



*Licenziamento economico:
se il fatto è manifestamente
insussistente il giudice deve reintegrare
(Corte Cost. sent. n. 59/2021)*



CORTE COSTITUZIONALE

La Costituzione
della
Repubblica Ita
L'Unione dei diritti fondamentali dell
Unione del valore, della e istituzioni
Il Presidente della Re
Il primo ministro

In caso di manifesta insussistenza del fatto materiale e della impossibilità di repace del lavoratore, posti a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'art. 18 S.L., come modificato dalla legge Fornero, afferma che il giudice "può" disporre la reintegrazione. Attenendosi strettamente alla lettera della disposizione, la Cassazione interpreta prevalentemente la norma nel senso che, in questo caso, la reintegrazione è facoltativa, affidata alla discrezionalità del giudice.

Pervenuta la questione della costituzionalità della norma all'esame della Corte Costituzionale, questa la dichiara incostituzionale, con una sentenza che ne evidenzia l'irragionevolezza, per la mancanza assoluta d'indicazione dei criteri di esercizio della discrezionalità del giudice, nonché la natura discriminatoria rispetto a quanto previsto in caso di insussistenza del fatto posto a base del licenziamento disciplinare.

SENTENZA N. 59/ANNO 2021

REPUBBLICA ITALIANA

La Corte Costituzionale

nel giudizio di legittimità costituzionale **dell'art. 18, settimo comma**, secondo periodo, della **legge 20 maggio 1970, n. 300** (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita),

promosso dal Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, nel procedimento instaurato da CFS Europe srl contro M. P., con ordinanza del 7 febbraio 2020, iscritta al n.101 del registro ordinanze 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 2020.

Ritenuto in fatto

1.— Con ordinanza del 7 febbraio 2020, iscritta al n. 101 del registro ordinanze 2020, il Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, primo comma, 41, primo comma, 24 e 111, secondo comma, della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), «nella parte in cui prevede che, in ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza di un fatto posto a fondamento di un licenziamento per G.M.O. [giustificato motivo oggettivo], **“possa” e non “debba” applicare la tutela di cui al 4° comma dell'art. 18 (reintegra)».**

1.1.— Il rimettente espone di dover decidere sull'opposizione di un datore di lavoro contro l'ordinanza che, a conclusione della fase sommaria del cosiddetto “rito Fornero”, ha reintegrato un lavoratore, licenziato «nel giro di alcuni mesi» due volte per giusta causa e una volta per giustificato motivo oggettivo. L'opponente non ha impugnato le statuizioni relative ai licenziamenti per giusta causa e si duole unicamente del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dei provvedimenti di reintegrazione adottati a tale riguardo dal giudice della fase sommaria.

La società datrice di lavoro ha chiesto di respingere le domande del lavoratore e di condannarlo alla restituzione delle somme incassate per effetto dell'ordinanza provvisoriamente esecutiva, o di limitare l'accoglimento delle domande «ai minimi indennitari». Il lavoratore, in via riconvenzionale, ha chiesto l'esatta determinazione dell'indennità sostitutiva della reintegrazione che ha scelto di ottenere, dopo l'ordinanza conclusiva della fase sommaria.

In punto di rilevanza, il giudice a quo evidenzia che la disposizione censurata «viene in diretta ed immediata applicazione nel caso di specie», concernente un'ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Né la rilevanza delle questioni potrebbe essere esclusa per il sol fatto che il lavoratore abbia optato per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, in quanto il giudice sarebbe comunque chiamato a decidere tra una tutela reintegratoria, pur sostituita dall'indennità, e una tutela meramente indennitaria.

OMISSIS

Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione lederebbe il principio di eguaglianza (art. 3 Cost.), in quanto, per effetto di una «insindacabile e libera scelta del datore di lavoro di qualificare in un modo o nell'altro l'atto espulsivo», determinerebbe un'arbitraria disparità di trattamento tra «situazioni del tutto identiche, ossia il licenziamento per giusta causa e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei quali si sia

accertata in giudizio l'infondatezza (addirittura la manifesta infondatezza per il G.M.O.)».

La disposizione censurata violerebbe anche l'art. 41 Cost., poiché attribuirebbe al datore di lavoro «un potere di scelta di tipo squisitamente imprenditoriale», che si tradurrebbe nell'intimazione di «un nuovo ed autonomo atto espulsivo».

Il giudice a quo prospetta, inoltre, il contrasto con l'art. 24 Cost., che tutela il diritto di agire in giudizio. Il lavoratore «si troverebbe esposto all'esercizio di una facoltà giudiziale totalmente discrezionale», senza avere alcuna facoltà di difendersi.

