

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: obbligatorio reintegrare in caso di manifesta insussistenza

Con la sentenza n. 59/2021 il Giudice delle leggi ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, in riferimento all'art. 3 Cost., dell'art. 18, comma settimo, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970 n. 300, nella parte in cui prevede che, nel caso di manifesta insussistenza di un fatto posto a fondamento di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice "*possa*" e non "*debba*" applicare la tutela reale reintegratoria del lavoratore, poiché, nel sancire una facoltà discrezionale di concedere o negare la reintegrazione, la norma, per un verso, rivela una disarmonia interna al sistema, assurgendo l'insussistenza del fatto, pur diversamente graduata, a elemento qualificante per il riconoscimento del più incisivo fra i rimedi posti a tutela del lavoratore, e per altro verso integra un'irragionevolezza intrinseca, rendendo comunque l'evidenza conclamata del vizio, che non sempre è agevole distinguere rispetto a una insussistenza non altrimenti qualificata, meramente facoltativa la reintegrazione, senza che sia offerto all'interprete un chiaro criterio direttivo.

Corte costituzionale, sentenza 1° aprile 2021, n. 59

IL CASO

Con ordinanza del 7 febbraio 2020, il Tribunale di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, sollevava, in riferimento agli articoli 3, comma primo, 41, comma primo, 24 e 111, comma secondo, Cost., questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, comma settimo, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, 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 giustificato motivo oggettivo, "*possa*" e non "*debba*" applicare la tutela reale di reintegrazione del lavoratore di cui al comma quarto dell'art. 18.

Il rimettente denunciava, in primis, il contrasto con l'art. 3 Cost., in ragione 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 sarebbe in grado di 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 fatto che il lavoratore possa optare per una indennità sostitutiva della reintegrazione avrebbe dimostrato l'irragionevolezza del sistema complessivamente adottato. In questo caso, difatti, il richiamo all'eccessiva onerosità non sarebbe pertinente.

Anche da questo punto di vista, sarebbe emersa l'inidoneità del criterio indicato a indirizzare la scelta del giudice.

Il rimettente argomentava 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 configurava come un potere essenzialmente assimilabile all'esercizio dell'attività di impresa. Il legislatore avrebbe sacrificato la libertà dell'iniziativa economica privata, tutelata dall'art. 41 Cost., ponendone dei limiti, che la Carta

fondamentale individua nel rispetto della sicurezza, della libertà, della dignità umana. Cosicché 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.

Il giudice a quo, inoltre, censurava l'art. 18, comma settimo, 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, avrebbe pregiudicato 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. L'art. 24 Cost., in connessione con l'art. 3 Cost., sarebbe stato violato sotto due ulteriori profili. Il diritto di azione del lavoratore sarebbe stato ingiustamente sacrificato e ostacolato dalla scelta, operata dalla legge ordinaria, di fare dipendere le tutele del lavoratore dalla mera insindacabile, nemmeno ex post, volontà qualificatoria datoriale.

Inoltre, il licenziamento, che il giudice intima allorché nega la tutela reintegratoria, avrebbe ricevuto un trattamento ingiustificatamente differente e deteriore rispetto ad ogni altro normale licenziamento intimato dal datore di lavoro e anche rispetto ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, intimati sulla base di quello stesso mutamento organizzativo che ha precluso l'applicazione della tutela reintegratoria. Il licenziamento disposto ope iudicis, difatti, non sarebbe stato rispettoso delle procedure di garanzia previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e potrebbe essere impugnato solo in sede di gravame contro la decisione del giudice che l'ha intimato, con la conseguente perdita di un grado di giudizio.

Il giudice a quo denunciava, infine, la violazione dell'art. 111, comma secondo, Cost. e dei principi del giusto processo. La disposizione censurata avrebbe imposto al giudice di ricoprire il ruolo di una parte in causa, e in particolare dell'imprenditore, senza neppure indicare i criteri ai quali il giudice dovrebbe attenersi. Sarebbe stata compromessa, pertanto, la terzietà del giudice.

LA DECISIONE DELLA CORTE COSTITUZIONALE

Con la segnalata sentenza la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, della legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. 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 comma quarto del medesimo art. 18.**

La Corte ha premesso, con riguardo alla figura del licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a ragioni economiche, produttive e organizzative, che 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 (Cass. civ., sez. lav., ord. 19 marzo 2020, n. 7471). Tale requisito 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 (Cass. civ., sez. lav., sent. 11 novembre 2019, n. 29102).

