

Corte costituzionale

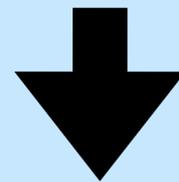
SENTENZA n. 128 del 2024



L' applicazione difforme della tutela reintegratoria alle ipotesi di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo.

Francesca Romagnoli , Virginia Sargenti , Maria Velivasaki

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.



Rimettente: Tribunale ordinario di Ravenna sez. Lavoro

ORDINANZA DI REMISSIONE:

SULLA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

RILEVANZA e MANIFESTA FONDATEZZA ILLEGITTIMITA' costituzionale del el D.lgs. n. 23/2015

in riferimento

- ai seguenti articoli della Cost: art.1-2-3 primo e secondo comma, 4 primo comma, 24 primo comma, 35 primo comma, 41 primo e secondo comma 76 -117 primo e secondo comma e art.24 Carta Sociale Europea
- esclusione tutela reintegratoria nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'insussistenza del fatto.

Contesto jobs act

Il Jobs Act, introdotto nel 2015, ha riformato il mercato del lavoro italiano, introducendo misure come la tutela reintegratoria attenuata per i licenziamenti. Questa forma di protezione è prevista per i lavoratori che subiscono un licenziamento illegittimo, applicandosi in specifiche situazioni stabilite dalla legge, ad esempio quando il giudice ritiene che il licenziamento, pur essendo illegittimo, non sia così grave da giustificare una tutela piena.

Tutela Reintegratoria Attenuata: l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata ha sollevato interrogativi, soprattutto riguardo alla protezione dei lavoratori in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e disciplinare

Quadro normativo

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della delega contenuta nella **legge 10 dicembre 2014 n. 183**

NUOVO REGIME:

ha previsto un nuovo regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015.

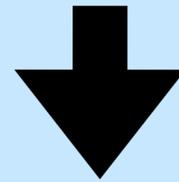
PRINCIPALE NOVITA':

riguarda la natura prevalentemente obbligatoria e monetaria, anziché reale e reintegratoria della tutela riservata al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

PREVISIONE:

il giudice dichiara la nullità del licenziamento e ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in un novero circoscritto di ipotesi, quali il licenziamento discriminatorio o l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Nella restante generalità dei casi, invece, in cui non risulti accertato il ricorrere degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (art. 3), così come nel caso di licenziamento intimato in violazione del requisito di motivazione o della procedura di conciliazione prevista all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (art. 4), si prevede che il giudice dichiari comunque estinto il rapporto di lavoro e condanni il datore di lavoro al pagamento di un'indennità.

DISCIPLINA LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO



CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI LAVORATORI ASSUNTI dal 07/06/2015

1. Sanzioni in caso di licenziamento illegittimo
2. Reintegrazione limitata ai licenziamenti nulli, inefficaci, discriminatori, disciplinari (insusistenza del datto materiale contestato)
3. Indennizzo con correlazione all'anzianità di servizio.

segue: **DISCIPLINA LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO**

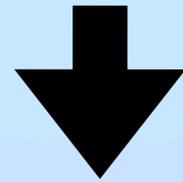
AMBITO APPLICAZIONE:

1. Assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo interminato dal 07/03/2015
2. Contratti di apprendistato convertiti dopo il 07/03/2015 a tempo indeterminato
3. Assunti prima del 07/03/2015, nel caso in cui il datore non superi, con nuove assunzioni successive a tale data, il limite dimensionale previsto dall'art.18, cc 8 e 9, L.N.300/1970.

Vizi licenziamento illegittimo

1. Ragioni discriminatorie o motivi illeciti (NULLO);
2. In assenza di giusta causa o giustificato motivo(ANNULLABILE);
3. Senza l'osservanza delle modalità procedurali stabilite dalla legge (INEFFICACE).