L'art. 24 Cost., in connessione con l'art. 3 Cost., sarebbe violato anche perché l'insindacabile qualificazione del datore di lavoro condizionerebbe «le tutele del lavoratore». Inoltre, il nuovo licenziamento, che il giudice intima allorché nega la reintegrazione, sarebbe assoggettato a un trattamento «ingiustificatamente differente e deteriore» rispetto agli altri licenziamenti determinati in generale dal giustificato motivo oggettivo e, in particolare, da un motivo legato agli stessi mutamenti organizzativi che precludono la tutela reintegratoria. Ad avviso del rimettente, non sarebbero rispettate le procedure di garanzia previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) e sarebbe ammessa la sola impugnativa in sede di gravame, con conseguente «abolizione di un grado di giudizio».

Sarebbe compromessa anche la terzietà del giudice (art. 111, secondo comma, Cost.), costretto a vestire i panni dell'imprenditore e a compiere «un'opzione di gestione dell'impresa».

OMISSIS

Considerato in Diritto

1.— Con l'ordinanza indicata in epigrafe (r.o. n. 101 del 2020), il Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, dubita della legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **possa – e non debba** – disporre la reintegrazione del lavoratore.

1.1.— Il rimettente denuncia, anzitutto, il contrasto con l'art. 3 della Costituzione, alla luce del «trattamento irragionevolmente discriminatorio» che il legislatore avrebbe riservato a «situazioni identiche». La reintegrazione, obbligatoria nel licenziamento per giusta causa nell'ipotesi di insussistenza del fatto, sarebbe meramente facoltativa e sarebbe subordinata a una valutazione in termini di non eccessiva onerosità nella fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che peraltro presuppone una insussistenza manifesta del fatto e una iniziativa del datore di lavoro «del tutto pretestuosa».

Dall'insindacabile scelta del datore di lavoro di qualificare il licenziamento come determinato da giusta causa o da giustificato motivo oggettivo deriverebbe «una distinzione estremamente rilevante in punto della tutela del lavoratore». Neppure le diversità che intercorrono tra la giusta causa e il giustificato motivo oggettivo potrebbero

spiegare tale distinzione, poiché, nell'ipotesi di insussistenza del fatto, si configura in ogni caso un recesso illegittimo, a prescindere dalle ragioni addotte, attinenti alla giusta causa o al giustificato motivo oggettivo.

Il rimettente osserva che, nel caso di specie, non viene in rilievo il tema della «mancanza di copertura costituzionale per la reintegra», ma l'arbitraria disparità di trattamento tra situazioni identiche negli elementi costitutivi. Una volta che abbia scelto di disporre la tutela reintegratoria al ricorrere di determinati presupposti, il legislatore non potrebbe introdurre «ingiustificati trattamenti differenziati tra situazioni identiche».

Il fatto che il lavoratore possa optare – come è avvenuto nel giudizio principale e come spesso avviene nella pratica – per una indennità sostitutiva della reintegrazione dimostrerebbe «l'irragionevolezza del sistema complessivamente adottato». In questo caso, difatti, il richiamo all'eccessiva onerosità non sarebbe pertinente. Anche da questo punto di vista, emergerebbe l'inidoneità del criterio indicato a indirizzare la scelta del giudice.

1.2. – Il rimettente argomenta che *il potere discrezionale del giudice di disporre o negare la reintegrazione, «nell'assoluta mancanza di criteri normativi in base ai quali orientare l'interprete», si configura come un potere «essenzialmente assimilabile all'esercizio dell'attività di impresa».* Il legislatore sacrificerebbe la libertà dell'iniziativa economica privata, tutelata dall'art. 41 Cost., e porrebbe «limiti proprio ai limiti all'iniziativa economica privata», che la Carta fondamentale individua nel rispetto della sicurezza, della libertà, della dignità umana.

Nel negare la tutela reintegratoria allorché risulti eccessivamente onerosa, il giudice intimerebbe «un ulteriore e nuovo licenziamento per giustificato motivo oggettivo» e compirebbe «scelte organizzative riservate all'imprenditore».

1.3. – Il giudice a quo, inoltre, censura l'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, in quanto lesivo dell'art. 24 Cost.. La disposizione in esame, nell'attribuire al giudice il potere di disporre un nuovo licenziamento, pregiudicherebbe il diritto di difesa delle parti, che non sarebbero poste nelle condizioni di interloquire sulla compatibilità della reintegrazione con le esigenze organizzative aziendali, «nel mezzo di un processo avente un altro oggetto».