Perché possa operare il rimedio della reintegrazione, è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati (Cass. civ., sez. lav., sent. 12 dicembre 2018, n. 32159).

Ha aggiunto la Corte che 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.

Cosicché, ha evidenziato il Giudice delle leggi, il rimettente prende le mosse dall'assunto, avallato anche dalla più recente giurisprudenza di legittimità (Cass. civ., sez. lav., sent. 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 tale premessa ermeneutica.

Nel contesto dell'art. 18, comma settimo, 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. La giurisprudenza di legittimità, nel tentativo di scongiurare le incertezze applicative che il testo della legge avrebbe ingenerato (Cass. civ., sez. lav., sent. 8 luglio 2016, n. 14021), ha provato a definire i criteri che presiedono alla valutazione discrezionale del giudice e ha posto l'accento, in particolare, sui principi generali in tema di risarcimento in forma specifica ex art. 2058 c.c., che precludono la *restitutio in integrum* quando si riveli eccessivamente onerosa; norma applicabile anche alla responsabilità contrattuale. Nella ricostruzione della Corte di legittimità, che costituisce diritto vivente, il richiamo alla disciplina del risarcimento del danno in forma specifica offre un parametro di riferimento per l'esercizio del potere discrezionale del giudice, che impone di valutare se la reintegrazione sia, al momento di adozione del provvedimento giudiziale, sostanzialmente incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa (Cass. civ., sez. lav., sent. 2 maggio 2018, n. 10435). Il giudice, pertanto, potrà pronunciare la reintegrazione del lavoratore subordinatamente all'ulteriore valutazione discrezionale rispetto alla non eccessiva onerosità del rimedio (Cass. civ., sez. lav., sent. 31 gennaio 2019, n. 2930).

Tanto premesso, ad avviso della Consulta, 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 esposti. Infatti, la norma entra in conflitto con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza, al cui rispetto il legislatore, pur nell'ampio margine di apprezzamento che gli compete, è vincolato nell'apprestare le garanzie necessarie a tutelare la persona del lavoratore. 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. Al riguardo, la Corte ha precisato che 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 la Corte ha enucleato sulla base degli artt. 4 e 35 Cost. Tali elementi comuni alle fattispecie di licenziamento poste a raffronto dal rimettente, valorizzati dallo stesso legislatore nella previsione di una identica tutela reintegratoria, privano di una ragione giustificatrice plausibile la configurazione di un rimedio meramente facoltativo per i soli licenziamenti economici.

Il Giudice delle leggi ha rilevato altresì che è sprovvisto di un fondamento razionale anche l'orientamento giurisprudenziale che assoggetta a una valutazione in termini di eccessiva onerosità la reintegrazione dei soli licenziamenti economici, che incidono sull'organizzazione dell'impresa al pari di quelli disciplinari e, non meno di questi, coinvolgono la persona e la dignità del lavoratore.

Secondo la Corte, alla violazione del principio di eguaglianza e alla disarmonia interna a un sistema di tutele, già caratterizzato da una pluralità di distinzioni, si associa l'irragionevolezza intrinseca del criterio distintivo adottato, che conduce a ulteriori e ingiustificate disparità di trattamento. In proposito, il rimettente scorge nella previsione censurata le caratteristiche di una norma "in bianco" e stigmatizza l'irragionevolezza di una disciplina del tutto priva di criteri applicativi idonei a orientare il potere discrezionale di disporre o meno la reintegrazione. Anche questi rilievi sono stati considerati fondati.