Tutele reali licenziamento illegittimo



- 1. Reintegrazione**
- 2. Risarcimento danno**
- 3. Pagamento contribuzione**

Art. 3 commi 1 e 2 del D.lgs. n. 23/2015

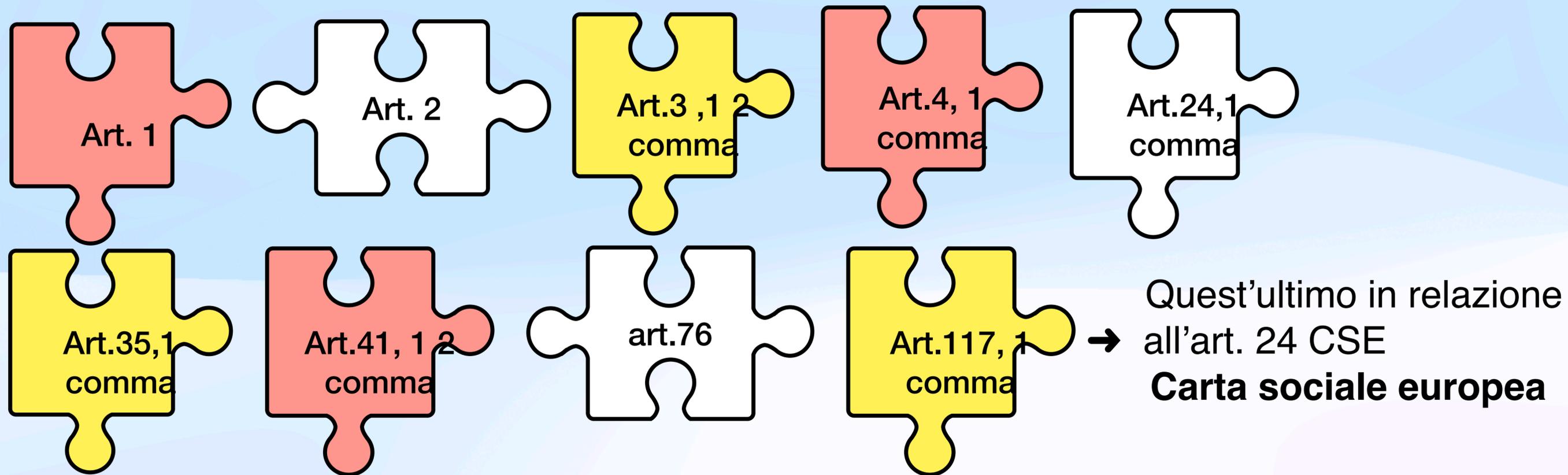
Licenziamento per giustificato motivo (soggettivo e oggettivo) e giusta causa illegittimo

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo **oggettivo** o per giustificato motivo **soggettivo** o **giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** [...] in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'**insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore**, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'**indennità** [...] non può essere superiore a dodici mensilità [...]

parametri invocati dall'autorità remittente

→ Costituzionali



Fatti di causa.

Il **lavoratore** viene **licenziato** in data 11 novembre 2021 da un'agenzia di somministrazione di lavoro.

Il dipendente era stato assunto a tempo indeterminato dal 1° dicembre **2018**, con la qualifica di operaio specializzato.

Tale licenziamento era stato **giustificato** dal datore di lavoro dall'**assenza di ulteriori prospettive di reimpiego**, all'esito dell'infruttuoso esperimento della procedura di messa in disponibilità per mancanza di occasioni di lavoro (**MOL**).

Nel corso del processo, viene **provato** che il lavoratore non aveva ricevuto da parte dell'agenzia alcuna offerta di lavoro, **né che l'agenzia avesse mai proposto alle imprese terze utilizzatrici** benché si trattasse di incarichi compatibili con la sua professionalità, **il suo nominativo**.

Veniva inoltre dimostrato in giudizio che l'**agenzia** aveva comunque **offerto contratti di lavoro compatibili** con le **caratteristiche lavorative del ricorrente**, ad altri soggetti e che le **aziende non** avevano mai **ricevuto il suo nominativo**.

