



# POMARA SCIBETTA & PARTNERS

*Commercialisti – Revisori Legali*

Luciana Pomara  
Giuseppe Scibetta  
Onorina Zilioli  
Alessia Carla Vinci  
Roberto Scibetta  
Sabrina Iannuzzi

Stefania Zilioli  
Rosaria Marano  
Nunzio Incampo

Member of  
INTEGRA  INTERNATIONAL®

*Your Global Advantage*

Via F.lli Gabba, 1/A  
I- 20121 Milano - Italy  
Tel. +39 02 784 241  
Fax +39 02 782 464  
e-mail: [info@pomarascibetta.it](mailto:info@pomarascibetta.it)  
[www.pomarascibetta.com](http://www.pomarascibetta.com)  
Corso Italia, 25/A  
I- 22060 Campione d'Italia  
(Como) – Italy  
Tel. e Fax +4191 649 60 76

**News per i clienti dello studio**

**N. 157**

**14 Novembre 2018**

**Ai gentili clienti e Loro Sedi**

## **Licenziamento illegittimo: sulla misura dell'indennità decide il giudice**

**(Corte Costituzionale, sentenza n. 194 del 08.11.2018)**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con **sentenza n. 194 del 08.11.2018** la **Corte Costituzionale** ha **dichiarato l'illegittimità costituzionale delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 23/2015 in materia di indennità di licenziamento**. Secondo quanto stabilito dal Giudice delle Leggi, **la fissazione dell'indennizzo** nelle modalità previste dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 23/2015 è **anticostituzionale nella misura in cui individua, quale unico elemento per la determinazione del quantum spettante, l'anzianità lavorativa del dipendente licenziato**. Per effetto di quanto previsto da tale sentenza, quindi, **al dipendente spetta un risarcimento danni determinato di fatto dal giudice entro i limiti minimi e**

**massimi previsti dal legislatore** (in generale da 6 a 36 mesi). **La determinazione dell'indennità**, quindi, dovrà essere **effettuata valutando il numero dei dipendenti, le dimensioni dell'attività, le condizioni, il comportamento delle parti e, tra le altre cose, l'anzianità di servizio**. Agli effetti pratici, in caso di licenziamento, non dovranno essere più essere presi in considerazione gli indennizzi previsti dal D.Lgs. n. 23/2015 (previsti in generale in due annualità per ogni anno di anzianità di servizi) ma solamente i minimali ed i massimali di risarcimento previsti per le singole fattispecie. A fronte di tale incertezza, in assenza di un nuovo intervento legislativo, assume particolare rilievo, per entrambe le parti contro interessate, il **tentativo di mediazione obbligatoria** previsto nel caso di impugnazione del licenziamento illegittimo. Grazie a tale istituto le parti possono determinare una misura soddisfacente delle indennità dovute, **rimessa altrimenti ad una valutazione del giudice**.

### **Premessa**

---

Con la **sentenza n. 194 del 08.11.2018** la **Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015 laddove individua il risarcimento spettante al lavoratore esclusivamente sulla base dell'anzianità di servizio, prescindendo dal comportamento delle parti, dalle condizioni, dalle dimensioni della società e dal numero di occupati**.

Per effetto di tale decisione:

1. non **è più determinabile analiticamente l'indennità spettante** al lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo;
2. l'importo del risarcimento **resta delineato semplicemente da un importo minimo e massimo**. Tali disposizioni, infatti, non sono stati censurati dalla pronuncia in commento;
3. **la valutazione del risarcimento spettante dovrà essere effettuata**, di fatto, **dal giudice** sulla base del comportamento delle parti, delle condizioni, della dimensione della società e dal numero degli occupati.

Considerato il potere particolarmente ampio (improvvisamente) rivestito dai Giudici, la definizione particolarmente vasta dei minimali e dei massimali di indennità (nell'ipotesi generale da 6 a 36 mensilità), nonché il comune interesse delle parti a definire il procedimento secondo criteri certi, assumerà particolare rilievo - ai fini della definizione delle impugnazioni - la **mediazione obbligatoria** prevista in occasione della prima udienza del procedimento lavoro.

Per le **imprese di minori dimensioni**, considerato il ridotto massimale previsto, la fissazione dell'indennità minima è fissata a 3 mensilità, mentre il massimale sarà pari a 6 mensilità.

### **La dichiarazione di illegittimità costituzionale**

---

---

Secondo quanto stabilito dalla **sentenza n. 194/2018** della Corte Costituzionale, viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, comma 1, laddove viene definito l'importo dell'indennità spettante nella misura di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

<b>IL TESTO PRIMA E DOPO LA MODIFICA (ART. 3 COMMA 1 D.LGS. N. 23/2015)</b>	
<b>Prima della sentenza n. 194/2018</b>	<b>Dopo la sentenza n. 194/2018</b>
Salvo quanto disposto dal comma 2, 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' <b>indennità</b> non assoggettata a contribuzione previdenziale <u>di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio</u> , <b>in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.</b>	Salvo quanto disposto dal comma 2, 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' <b>indennità</b> non assoggettata a contribuzione previdenziale [...] <b>in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.</b>

Si segnala che la misura definita dall'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015 trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro che raggiungono il requisito occupazionale previsto dall'articolo 18 della legge n. 300/70, il quale individua i datori di lavoro (imprenditori o non) che:

<b>REQUISITI OCCUPAZIONALI</b>	
<b>I</b>	In ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupano alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo.
<b>II</b>	Nell' ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
<b>III</b>	Occupano più di sessanta dipendenti.

Ai fini del **computo del numero dei dipendenti**, si deve tenere conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Nel caso in **cui il datore di lavoro non raggiunga il requisito occupazionale richiesto**, trova applicazione quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, ai sensi del quale le indennità sono dimezzate e

si applicano nel limite massimo di 6 mensilità. **Le indennità, quindi, potranno essere definite dal Giudice entro un minimo di 3 mensilità ed un massimo di 6.**

#### LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO (ART. 3 COMMA 1)

##### Misura delle indennità (salvo ipotesi di reintegra)

Datori di lavoro che superano il limite occupazionale	<b>Da 6 a 36 mensilità.</b>
Datori di lavoro di minori dimensioni	<b>Da 3 a 6 mensilità.</b>

#### Vizi formali e procedurali

Con riferimento ai licenziamenti che **verranno dichiarati illegittimi per motivi formali e procedurali**, invece, la sentenza n. 194/2018 non ha stabilito l'anticostituzionalità del principio che determina il risarcimento sulla base dell'anzianità di servizio, mantenendo salvo il precedente meccanismo di determinazione delle indennità (dichiarato anticostituzionale con riferimento ai licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo).

Attualmente, nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione o della procedura, 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 di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità*".

Appare evidente che anche nei confronti della predetta fattispecie (attualmente ancora applicabile) **possa essere promossa la medesima censura che ha portato la Corte Costituzionale a dichiarare illegittima la determinazione dell'indennità spettante sulla sola base dell'anzianità di servizio.**

*Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.*

Cordiali saluti