OMISSIS

2. – I dubbi di costituzionalità si concentrano sull'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, così come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, nel quadro di un ampio intervento riformatore sulle tutele contro i licenziamenti illegittimi.

Il legislatore ha inteso ridistribuire «in modo più equo le tutele dell'impiego» anche mediante l'adeguamento della disciplina dei licenziamenti «alle esigenze del mutato contesto di riferimento» e la previsione «di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie» (art. 1, comma 1, lettera c, della legge citata).

All'originario modello, incentrato sulla tutela reintegratoria per tutte le ipotesi di nullità, annullabilità e inefficacia del licenziamento, fanno riscontro quattro regimi, applicabili ai rapporti a tempo indeterminato instaurati fino al 7 marzo 2015. A decorrere

da questa data si dispiega la disciplina introdotta dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), che si caratterizza per una diversa ratio e per un diverso regime di tutele.

Si deve ricordare che la tutela reintegratoria piena, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, si applica nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio, nullo per causa di matrimonio o di maternità o di paternità, retto da motivo illecito determinante o dichiarato inefficace perché intimato informale orale. Il giudice reintegra il lavoratore e gli riconosce un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con detrazione di quel che il lavoratore abbia percepito per effetto dello svolgimento di altre attività lavorative (*l'aliunde perceptum*). L'importo minimo, invalicabile, è di cinque mensilità.

Il lavoratore, in sostituzione della reintegrazione, può chiedere al datore di lavoro un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza rinunciare al risarcimento del danno patito nel periodo tra l'estromissione e la richiesta dell'indennità sostitutiva, che già risolve il rapporto di lavoro.

L'art. 18 dello statuto dei lavoratori, così come novellato nel 2012, prevede, inoltre, una tutela reintegratoria attenuata e una tutela indennitaria, declinata in forma piena e ridotta, e ne sancisce l'applicazione ai datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti (cinque, se si tratta di imprese agricole) nell'unità produttiva in cui ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso Comune o che occupino complessivamente, sia pure in diverse unità produttive, più di sessanta dipendenti.

La tutela reintegratoria attenuata, invocata nell'odierno giudizio, contempla la reintegrazione nel posto di lavoro, al pari della tutela reintegratoria piena, ma limita a dodici mensilità l'ammontare dell'indennità risarcitoria che il datore di lavoro è obbligato a corrispondere dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Da tale importo, peraltro, deve essere detratto non solo quel che il lavoratore abbia guadagnato in virtù di altre occupazioni (*l'aliunde perceptum*), ma anche quel che avrebbe potuto guadagnare adoperandosi con l'ordinaria diligenza nella ricerca di un'altra attività lavorativa (*l'aliunde percipiendum*). Anche in questo caso il lavoratore ha la facoltà – in concreto esercitata nel giudizio principale – di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

Tale tutela si applica ai licenziamenti disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, allorché il giudice riscontri l'insussistenza del fatto contestato o la riconducibilità del fatto alle condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari.

La tutela reintegratoria attenuata sanziona anche i licenziamenti intimati senza giustificazione «per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore», o intimati in violazione delle regole che, nell'ambito del licenziamento per malattia, disciplinano il periodo di comportamento (art. 2110 del codice civile).

Nei licenziamenti economici, la tutela reintegratoria attenuata può essere applicata nelle ipotesi di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo».

3.— Quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a ragioni economiche, produttive e organizzative, che rappresenta il fulcro dell'odierna questione di legittimità costituzionale, il nuovo regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, prescrive di regola la corresponsione di una indennità risarcitoria, compresa tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità.

Il ripristino del rapporto di lavoro, con un risarcimento fino a un massimo di dodici mensilità, è circoscritto all'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto, che postula una evidente assenza dei presupposti di legittimità del recesso e dunque la sua natura pretestuosa (Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 19 marzo 2020, n. 7471).

Tale requisito, che il rimettente non censura, si correla strettamente ai presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che è onere del datore di lavoro dimostrare. Tali sono da intendersi le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, il nesso causale che lega il recesso alle scelte organizzative del datore di lavoro e, infine, l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 11 novembre 2019, n. 29102). Perché possa operare il rimedio della reintegrazione, è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 dicembre 2018, n. 32159).