Tale ultimo punto integra l'**“insussistenza del fatto”**, indice della mancanza di nesso causale del licenziamento.



Tribunale di Ravenna

Egli dubita sotto plurimi profili, della legittimità costituzionale della suddetta disposizione nella parte in cui **esclude la reintegrazione** nel posto di lavoro (non prevista al comma 1), prevista invece al comma 2 in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo; nel caso in cui il giudice accerti l'*insussistenza del fatto materiale*.



Il giudice a quo suggerisce alla Corte di procedere attraverso:

A. Giudizio di ragionevolezza – art. 3 Cost. indica possibili casi di comparazione

a. Tra licenziamento disciplinare e economico, in ipotesi di insussistenza del fatto

b. Tra lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 o dopo

c. Tra lavoratore e creditore.

B. Giudizio di bilanciamento → tra LAVORO e IMPRESA

Argomentazioni dell'autorità remittente

a) Tra licenziamento disciplinare e economico, in ipotesi di insussistenza del fatto

Tale comparazione prende in esame la disciplina attuale del **d.Lgs. 23 del 2015**, applicabile in ipotesi di **insussistenza del fatto**. La disposizione censurata tutelerebbe in modo ingiustificatamente differenziato situazioni del tutto identiche, sulla base della mera scelta del datore di lavoro di qualificare, come disciplinare o per giustificato motivo oggettivo, l'atto espulsivo.

Dalla qualificazione deriva infatti un diverso grado di tutela:

- **Tutela reintegratoria attenuata** - licenziamento *disciplinare*, comma 2
- **Tutela indennitaria forte** - licenziamento *economico*, comma 1

Argomentazioni dell'autorità remittente

b) Tra lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 o dopo;

In merito alla disciplina sul licenziamento economico bisogna distinguere tra:

- Disciplina prima – **art. 18 L. n. 300/1970** come modificata da **L. 92/2012 – Riforma Fornero** → **tutela reintegratoria attenuata**
- Disciplina dopo – **art. 3 D.lgs. 23/2015** in attuazione della L. 183/2014 – Jobs Act → **tutela indennitaria forte**

Entrambe le discipline sono tutt'ora in vigore, di tal che il lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015 e che viene ingiustamente licenziato riceve una tutela minore.

c) Tra lavoratore e creditore.

La disposizione censurata prevederebbe per il **creditore** - lavoratore subordinato un trattamento ingiustificatamente deteriore rispetto a quello previsto per il creditore in generale.

Argomentazioni dell'autorità remittente

Bilanciamento tra lavoro e impresa:

errato *bilanciamento* dei valori costituzionali in tema di **lavoro e impresa**. Prevederebbe un indennizzo monetario predeterminato, insufficiente a compensare il lavoratore e a dissuadere il datore di lavoro, senza che l'esclusione del rimedio in forma specifica e lo squilibrio sul piano risarcitorio trovi giustificazione in un interesse del datore di lavoro meritevole di contemperamento.

Il legame tra il caso specifico e l'**art. 41** trova giustificazione nel fatto che il licenziamento economico può essere attuato se motivato da *esigenze aziendali* che, come tali, ricadono nella *libera* gestione d'impresa, tutelata dalla libertà di iniziativa economica appunto. Le scelte gestionali sono infatti rimesse alla discrezionalità del datore di lavoro e come tali insindacabili dal punto di vista dell'opportunità (salva la verifica dell'effettività della ragione d'impresa da parte del giudice).

Argomentazioni dell'



chiede la dichiarazione di **inammissibilità**, o quantomeno la **non fondatezza** della questione sulla base di:

1. Ritiene che il giudice a quo non abbia individuato
 - una *soluzione costituzionalmente obbligata* delle questioni che solleva – rime obbligate
 - né l'intervento materiale sulla disposizione
2. La difesa statale ritiene opinabile il sillogismo per cui i licenziamenti illegittimi – disciplinari o economici – siano tutti uguali, allorché ne sia accertata la mancanza di giustificazione per “insussistenza del fatto”, **ben potendosi ritenere più grave per la reputazione, la dignità e l'amor proprio del lavoratore l'addebito di un fatto disciplinarmente rilevante, del quale sia poi accertata l'inesistenza**, rispetto alla evidenziazione di un fatto che legittima il licenziamento per motivi economici.

3. Inoltre, sostiene che il giudice possa comunque ben sanzionare il datore di lavoro che abbia illegittimamente licenziato il lavoratore, anche in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prevedendo la nullità del licenziamento e la *tutela reintegratoria*, attraverso l'utilizzo di strumenti giuridici quali **frode alla legge, motivo illecito e abuso del diritto**. → soluzione opinabile

4. In relazione al *tertium comparationis* portato alla luce dal giudice a quo, in specie quello sul **creditore**, la difesa ritiene le situazioni non comparabili, dato che la disciplina dei rapporti di lavoro restringe l'autonomia contrattuale delle parti.

5. Sull'**eccesso di delega**, la difesa ritiene che l'interpretazione data dell'art. 24 CSE, non ritiene che l'indennizzo previsto all'art. 3 D.lgs. 23/2015 sia inadeguato, dovendo evidentemente la misura dell'adeguatezza essere stabilita dal legislatore. Non si dà infatti alcun criterio di misura dell'adeguatezza.

In tutte le argomentazioni, la difesa statale salvaguarda la *discrezionalità del legislatore* in materia. (discrezionalità che è indiscutibile, fino al punto in cui il legislatore non disciplini due situazioni uguali in modo diverso)

Questioni processuali affrontate

La Consulta ha accolto l'**eccezione di inammissibilità** sollevata dall'Avvocatura dello Stato in merito alla denuncia da parte del giudice a quo dell'**eccesso di delega** (art. 76 e 117 Cost. riferito a art. 24 CSE) con riferimento alla disposizione impugnata (art. 3). La Consulta ritiene tale eccezione fondata visto che il giudice a quo non ha indicato i motivi della non manifesta infondatezza in merito a tale punto.

La Consulta ha proprio per l'assenza di motivazione dichiarato l'inammissibilità di tale questione relativa al rispetto dell'art. 76 Cost., e non il rigetto nel merito.

Rimane comunque da chiarire che non c'è comunque stato eccesso di delega dato che la legge delega n. 183/2014 – Jobs Act prevede che il diritto alla **reintegrazione** del lavoratore illegittimamente licenziato avrebbe dovuto essere limitato «ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato», con esclusione quindi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Vengono rigettate dalla Corte tutte le ulteriori eccezioni di inammissibilità sollevate dalla difesa statale. A tal proposito la Corte ritiene che:

- Non esista un'*unica soluzione a "rime obbligate"* (ossia una soluzione costituzionalmente obbligata), ma una o più soluzioni rinvenibili nell'ordinamento in generale, che si possano configurare come costituzionalmente *adeguate*.
- Inoltre, il giudice aveva individuato una soluzione al problema: la parificazione delle tutela tra licenziamento disciplinare e licenziamento economico.

Per quanto riguarda:

- **Rilevanza:** il giudice a quo ha dimostrato che al caso concreto deve applicarsi l'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015, essendo stata verificata l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e dunque realizzatasi l'ipotesi di licenziamento illegittimo;
- **Non manifesta infondatezza:** il giudice a quo ha correttamente giustificato la non manifesta infondatezza escludendo la possibilità di addivenire ad una **interpretazione costituzionalmente orientata**, stante la chiara sua formulazione letterale, che prevede unicamente la tutela indennitaria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, anche laddove la ragione economica indicata dal datore di lavoro si fondi su un "fatto insussistente".

Dispositivo della pronuncia e parametri

La Corte dichiara

- ***Illegittimità costituzionale*** – art. 3 comma 2 *nella parte in cui non prevede* che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore;
- ***Inammissibilità*** – art. 3 commi 1 e 2 in riferimento all'art. 76 della Costituzione – **eccesso di delega.**

Tipo di decisione

Sentenza di accoglimento additiva

(illegittimità disposizione della parte in cui *non prevede ciò che sarebbe costituzionalmente necessario prevedere*)

Parametri invocati dalla Corte

 **Art. 3**
principio di uguaglianza

 **Art. 4**
diritto al lavoro

 **Art. 35**
Tutela del lavoro

La Corte ritiene i restanti parametri assorbiti.

La Corte riprende come parametri gli stessi già individuati in precedenti sentenze in materia di licenziamenti illegittimi: **artt. 4 e 35 Cost.** per quanto riguarda la tutela del lavoro, **art. 3** perché attua il giudizio di ragionevolezza (*tertium comparationis*) essendo la materia dei licenziamenti illegittimi demandata alla discrezionalità del legislatore e potendo quindi la Consulta solo comparare le ipotesi già normate dal legislatore.

Motivazione

1. Comparazione tra disciplina attualmente applicabile ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 e quelli assunti dopo tale data:

La disciplina applicabile ai lavoratori assunti prima è **L. n. 92/2012 – Riforma Fornero**, la quale, a seguito di pronunce (sent. 59/2021 e sent. 125/2022) di illegittimità costituzionale dell'art. 18 comma 7 Statuto dei lavoratori (come modificato da Rif. Fornero), prevede una disciplina uguale per i licenziamenti intimati senza giustificato motivo oggettivo e quelli intimati senza giustificato motivo soggettivo. L'uguaglianza sta nel fatto che l'illegittimità si fonda sull'**insussistenza del fatto** e che è prevista per entrambi la **tutela reintegratoria attenuata**.

La disciplina applicabile ai lavoratori assunti dopo è **D.lgs. 23/2015**. Esso prevede che la **tutela reintegratoria attenuata** si applichi solo ai licenziamenti disciplinari illegittimi (senza giustificato motivo soggettivo e senza giusta causa) quando sia verificata l'insussistenza del fatto. Per i licenziamenti **senza giustificato motivo oggettivo** si applica sempre e solo la **tutela indennitaria forte**, quand'anche sia dimostrata l'insussistenza del fatto.

Dalla differente disciplina ne risulta una restrizione dell'ambito della tutela reintegratoria attenuata, non applicabile a coloro che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015.



2. Insussistenza del fatto è *sempre* assenza di causa-justificazione:

La Corte ribadisce la tesi, già affermata nella sentenza n. 59/2021, secondo cui un licenziamento fondato su un fatto “insussistente” (= che non si è realizzato nella dimensione reale) è un licenziamento illegittimo poiché l’insussistenza del fatto si traduce come **assenza di causa** (o assenza di giustificazione) violando così il **principio di necessaria giustificazione del recesso** previsto dalla L. n. 604/1966.

Per tale motivo la disciplina della **tutela reintegratoria attenuata** va applicata anche all’ipotesi di licenziamento senza giustificato motivo oggettivo qualora sia ravvisata l’insussistenza del fatto (es. non è stato soppresso quel posto di lavoro), poiché l’insussistenza del fatto è indipendente dalla qualificazione che del licenziamento viene data: un fatto o esiste o non esiste.

3. Arbitrio del datore di lavoro nella QUALIFICAZIONE del licenziamento (e della tutela) – perdita di dissuasività nel contrasto alle ipotesi più gravi di licenziamento illegittimo

Partiamo dalla considerazione che le ipotesi più gravi di licenziamento illegittimo secondo il legislatore sono il licenziamento **nullo**, quello **discriminatorio** e quello **disciplinare fondato su un fatto materiale insussistente**. A tali ipotesi, vista la gravità, si applica la tutela **reintegratoria** (piena o attenuata).

Posto che anche il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può essere illegittimo se insussistenza del fatto (così come lo può essere quello disciplinare), sarebbe così rimessa all'**arbitrio del datore di lavoro** la **qualificazione** del recesso. E di conseguenza anche la **tutela** da apprestare al licenziamento che venisse poi dichiarato illegittimo.

Così che il datore di lavoro avrebbe sempre convenienza a licenziare sul presupposto del giustificato motivo *oggettivo*, anche quando ne venisse dichiarata l'illegittimità, posto che il rimedio previsto in questo caso è la tutela indennitaria, più debole di quella reintegratoria.

Di conseguenza:

- a) si indebolisce la portata dissuasiva della disciplina di contrasto ai licenziamenti illegittimi più gravi;
- b) si permette al datore di lavoro di celare dietro ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo un licenziamento discriminatorio.

4.Delimitazione ambito della pronuncia alle ipotesi di insussistenza del fatto e conseguente esclusione dell'ipotesi di violazione dell'obbligo di ricollocamento.

La Corte ci tiene a sottolineare che l'ambito del suo intervento è circoscritto all'ipotesi di **insussistenza del fatto materiale**, come dice il comma 2 art. 3 D.lgs. 23/2015, non rientrando quindi nel vaglio di costituzionalità la violazione dell'obbligo di ricollocamento.



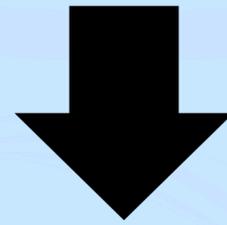
Di tal ch :

a.Se c'  insussistenza del fatto per mancanza di causa, allora **tutela reintegratoria attenuata**.

b.Se c'  violazione obbligo di repêchage, allora **tutela indennitaria forte – art. 3 comma 1**.

Diversamente, la Riforma Fornero fa rientrare la violazione dell'obbligo di ricollocamento nella nozione di “insussistenza del fatto”, approntandogli quindi la tutela reintegratoria attenuata.

Precedenti giurisprudenziali rilevanti



Sent. 45/1965

Sent. 59/2021

Sent. 125/2022

Precedente giurisprudenziale: sent. 45/1965

Il datore di lavoro non ha un potere di recesso illimitato dovendo il licenziamento essere giustificato. Al tempo stesso il lavoratore non ha il diritto alla conservazione del lavoro. Spetta al legislatore regolare i limiti a tale potere di recesso.

Si passa dall'accettare in qualsiasi caso il recesso ad nutum come principio dell'ordinamento (che si basava sul presupposto che datore di lavoro e lavoratore hanno la stessa forza contrattuale), a prevedere delle garanzie in capo al lavoratore.

Precedente giurisprudenziale: sent. 59/2021

Ha censurato il **carattere meramente facoltativo della reintegrazione** previsto dal comma 7 dell'art. 18 L. 300/1970 (come modificato dalla L. 92/2012), nella parte in cui prevede che il giudice «può altresì applicare» - invece che «applica altresì» - la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma.

Tale censura si fonda sul presupposto che *l'insussistenza del fatto* (che sia manifesto o meno) si traduce sempre come **assenza di causa** (violando perciò il principio di necessaria giustificazione del recesso), non ammettendo quindi una diversa disciplina rimediale a seconda del giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

Precedente giurisprudenziale: sent. 125/2022

Sancisce il diritto del lavoratore a non essere ingiustamente licenziato ancorandolo agli artt. 4, 35 e 1 Cost. (diverso da dire diritto alla conservazione del posto di lavoro). Rimette alla discrezionalità del legislatore la predisposizione dei rimedi, che devono essere adeguati e sufficientemente dissuasivi. Ribadisce che la reintegrazione non deve per forza essere l'unico rimedio possibile.

Dichiara illegittimo il comma 7 dell'art. 18 L. 300/1970 (come modificato dalla L. 92/2012) limitatamente alla parola “**manifesta**” perché si tratta di requisito indeterminato, non definibile in modo chiaro neanche dal giudice. Tale risultanza sul presupposto che un fatto o esiste o non esiste in toto e non che possa essere insussistente o manifestamente insussistente.