

Licenziamento per giustificato motivo: per il reintegro non serve che l'insussistenza del fatto sia manifesta

LINK: <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2022/06/01/licenziamento-giustificato-motivo-rei...>

Dalla Corte Costituzionale - 01 Giugno 2022 Ore 06:00
Licenziamento per giustificato motivo: per il reintegro non serve che l'insussistenza del fatto sia manifesta
Francesco Rotondi - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza
Con la sentenza n. 125 del 2022, la Corte Costituzionale interviene vagliando la legittimità della norma, di cui al comma 7 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, nella parte in cui richiede, ai fini dell'applicabilità della tutela reintegratoria, che l'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia "manifesta". Qualificare l'insussistenza del fatto come "manifesta", secondo la Corte, presenta profili di criticità in quanto tale criterio risulta del tutto indeterminato. Appare, infatti, largamente problematico individuare il discrimine fra insussistenza "semplice" ed insussistenza "manifesta", con la conseguenza che il Giudice possa giungere, in assenza di alcun parametro di riferimento, a soluzioni difformi, con conseguenti

ingiustificate disparità di trattamento. La Legge n. 92 del 2012 aveva profondamente innovato il testo dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori nel senso di prevedere forme di tutela a favore del lavoratore contro l'illegittimità del licenziamento differenziate in funzione del vizio accertato. In questa logica, a prescindere dalle ipotesi di nullità, la reintegrazione in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, giusta causa è prevista "nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché' il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili ...", nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il testo originario prevedeva che 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 Corte interviene vagliando la legittimità costituzionale della norma di cui al comma 7 dell'articolo 18 Stat. Lav. nella parte in cui richiede, ai fini dell'applicabilità della tutela reintegratoria, che l'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia "manifesta". Sotto tale profilo la giurisprudenza della Corte di Cassazione aveva affermato che: "Il concetto di "manifesta insussistenza" dimostra che il legislatore ha voluto limitare ad ipotesi residuali il diritto ad una tutela reintegratoria; non potendosi che far riferimento al piano probatorio sul quale il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, deve cimentarsi, esso va riferito ad una evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento che consenta di apprezzare la chiara pretestuosità del recesso, accertamento di merito demandato al giudice ed incensurabile, in quanto tale, in sede di legittimità" (Cass. n. 10435/2018). Le ragioni di rimessione alla

Corte Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Ravenna ha rimesso la questione di legittimità costituzionale alla Corte per differenti motivi paventando l'illegittimità della norma per contrasto con gli articoli 1,3,4,24 e 35 Cost.. In estrema sintesi, il Giudice rimettente ha sostenuto che vi sarebbe 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 posto a fondamento del licenziamento sia manifesta. Il rimettente ha evidenziato, altresì, che "l'irragionevolezza della disposizione censurata si rilevarebbe inoltre nell'inversione dell'onere della prova in essa sancita" per cui il lavoratore sebbene estraneo alle circostanze in fatto dovrebbe dimostrare la manifesta insussistenza. Sotto questo profilo vi sarebbe un conflitto con il secondo comma dello stesso articolo 3 Cost. Ancora, il Tribunale di Ravenna ipotizza la violazione degli articoli 1, 3 primo comma, 4 e 35 Cost.

in ragione della circostanza per cui la norma avrebbe attuato "un illegittimo bilanciamento tra i valori in gioco delle due parti del rapporto". Peraltro, introduzione del criterio per il quale l'insussistenza del fatto dovrebbe essere manifesta, introduce un elemento d'incertezza della valutazione tale dar luogo a risultati imprevedibili poiché il criterio richiesto è del tutto sprovvisto di riferimenti concreti e specifici utili alla sua determinazione. In giudizio è intervenuta l'avvocatura generale dello stato per il Presidente del Consiglio dei Ministri chiedendo che le censure venissero dichiarate infondate. La sentenza della Corte Costituzionale La Corte dopo aver ricostruito le argomentazioni poste a fondamento dell'ordinanza di remissione ha ritenuto la questione fondata in ragione del contrasto della norma con l'articolo 3 Cost. Sul punto la Corte ha specificato richiamando, la propria sentenza n. 59 del 2021, con la quale era stato superato il concetto di facoltatività del rimedio reintegratorio in ipotesi a c c e r t a m e n t o dell'insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento, che "pur nell'ampio margine di apprezzamento di cui dispone, e? vincolato al

rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza (sentenza n. 59 del 2021). La diversità dei rimedi previsti dalla legge deve sempre essere sorretta da una giustificazione plausibile e deve assicurare l'adeguatezza delle tutele riservate al lavoratore illegittimamente espulso, nelle quali la reintegrazione non costituisce «l'unico possibile paradigma attuativo» dei principi costituzionali (sentenza n. 59 del 2021; così anche sentenza n. 46 del 2000, punto 5 del Considerato in diritto). Nell'attuazione dei principi sanciti dagli artt. 4 e 35 Cost., essenziale e? il compito del giudice, chiamato a ponderare la particolarità di ogni vicenda e a individuare di volta in volta la tutela più efficace, sulla base delle indispensabili indicazioni fornite dalla legge." In questo quadro la Corte ha precisato che, ferma restando l'impossibilità di entrare nel merito delle scelte imprenditoriali, l'elemento qualificante ai fini della legittimità del licenziamento è l'effettività e la genuinità della scelta imprenditoriale. Qualificare l'insussistenza del fatto come "manifesta", secondo la Corte presenta profili di criticità in quanto tale criterio risulta del tutto indeterminato. Secondo la

Corte, infatti, appare largamente problematico individuare il discrimine fra insussistenza "semplice" ed insussistenza "manifesta", con la conseguenza che si può verificare che il Giudice possa giungere, in assenza di alcun parametro di riferimento, a "soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento". Sotto questo profilo la Corte specifica, ancora, che non si può nemmeno richiamare il concetto di discrezionalità del decidente, dovendo questa essere comunque ricondotta a parametri attendibili e coerenti, che nel caso di specie non si rinvergono. In ultima analisi, il Giudice delle Leggi ha specificato che "il requisito della manifesta insussistenza demanda al Giudice una valutazione sfornita di ogni criterio direttivo e per di più priva di un plausibile fondamento empirico". A ciò deve essere aggiunto che la sussistenza (o meno) di un fatto non si presta facilmente a forme di gradazione poiché, per dirla con le parole della stessa Corte, tale valutazione "evoca una alternativa netta", in quanto il fatto o sussiste o no. Da ultimo, la decisione evidenzia che le circostanze per cui un fatto possa essere considerato "manifestamente" evidente - ammesso, e non concesso, che ciò possa

avvenire nell'ambito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in cui il quadro probatorio è spesso complesso ed articolato) - nulla hanno a che vedere con il maggiore disvalore che, nella costruzione dell'assetto rimediabile all'illegittimità del licenziamento, caratterizza il modello di tutela. In conclusione, per tali motivi la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, Stat. Lav., limitatamente alla parola "manifesta". Alcune considerazioni conclusive A fronte del nuovo intervento della Corte è opportuno riflettere su quale sia oggi il residuo spazio per la tutela indennitaria, di cui all'art. 18, comma 5, Stat. Lav. Leggendo la sentenza, la tutela indennitaria sarebbe 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 ed il nesso causale con il recesso dal contratto di lavoro). In particolare, sotto tale profilo la Corte, richiamando la decisione della Suprema Corte di Cassazione n. 13643 del 2021, indica quale ipotesi esemplificativa di

applicazione della tutela indennitaria il caso del licenziamento illegittimo per il "mancato rispetto della buona fede e della correttezza alla scelta dei lavoratori da licenziare quando questi appartengono a personale omogeneo e fungibile". Tale affermazione, in primo luogo, non pare del tutto convincente sul piano sistematico, tenuto anche conto che, nell'ambito dei licenziamenti collettivi, la violazione dei criteri di scelta è invece sanzionata ai sensi del comma 4 dello stesso articolo 18 Stat. Lav., tale interpretazione si esporrebbe facilmente ad una critica sotto il profilo della disparità di trattamento. Inoltre, tenuto conto che la giurisprudenza della Cassazione (sentenza n. 10435 del 2018) ha affermato che l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (obbligo di *repechage*) costituisce elemento costitutivo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - in mancanza del quale si deve ritenere insussistente il fatto posto alla base del licenziamento - risulta veramente difficile immaginare delle ipotesi in cui si potrebbe dar luogo all'applicazione della tutela indennitaria. In conclusione, va detto che l'intervento riformatore del 2012 aveva il dichiarato fine di

ridimensionare il rimedio della reintegra nel caso di licenziamenti illegittimi, facendo sì che essa fosse limitata ad ipotesi specifiche, anche nell'ottica di conferire maggiore certezza del diritto. Oggi, in ragione delle sentenze della Corte Costituzionale, ma anche dei più recenti arresti della Suprema Corte di Cassazione sui licenziamenti per motivo soggettivo, il panorama sembra essere radicalmente mutato. Se così è potrebbe essere venuto il momento di **r i d i s c u t e r e** complessivamente la materia delle conseguenze dell'illegittimità del licenziamento, tenuto conto anche delle diverse tutele previste ai sensi del D.Lgs. n. 23/2015. Copyright © - Riproduzione riservata