Per i licenziamenti economici, il legislatore non solo presuppone una evidenza conclamata del vizio, che non sempre è agevole distinguere rispetto a una insussistenza non altrimenti qualificata, ma rende facoltativa la reintegrazione, senza offrire all'interprete un chiaro criterio direttivo. La scelta tra due forme di tutela profondamente diverse, quella reintegratoria, pur nella forma attenuata, e quella meramente indennitaria, è così rimessa a una valutazione del giudice disancorata da precisi punti di riferimento. Il richiamo alla eccessiva onerosità, che la giurisprudenza di legittimità ha indicato nell'intento di conferire alla previsione un contenuto precettivo meno evanescente, non pone rimedio all'indeterminatezza della fattispecie. Tale nozione, funzionale a tracciare la linea di confine tra due forme di tutela dalla comune matrice risarcitoria (risarcimento in forma specifica o per equivalente), si colloca nel contesto di grandezze economiche comparabili. Nella disciplina della reintegrazione, invece, che si è via via affinata come autonoma tecnica di tutela rispetto al paradigma dell'art. 2058 c.c., essa finisce per rivelarsi inadeguata. Infatti, ad avviso della Consulta, nella ricostruzione operata dalla giurisprudenza di legittimità, la misura indennitaria di tutela compensativa non può dirsi equivalente, quale invece è l'indennità sostitutiva della reintegrazione, prevista dal comma 3 dell'art. 18 dello statuto

dei lavoratori, ma ha invece un contenuto ridotto, quale quello previsto dal comma 5 del medesimo articolo. L'eccessiva onerosità, declinata come incompatibilità con la struttura organizzativa nel frattempo assunta dall'impresa, presuppone valutazioni comparative non lineari nella dialettica tra il diritto del lavoratore a non essere arbitrariamente estromesso dal posto di lavoro e la libertà di iniziativa economica privata.

Né serve a individuare parametri sicuri per la valutazione del giudice nel riconoscimento di due rimedi, la *reintegrazione* o *l'indennità*, caratterizzati da uno statuto eterogeneo.

In un sistema equilibrato di tutele, la discrezionalità del giudice riveste un ruolo cruciale, come la Corte ha riconosciuto di recente nel censurare l'automatismo che governava la determinazione dell'indennità risarcitoria per i licenziamenti viziati dal punto di vista sostanziale o formale, dapprima commisurata alla sola anzianità di servizio. Al giudice è stato restituito un essenziale potere di valutazione delle particolarità del caso concreto, in base a puntuali e molteplici criteri desumibili dall'ordinamento, frutto di una evoluzione normativa risalente e di una prassi collaudata. Cosicché, ha puntualizzato il Giudice delle leggi – nella fattispecie oggetto di scrutinio, la diversa tutela applicabile, che ha implicazioni notevoli, discende invece da un criterio giurisprudenziale che, per un verso, è indeterminato e improprio e, per altro verso, privo di ogni attinenza con il disvalore del licenziamento.

Il mutamento della struttura organizzativa dell'impresa che preclude l'applicazione della tutela reintegratoria è riconducibile allo stesso imprenditore che ha intimato il licenziamento illegittimo e può dunque prestarsi a condotte elusive. Tale mutamento, inoltre, può intervenire a distanza di molto tempo dal recesso ed è pur sempre un elemento accidentale, che non presenta alcun nesso con la gravità della singola vicenda di licenziamento. È, pertanto, manifestamente irragionevole la scelta di riconnettere a fattori contingenti, e comunque determinati dalle scelte del responsabile dell'illecito, conseguenze di notevole portata, che si riverberano sull'alternativa fra una più incisiva tutela reintegratoria o una meramente indennitaria.

Pur potendo il legislatore delimitare l'ambito applicativo della reintegrazione, nondimeno, secondo la Corte, un criterio distintivo, che fa leva su una mutevole valutazione casistica e su un dato privo di ogni ancoraggio con l'illecito che si deve sanzionare, non si fonda su elementi oggettivi o razionalmente giustificabili e amplifica le incertezze del sistema. Inoltre, nel demandare a una valutazione giudiziale sfornita di ogni criterio direttivo – perciò altamente controvertibile – la scelta tra la tutela reintegratoria e la tutela indennitaria, la disciplina censurata contraddice la finalità di una equa redistribuzione delle tutele dell'impiego, enunciata dall'art. 1, comma primo, lett. c), della legge n. 92 del 2012. L'intento di circoscrivere entro confini certi e prevedibili l'applicazione del più incisivo rimedio della reintegrazione e di offrire parametri precisi alla discrezionalità del giudice rischia di essere vanificato dalla necessità di procedere alla complessa valutazione sulla compatibilità con le esigenze organizzative dell'impresa.

Esito del giudizio di costituzionalità:

dichiara l'illegittimità 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), 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.