Tali presupposti, pur nel loro autonomo spazio applicativo, si raccordano tutti all'effettività della scelta organizzativa del datore di lavoro, che il giudice è chiamato a valutare, senza sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità. Il vaglio della genuinità della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una *extrema ratio* e non il frutto di un insindacabile arbitrio.

4.— Il rimettente prende le mosse dall'assunto, avallato anche dalla più recente giurisprudenza di legittimità (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 3 febbraio 2020, n. 2366), che la reintegrazione non sia obbligatoria, neppure quando l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento si connota come manifesta.

Il dato testuale conferma una tale premessa ermeneutica. Nel contesto dell'art. 18, settimo comma, dello Statuto dei lavoratori, al perentorio «applica» del primo periodo fa riscontro il «può applicare» del secondo periodo e sottende, secondo il significato proprio delle parole, una facoltà discrezionale del giudice.

L'elemento letterale è poi corroborato dalla *ratio legis*, così come si ricava dall'esame dei lavori preparatori. L'attuale formulazione scaturisce dalla mediazione tra opposte visioni, all'esito di un acceso dibattito parlamentare. Le critiche alle “disarmonie” della previsione censurata, emerse nel corso dell'approvazione del disegno di legge presentato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, non hanno condotto alla reintroduzione della reintegrazione obbligatoria, pur proposta a più riprese.

5.— La disposizione censurata, nel sancire **una facoltà discrezionale di concedere o negare la reintegrazione**, contrasta con l'art. 3 Cost., con riguardo ai profili e per i motivi di séguito esposti.

OMISSIS

Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione rivela, anzitutto, una disarmonia interna al peculiare sistema delineato dalla legge n. 92 del 2012 e viola il principio di eguaglianza.

Per i licenziamenti disciplinari, il legislatore ha previsto la reintegrazione del lavoratore, quando si accerti in giudizio l'insussistenza del fatto posto a base del recesso del datore di lavoro. Per i licenziamenti economici, l'insussistenza del fatto può condurre alla reintegrazione ove sia manifesta. L'insussistenza del fatto, pur diversamente graduata, assurge dunque a elemento qualificante per il riconoscimento del più incisivo fra i rimedi posti a tutela del lavoratore.

Secondo la valutazione discrezionale del legislatore, l'insussistenza del fatto – sia che attenga a una condotta di rilievo disciplinare addebitata al lavoratore sia che riguardi una decisione organizzativa del datore di lavoro e presenti carattere manifesto – rende possibile una risposta sanzionatoria omogenea, che è quella più energica della ricostituzione del rapporto di lavoro.

In un sistema che, per consapevole scelta del legislatore, annette rilievo al presupposto comune dell'insussistenza del fatto e a questo presupposto collega l'applicazione della tutela reintegratoria, si rivela disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte di una inconsistenza manifesta della giustificazione addotta e del ricorrere di un vizio di più accentuata gravità rispetto all'insussistenza pura e semplice del fatto.

Le peculiarità delle fattispecie di licenziamento, che evocano, nella giusta causa e nel giustificato motivo soggettivo, la violazione degli obblighi contrattuali ad opera del lavoratore e, nel giustificato motivo oggettivo, scelte tecniche e organizzative dell'imprenditore, non legittimano una diversificazione quanto alla obbligatorietà o facoltatività della reintegrazione, una volta che si reputi l'insussistenza del fatto meritevole del rimedio della reintegrazione e che, per il licenziamento economico, si richieda finanche il più pregnante presupposto dell'insussistenza manifesta.

L'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella a una ragione produttiva priva di ogni riscontro, lede l'interesse del lavoratore alla continuità del vincolo negoziale e si risolve in una vicenda traumatica, che vede direttamente implicata la persona del lavoratore. L'insussistenza del fatto, pur con le diverse gradazioni che presenta nelle singole fattispecie di licenziamento, denota il contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro, che questa Corte ha enucleato sulla base degli artt. 4 e 35

Cost. (sentenza n. 41 del 2003, punto 2.1. del Considerato in diritto).

Nella ricostruzione operata dalla giurisprudenza, sopra richiamata, la misura indennitaria di tutela compensativa non può dirsi “equivalente”, quale invece è l’indennità sostitutiva della reintegrazione, prevista dal terzo comma dell’art. 18 dello statuto dei lavoratori, ma ha invece un contenuto ridotto, quale quello previsto dal quinto comma del medesimo articolo.

.....

6. – Si deve dichiarare, pertanto, l’illegittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge n. 300 del 1970, come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» – la disciplina di cui al quarto comma del medesimo art. 18.

Per Questi Motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l’illegittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» – la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma.