, pertanto, che la norma in esame si riferisca esclusivamente alla discriminazione di disabili

## Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del **licenziamento** perché **discriminatorio** ovvero riconducibile agli altri **casi di nullità** espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale

## Art. 4 – Vizi formali e procedurali

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della **procedura di cui all'articolo 7** della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

# Le sanzioni in caso di irregolarità procedurali nel licenziamento

In caso di omissione della motivazione oppure di licenziamento disciplinare affetto da irregolarità procedurali (ad es. non immediatezza del provvedimento)



Indennizzo pari ad **una mensilità per anno di anzianità** (l'indennizzo è compreso tra un minimo di 2 e ed un massimo di 12 mensilità)

A meno che non emergano presupposti per applicare una sanzione più grave (ad es. discriminazione)

# La revoca del licenziamento

## Art. 5

Entro 15 giorni dall'impugnazione, il datore di lavoro può revocare il licenziamento pagando le retribuzioni medio tempore maturate, senza costi aggiuntivi

## Art. 6 – Offerta di conciliazione

[...] il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale**, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

## Art. 6 – Offerta di conciliazione (segue)

[...] L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta

## Art. 10 – Licenziamento collettivo

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto [reintegrazione].

In caso di **violazione delle procedure** richiamate all'articolo 4, comma 12, **o dei criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1 [indennizzo, come per lic. g.m.o.].

## **Il licenziamento collettivo**

La riforma ha sostanzialmente unificato il sistema sanzionatorio, prevedendo la sola tutela indennitaria.

L'unico caso di reintegrazione è quello relativo al licenziamento collettivo intimato in forma orale (!)

# Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87

## Articolo 3

*1. All'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole «non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità» sono sostituite dalle seguenti: «non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità».*

*1-bis. All'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole: "non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità" sono sostituite dalle seguenti: "non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità".*

## **Corte Costituzionale 8 novembre 2018, n. 194**

*1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) - sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96 - limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,»*

# Corte Costituzionale 8 novembre 2018, n. 194

*15.- In conclusione, in parziale accoglimento delle questioni sollevate in riferimento agli artt. 3 (in relazione sia al principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse, sia al principio di ragionevolezza), 4, primo comma, 35, primo comma, e 76 e 117, primo comma, Cost. (questi ultimi due articoli in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea), il denunciato art. 3, comma 1, deve essere dichiarato costituzionalmente illegittimo limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,».*

*Le «mensilità», cui fa ora riferimento l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 sono da intendersi relative all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, così come si evince dal d.lgs. n. 23 del 2015 nel suo complesso, con riguardo alla commisurazione dei risarcimenti.*

*Nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio - criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della legge n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 - nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).*

**Grazie**