

# Cambio di rotta nel mercato del lavoro

**Il licenziamento ingiustificato verrà deciso da un giudice e andrà da un minimo di sei a un massimo di 36 mensilità. È quanto deciso dall'ultima sentenza della Corte Costituzionale, che scardina il Jobs act**

Il 26 settembre scorso la Corte Costituzionale, in una sentenza storica, ha rimesso in discussione recenti capisaldi del mercato del lavoro, già profondamente mutati dall'introduzione del decreto dignità nell'agosto precedente. Ma quali saranno le conseguenze della sentenza? Quali le modifiche più significative del decreto? *Le Fonti Legal* lo ha chiesto a **Olimpio Stucchi** socio fondatore di Uniolex Stucchi & Partners.

## **Cosa prevede e che impatti avrà la sentenza?**

La Corte costituzionale ha dichiarato incostituzionale e cancellato la previsione del parametro numerico fisso per l'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo, scardinando così il principio della "certezza dei costi" sancito con il contratto a tutele crescenti. Il giusto indennizzo, oggi, dovrà essere stabilito nell'ambito di una forbice tra 6 e 36 mensilità e verrà deciso da un giudice del lavoro, prevedibilmente in base ai parametri dell'art. 18 comma 5 dello Statuto dei lavoratori.

Le conseguenze della sentenza saranno dirompendi: non sarà più possibile predeterminare il rischio per una causa ed il contratto a tutele crescenti non sarà più così interessante; c'è



Olimpio Stucchi,  
socio fondatore di Uniolex  
Stucchi & Partners

la possibilità che casi analoghi da un punto di vista dei fatti vengano decisi in modo diverso perché valutati da giudici diversi; l'offerta di conciliazione come strumento deflattivo per il contenzioso, risulterà meno attraente perché la forbice applicativa (3/27 mensilità) non sarà così diversa dall'indennizzo giudiziale; infine, l'indennità per licenziamento nelle piccole aziende non sarà tanto diversa dal regime di tutela obbligatoria (3/6 mensilità).

## **Per quanto riguarda, invece, il decreto dignità, quali modifiche ha apportato?**

Sono stati ridotti a 12 mesi i tempi

massimi per un contratto a termine senza causale e sono state reintrodotte le causali di legittimità per i contratti successivi (rinnovo o proroga); sono stati limitati a 24 mesi i limiti di durata massima del contratto a termine; sono state ridotte a 4 le possibilità di proroga e aumentati di mezzo punto i contributi per il rinnovo; infine, sono stati incrementati a 180 i giorni i termini per l'impugnazione. Uguali misure sono state introdotte per la somministrazione a termine con l'aggiunta di una soglia massima di utilizzo cumulativo di contratto a termine e somministrazione (un'azienda non potrà avere al suo interno più del 30% di contratti a termine e somministrati a termine rispetto all'organico dei lavoratori a tempo indeterminato, di cui un massimo del 20% di lavoro a termine), salvo diversi accordi sindacali.

## **Che conseguenze avrà questo provvedimento?**

Nato con una idea di tipo "etico" che favorisse, cioè, la dignità dei lavoratori e delle imprese, mi pare che in realtà abbia solo penalizzato le aziende, disincentivando ogni tipologia di flessibilità, creata dal jobs act. Inoltre, sono stati anteposti gli interessi dei lavoratori a quelli delle aziende, dimenticando che i posti di lavoro si creano o si mantengono solo in aziende che funzionano e la flessibilità di questi tempi è un asset indispensabile nella congiuntura economica e di ogni mercato. Infine, ritengo che lo smantellamento delle regole precedenti abbia minato la continuità normativa che da sempre caratterizza il mercato del lavoro, che di modifiche ne ha viste molte, ma sempre legate a particolari situazioni economiche.

