

copertina

Non c'è mai pace per l'articolo 18 Anche la Consulta è intervenuta sul licenziamento per motivo oggettivo

LA CORTE COSTITUZIONALE CON LA SENTENZA DEL 19 MAGGIO HA SANCITO CHE L'ELEMENTO QUALIFICANTE È L'EFFETTIVITÀ DELLA SCELTA IMPRENDITORIALE



ALESSANDRO PAONE*

Per ragioni politiche e sindacali l'articolo 18 è da sempre uno dei più delicati argomenti della discussione lavoristica pubblica, pur quando esso rappresenta una disposizione marginale tutto sommato poiché afferente la gestione delle conseguenze del licenziamento illegittimo, cioè la fase patologica che ha natura fortunatamente episodica.

Eppure proprio questa centralità ha fatto sì che la sua struttura normativa venisse negli anni frequentemente maneggiata dai vari legislatori fino a quando è stato – non senza traumi – superato nel 2015 con uno dei decreti attuativi del Jobs Act, quelle afferente l'introduzione delle tutele crescenti.

E l'ultima volta che venne modificato, con la Legge n. 92 del 2012, si stabilì che in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cioè quello afferente fatti riguardanti l'organizzazione e la produzione della e nell'impresa, il Giudice “Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”.

La parola “manifesta” al comma 7 ha fatto sì che il Tribunale di Ravenna chiedesse l'intervento della Corte Costituzionale, poiché a suo dire si sarebbe in presenza di una violazione dell'articolo 3 comma 1 Cost. nella misura in

cui vi sarebbe una “ingiustificata, irrazionale ed illegittima differenziazione” fra le ipotesi di licenziamento soggettivo (giusta causa e giustificato motivo soggettivo) e quello oggettivo per il quale è richiesto, ai fini della tutela reintegratoria, che l'insussistenza del

fatto a fondamento del licenziamento sia manifesta.

La Corte, con la sentenza n. 125 del 19 maggio scorso, ha dato ragione al Tribunale emiliano rilevando un contrasto tra la norma dell'art. 18, comma 7, e l'articolo 3 della Costituzione, precisando che, ferma l'impossibilità per un Giudice di entrare nel merito delle scelte imprenditoriali alla base di un licenziamento motivato da ragioni oggettive (e non soggettive, riguardanti comportamenti del lavoratore), l'elemento qualificante ai fini della legittimità dello stesso non può che essere l'effettività della scelta imprenditoriale stessa, e per l'effetto la sua esistenza che o c'è, o non c'è.

Qualificare quindi l'insussistenza del fatto, cioè il motivo comunicato al lavoratore, come “manifesta”, presenta profili di indeterminatezza non coerenti con l'ordinamento giacché appare problematico individuare il discrimine fra insussistenza “semplice” – che resta pur sempre insussistenza - e insussistenza “manifesta”, con grave rischio di provvedimenti ingiustificatamente difformi da parte della magistratura.

A nulla vale la discrezionalità del Giudice, poiché essa deve essere ricondotta a parametri attendibili e coerenti che, nel caso di specie,



non si rinvergono al punto che “il requisito della manifesta insussistenza demanda al Giudice una valutazione sformata di ogni criterio direttivo e per di più priva di un plausibile fondamento empirico”.

Né può farsi appello a una qualche forma di gradazione perché il problema resta: la sussistenza (o meno) di un fatto oggettivo non si presta a simili macchinazioni, dato che il fatto o sussiste oppure no.

Ma cosa comporta, all’atto pratico, la decisione

della Corte Costituzionale? Non molto, dato che la reintegra da tempo rappresenta, nei casi di incertezza sulla sussistenza “manifesta” del fatto, la soluzione prediletta dalle corti.

Una riflessione va fatta invece sullo spazio residuale della tutela indennitaria (solo economica) prevista dallo stesso articolo 18, al comma 5: leggendo la sentenza questa parrebbe riservata alle ipotesi in cui il licenziamento è illegittimo per aspetti che “esulano dal fatto giuridicamente rilevante, inteso in senso stretto” (vale a dire le ragioni organizzative individuate dal datore di lavoro e il nesso causale con il recesso dal contratto di lavoro). Affermazione confortante ma poco convincente se si conoscono gli orientamenti dei tribunali: la giurisprudenza ancora di recente ha affermato che l’impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (c.d. obbligo di *repechage*) costituisce elemento costitutivo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, così che la sua mancanza comporta l’insussistenza del fatto e la reintegra, con conseguente (grave) marginalizzazione della tutela indennitaria che pure ha una sua validissima utilità sistemica e che andrebbe di contro preservata nell’esercizio del diritto. Il recente intervento della Corte Costituzionale - e con esso quelli della Cassazione e delle corti di merito - sul licenziamento per motivo oggettivo pare dunque denotare la preferenza per la tutela reintegratoria nell’attuale panorama normativo, superando nella pratica l’intenzione del legislatore del 2012 (e del 2015?) di dare alla reintegrazione una dimensione residuale per le casistiche più gravi e nette, a favore di misure economiche e maggiormente prevedibili.

**Avvocato giuslavorista,
equity partner di LabLaw Studio*