

Prima sentenza della Corte Costituzionale sul Jobs Act

“L’articolo 18” supera il vaglio di costituzionalità quanto alla natura “risarcitoria” dell’indennità dovuta dall’azienda che si rifiuti di eseguire l’ordine provvisorio di riammissione in servizio del dipendente licenziato. Indennità che va quindi restituita in caso di successiva riforma del provvedimento. Tuttavia, il datore di lavoro che non esegue l’ordine di reintegrazione provvisoriamente esecutivo, perché preferisce “scommettere” sulla sua successiva riforma, può essere messo in mora dal dipendente e andare incontro al risarcimento del danno per la mancata reintegrazione, da quando è stato emesso l’ordine a quando è stato riformato. La puntualizzazione è contenuta nella prima **sentenza** sul Jobs Act della **Corte costituzionale**, la **n. 86** depositata il **23 aprile 2018** (relatore Mario Morelli).

La Corte ha dichiarato non fondata la questione di **legittimità costituzionale dell’articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300** come sostituito dall’articolo 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012 n. 92, sollevata dal Tribunale di Trento con riferimento all’articolo 3 della Costituzione.

Nella sentenza si legge che “la concreta attuazione dell’ordine di reintegrazione non può prescindere dalla collaborazione del datore di lavoro poiché ha per oggetto un facere infungibile”. Tuttavia, l’inadempimento del datore di lavoro configura un “illecito istantaneo ad effetti permanenti”, da cui deriva un’obbligazione risarcitoria del danno da parte del datore nei confronti del dipendente non reintegrato. La norma denunciata, quindi, non è irragionevole ma “coerente al contesto della fattispecie disciplinata” perché – spiega la Corte – l’indennità è collegata a una “condotta contra ius del datore di lavoro e non a una prestazione di attività lavorativa da parte del

dipendente”.

Di qui la natura risarcitoria (e non retributiva) dell'indennità, e l'obbligo del lavoratore di restituirla qualora l'ordine di reintegrazione venga riformato. La Corte, però, ha aggiunto che “scommettere” sulla riforma dell'ordine di reintegrazione – senza eseguirlo – può essere fonte di risarcimento dei danni da parte dell'azienda. Il lavoratore, infatti, può mettere in mora il

datore di lavoro che si rifiuti di adempiere l'ordine di riassunzione provvisoriamente esecutivo.

E la messa in mora – nello speciale contesto della disciplina di favore del lavoratore – gli consentirà di chiedere all'azienda, in via riconvenzionale, il risarcimento dei danni subiti per il mancato reintegro, da quando è stato emesso l'ordine provvisoriamente esecutivo a quando è stato riformato.

(Fonte: www.cortecostituzionale.it)