



Risarcimento per licenziamento illegittimo: l'anzianità resiste

(RLC)

il parametro dell'anzianità di servizio del lavoratore, anche dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018, conserva un rilievo prioritario il parametro dell'anzianità di servizio del lavoratore ai fini della quantificazione dell'indennità risarcitoria dovuta in caso di licenziamento illegittimo.

Lo ha affermato il Tribunale di Roma nella sentenza n. 2503 del 19.05.2020 nel dirimere un caso di licenziamento per g.m.o. impugnato dal lavoratore.

Di seguito, lo stralcio della sentenza.

7. Accertata dunque l'ingiustificatezza del licenziamento per carenza di entrambi i presupposti del giustificato motivo oggettivo, va ora individuato il regime sanzionatorio da applicare.

7.1. Rileva il Tribunale che il ricorrente ha formulato le proprie conclusioni chiedendo l'applicazione dell'apparato sanzionatorio approntato dalla legge n. 92/2012, che tuttavia, come si è detto, non disciplina il rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso con l'impresa individuale S.M. [REDACTED], in quanto lo stesso ricorrente individua quale data di costituzione del medesimo il 3.8.2015, ossia data successiva a quella di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, con conseguente applicazione della disciplina dal medesimo dettata, giusta quanto disposto dall'art. 1..

Preso atto del fatto che la tutela reintegratoria richiesta dal lavoratore non è prevista per il vizio censurato (ossia l'ingiustificatezza del licenziamento), la questione relativa all'individuazione della sanzione corrispondente alla violazione lamentata è nondimeno assorbita dalla deduzione della manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo.

7.2. Tale profilo di illegittimità deve essere ricondotta nell'ambito dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, equivalendo - nella sostanza - la manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo alla mancanza degli estremi del giustificato motivo oggettivo.

Ritiene, quindi, il Tribunale di applicare la sanzione prevista dall'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, come modificato dall'art. 3, comma 1, del d.l. 87/2018, convertito, con modificazioni, nella l. n. 96/18, il quale ha elevato i limiti minimi e massimi dell'indennità risarcitoria, rispettivamente, da quattro a sei mensilità e da ventiquattro a trentasei mensilità.

7.3. Pertanto, ai sensi dell'art.3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, il rapporto dedotto in giudizio deve essere dichiarato estinto con effetto dal 26 giugno 2019, data di ricezione della lettera di licenziamento, e il convenuto deve essere condannata a pagare in favore del ricorrente l'indennità risarcitoria ivi prevista.

8. La richiamata norma - sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, cit, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie, trattandosi di licenziamento intimato il 18.6.2019, ossia dopo l'entrata in vigore della modifica legislativa- è stata dichiarata costituzionalmente illegittima 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" (cfr. Corte cost. n. 194/2018).

La Corte costituzionale ha affermato che "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)" (Corte cost. n. 194/2018).

8.1. L'art.3, comma 1, del d.lgs. n.23/2015, all'esito della declaratoria di illegittimità costituzionale avvenuta con sentenza n. 194/2018, consente, pertanto, al giudice di quantificare l'indennità nel rispetto del limite minimo e massimo stabilito dal legislatore, tenendo in considerazione non solo il

criterio dell'anzianità di servizio, ma anche gli altri criteri desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti, individuati dal Giudice delle leggi nei parametri già indicati dall'art. 8 della legge n. 604/1966, ossia il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, i comportamenti e le condizioni delle parti.

8.2. Ritiene, tuttavia, il Tribunale che il parametro dell'anzianità di servizio del lavoratore conservi tuttora un rilievo prioritario, giusta quanto affermato dallo stesso Giudice delle leggi, e serva a determinare - entro il limite minimo ed il limite massimo fissati dalla legge, le cui previsioni non sono state incise dalla declaratoria di illegittimità costituzionale- la base di partenza della quantificazione dell'indennità in parola, che potrà essere elevata dal giudice nel caso concreto tenendo conto di tutti gli altri parametri desumibili dal sistema e considerati dalla Corte Costituzionale.

8.3. In tale senso depone anche il rilievo secondo cui, avendo la Corte Costituzionale dichiarato inammissibile la relativa questione di legittimità costituzionale (v. punto 5.2. del Considerato in diritto della sentenza n. 194/2018), rimane in vigore la previsione dei cui all'art. 1, comma 7, lett. c), della legge delega n. 183 del 2014, che impone non solo al legislatore delegato ma anche all'interprete, di determinare "un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio".

D'altro canto, la Corte Costituzionale, nel dichiarare la illegittimità del solo primo comma dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, non ha affatto censurato il rilievo prioritario dell'anzianità di servizio del lavoratore, che è parametro la cui rilevanza è desumibile dal sistema (v. art. 8 legge n. 604 del 1966 e art. 18, comma 5, legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1 legge n. 92 del 2012), ma ha inteso soltanto escludere che detto criterio possa essere l'unico rigido e non graduabile parametro di valutazione del giudice.

9. Alla luce di tale quadro normativo e tenuto conto della mancanza di prova di entrambi i presupposti del giustificato motivo oggettivo, delle dimensioni dell'attività economica, che peraltro allo stato occupa 69 addetti (cfr. visura camerale), nonché del comportamento del datore di lavoro che, oltre ad aver più volte trasferito il ricorrente, ha licenziato il G.C. dopo che questi era stato nominato rappresentante sindacale aziendale e dopo che questi aveva iniziato a svolgere attività sindacale, ritiene il Tribunale che l'indennità risarcitoria, la quale in base al solo parametro dell'anzianità di servizio- che resta comunque quello prioritario- dovrebbe essere quantificata in otto mensilità, ben possa essere aumentata di ulteriori quattro mensilità alla stregua degli ulteriori elementi anzidetti, si da dover essere quantificata in complessive dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, da determinarsi sulla base di una retribuzione mensile di € 1.499,10, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali.