

LavoroAssunti a tutele crescenti,
la reintegra guadagna spazio —p. 22

Per gli assunti a tutele crescenti la reintegra acquista più spazio

Resta l'indennizzo economico fra 6 e 36 mensilità di retribuzione nel caso di giusta causa e giustificato motivo**Contenzioso****Dopo la sentenza della Consulta non è più richiesta la nullità espressa del recesso****La tutela rafforzata si applica ai licenziamenti discriminatori e nel comparto**

A cura di

Marcello Floris

Con la sentenza 22 del 22 febbraio scorso, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 1, del Dlgs 23/2015, limitatamente alla parola «espressamente». La disposizione, dunque, è stata ritenuta illegittima nella parte in cui riconosceva la tutela tramite reintegrazione nel posto di lavoro, nei casi di nullità, previsti dalla legge, del licenziamento di lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti – dal 7 marzo 2015 – ma la limitava alle nullità sancite «espressamente».

La Cassazione, nel sollevare la questione di legittimità costituzionale, ha censurato tale limitazione in riferimento all'articolo 76 della Costituzione, secondo cui l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti. La Corte aveva appunto rilevato la

violazione del criterio di delega fissato dal Jobs Act, deducendo che l'esclusione delle nullità, diverse da quelle espresse, non trova rispondenza nella legge di delega, la quale riconosceva invece la tutela data dalla reintegrazione in tutti i casi di licenziamenti nulli, senza distinzione alcuna.

La Corte Costituzionale ha così ritenuto fondata la censura e ha osservato che, nella legge delega, ai fini del riconoscimento della tutela reintegratoria, è ravvisabile solo un riferimento ai licenziamenti disciplinari nulli, senza che ciò possa portare a una distinzione tra nullità espresse e nullità non espresse.

Secondo la Consulta, così facendo, il legislatore non solo ha operato andando oltre la delega, ma ha anche creato un vuoto, lasciando privi di specifica disciplina i casi di licenziamenti nulli, per violazione di norme imperative, ma non espressamente sanzionati con nullità, così dettando una disciplina incompleta e incoerente rispetto al disegno del legislatore delegante.

In pratica, quindi, a seguito di tale sentenza, deriva che il regime sanzionatorio per il licenziamento nullo è lo stesso, sia che nella disposizione imperativa violata ricorra l'espressa sanzione della nullità, sia che ciò non sia testualmente previsto, sempre che risulti prescritto un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti.

La decisione della Corte può incidere su una serie di situazioni quali:

- il licenziamento in periodo di comparto per malattia (in violazione dell'articolo 2110, comma 2, del Codice civile); in cui l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto di lavoro decorso il periodo di tempo stabilito dalla legge;
- il licenziamento per motivo illecito

ex articolo 1345 cdel Codice civile, quale ad esempio quello ritorsivo nei confronti del dipendente (il cosiddetto *whistleblower*), che segnala illeciti commessi dal datore di lavoro: peraltro, attualmente gli articoli 17, comma 4, e 19, comma 3, del Dlgs 24/2023, stabiliscono espressamente la nullità di questo tipo di recesso;

- il licenziamento intimato in violazione del blocco dei licenziamenti economici durante il periodo emergenziale, ex articolo 46 del Dl 18/2020 (Misure di potenziamento del Ssn e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, il cosiddetto decreto Cura-Italia), convertito dalla legge 27/2020, e successive proroghe;

- il licenziamento in contrasto con l'articolo 4, comma 1, della legge 146/1990 sul diritto di sciopero;
- il licenziamento in violazione del diritto alla conservazione del posto di cui all'articolo 124, comma 1, del Dpr 309/1990.

In aggiunta ai casi che precedono, in base alla disciplina stabilita dal Dlgs 23/2015 attualmente vigente, la reintegrazione resta quindi per i licenziamenti nulli in generale, essendo venuto meno il limite della espressa previsione di legge. È prevista la reintegra nel posto di lavoro anche per i licenziamenti riconosciuti discriminatori e per quelli intimati in forma orale. Inoltre, resta applicabile la reintegra per i recessi in cui il giudice abbia accertato il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore e per i licenziamenti disciplinari, per i quali sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

**NT+LAVORO****Lavori usuranti**

Entro il 31 marzo i datori che adibiscono i lavoratori a mansioni usuranti sono chiamati a effettuare la comunicazione

annuale, riferita al 2023, dei periodi nei quali sono state svolte.

di **Pietro Gremigni**

La versione integrale dell'articolo su:

ntpluslavoro.ilssole24ore.com

LE DUE POSSIBILITÀ

Quando è possibile la reintegra

In seguito alla sentenza 22/2024 della Corte costituzionale, secondo le previsioni del decreto legislativo 23/2015, la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo resta per:

- i licenziamenti discriminatori;
- i licenziamenti nulli in generale, essendo venuto meno il limite della espressa previsione di legge;
- i licenziamenti orali;
- i licenziamenti in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore;
- i licenziamenti disciplinari in relazione ai quali sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.
- licenziamento in periodo di comporta per malattia
- licenziamento per motivo illecito ex articolo 1345 del Codice civile;
- licenziamento intimato in violazione del blocco dei

^{DS4811} licenziamenti economici durante il periodo emergenziale;

- licenziamento intimato in contrasto con l'articolo 4, comma 1, della legge 146/1990 (Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali);
- licenziamento intimato in violazione del diritto alla conservazione del posto di cui all'articolo 124, comma 1, del Dpr 309 del 9 ottobre 1990.

Quando scatta l'indennizzo

Fuori delle ipotesi già citate, in tutti gli altri casi di licenziamento individuale ingiustificato, per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo o intimato in violazione delle procedure prescritte dalla legge (ad esempio in materia di licenziamento disciplinare), il rapporto si estingue comunque e al lavoratore è dovuta unicamente una indennità che oscilla tra 6 e 36 mensilità (da 2 a 12, se si tratta di violazione

^{DS4811} procedimentale).
Lo stesso regime sanzionatorio (indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, comunque compresa tra 6 e 36 mensilità) si applica anche nei casi di licenziamento collettivo illegittimo per violazione della procedura prescritta dalla legge (articolo 4, comma 12 della legge 223/1991) o per violazione dei criteri di scelta (articolo 5, comma 1 della legge 223/1991).
Al lavoratore spetta solo un indennizzo economico anche nell'ipotesi di licenziamento illegittimo per violazione del requisito della motivazione (articolo 2, comma 2 della legge 604/1966) o per violazione della procedura prescritta dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.
In questi casi, tuttavia, l'indennità è dimezzata: sarà pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con un limite minimo di 2 mensilità e un limite massimo di 12 mensilità.