LICENZIAMENTI ECONOMICI: PER LA TUTELA DELL'ART.18 NON SERVE CHE L'INSUSSISTENZA DEL FATTO SIA MANIFESTA

scritto da goal | 13 Ottobre 2022



di Vittorio De Luca e Marco Giangrande*

La Corte Costituzionale si è pronunciata sul giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, dello Statuto dei lavoratori, con riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soffermandosi in particolare sull'accertamento della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria.

Precisamente, la Consulta ha dichiarato che ai fini della tutela reintegratoria dell'articolo 18, nel testo modificato dalla Riforma Fornero, il giudice non è tenuto ad accertare che l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento economico sia "manifesta".

Al riguardo, prima di esaminare nel dettaglio la sentenza della Corte Costituzionale e gli effetti che avrà sull'originaria residualità della tutela reintegratoria, appare utile soffermarsi sulla tipologia di recesso per motivi economici e, inoltre, sul regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

In questo senso, quando si parla di licenziamenti economici si fa riferimento al recesso per giustificato motivo oggettivo

che, ai sensi dell'art. 3 della legge n.604/1966, è determinato "*da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa*".

Tale tipologia di licenziamento è dunque riconducibile a ragioni che attengono a specifiche esigenze aziendali che impongono la soppressione del posto di lavoro oppure a comportamenti o situazioni collegate al lavoratore, ma non riconducibili alla sua sfera volitiva, come ad esempio la sopravvenuta inidoneità fisica o psichica e lo stato di detenzione del lavoratore.

Con riferimento al regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, è doveroso ricordare che, in seguito alla riforma c.d. Riforma Fornero, il testo della norma prevede che, nelle ipotesi di licenziamento intimato per ragioni economiche, il Giudice ha la possibilità di graduare la sanzione, a seconda dei casi, tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e la corresponsione di un'indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 24 mensilità di retribuzione, a seconda della concreta gravità del vizio che affligge il licenziamento.

In particolare, ai sensi dei commi 4 e 7 dell'art. 18 citato (nel testo originario antecedente all'intervento della Corte Costituzione di cui si dirà infra), il Giudice, qualora accerti la "*manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*", annulla il licenziamento e ordina la reintegrazione del lavoratore, condannando il datore di lavoro a rifondere al prestatore il danno retributivo e contributivo patito, entro il tetto massimo di dodici mensilità di retribuzione globale di fatto, dedotto sia l'*aliunde perceptum* (vale a dire, le somme percepite dal lavoratore nel periodo di estromissione a fronte dello svolgimento di attività lavorativa in favore di altri imprenditori)

che l'*aliunde percepiendum* (ossia, le somme che il prestatore avrebbe percepito, laddove nel medesimo periodo si fosse dedicato con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione). In questa situazione, in ogni caso, il dipendente ha sempre la facoltà di optare per un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità di retribuzione in luogo della reintegrazione.

Inoltre, ai sensi dei commi 5 e 7 dell'art. 18, il Giudice nelle "*altre ipotesi*" in cui accerta che non ricorre il giustificato motivo oggettivo posto a fondamento del licenziamento, ferma la risoluzione definitiva del rapporto di lavoro alla data di efficacia del recesso, condanna il datore di lavoro alla corresponsione di una indennità meramente risarcitoria di importo compreso tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità di retribuzione globale di fatto, da quantificarsi avuto riguardo a una pluralità di parametri indicati dalla medesima disposizione, quali l'anzianità del lavoratore, il numero complessivo dei dipendenti in forza al datore di lavoro, le dimensioni dell'attività economica dell'imprenditore, nonché il comportamento e le condizioni delle parti.

Infine, il comma 6 dell'art. 18 stabilisce che, qualora il recesso risulti "inefficace" per ragioni meramente formali, in quanto intimato in violazione del requisito di motivazione imposto dall'art. 2, comma 2, Legge 604/1966 oppure della "procedura" davanti alla Commissione di conciliazione istituita presso l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente disciplinata dell'art. 7 della Legge n. 604/1966, che deve essere esperita al fine di intimare il recesso per giustificato motivo oggettivo ai c.d. "vecchi assunti" da parte di datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti in una singola unità produttiva o nel medesimo Comune ovvero più di sessanta dipendenti sul territorio italiano, il prestatore ha diritto, ferma la definitiva cessazione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento,

al pagamento di una indennità risarcitoria, il cui importo deve essere quantificato dal Giudice sulla base dei medesimi parametri sopra indicati, tra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità di retribuzione globale di fatto.

Senonché, come anticipato, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 125 del 19 maggio 2022, intervenendo su un altro tassello della Riforma Fornero (legge n. 92/2012) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, dello Statuto dei Lavoratori limitatamente alla parola "*manifesta*", rispetto all'elemento dell'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Pertanto, ai fini della tutela dell'art. 18, nel testo modificato dalla Riforma Fornero, il giudice non è tenuto ad accertare che l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento economico sia "*manifesta*".

Al fatto, ha osservato la Consulta, si deve "*ricondurre ciò che attiene all'effettività e alla genuinità della scelta imprenditoriale*". Su questi aspetti il giudice è chiamato a svolgere una valutazione di mera legittimità che non può "*sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità*".

Atalriguardo, la Cortehaaffermatocheilrequisitodella manifesta insussistenza è, anzitutto, indeterminato e si presta, proprio per questo, a incertezze applicative, con conseguenti disparità di trattamento. Inoltre, la sussistenza di un fatto, secondo il Giudice delle leggi, è nozione difficile da graduare, perché evoca "un'alternativa netta, che l'accertamento del giudice è chiamato a sciogliere in termini positivi o negativi".

Il criterio della manifesta insussistenza, argomenta la Consulta, "*risulta eccentrico nell'apparato dei rimedi, usualmente incentrato sulla diversa gravità dei vizi e non su una contingenza accidentale, legata alla linearità e alla*

celerità dell'accertamento".

La Corte Costituzionale sostiene che nelle controversie in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo si è in presenza di un quadro probatorio articolato. Infatti, le parti, e con esse il giudice, oltre ad accertare la sussistenza o insussistenza di un fatto, che è già di per sé un'operazione complessa si devono impegnare "*nell'ulteriore verifica della più o meno marcata graduazione dell'eventuale insussistenza*". Vi sarebbe, dunque, un "*aggravio irragionevole e sproporzionato*" sull'andamento del processo. All'indeterminatezza del requisito si affiancherebbe una irragionevole complicazione sul fronte processuale.

Pertanto, la Consulta ha individuato uno squilibrio tra i fini che il legislatore si era prefisso (consistenti in una più equa distribuzione delle tutele, attraverso decisioni più rapide e più facilmente prevedibili) e i mezzi adottati per raggiungerli.

Alla luce di quanto stabilito dal Giudice delle leggi, si può concludere che, d'ora in avanti, in tutte le ipotesi in cui non venga dimostrato il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il lavoratore avrà diritto a essere reintegrato, rappresentando ormai tale forma di tutela non più l'eccezione bensì la regola anche nei licenziamenti economici. Non ci resta che attendere le prossime pronunzie dei giudici di merito, al fine di verificare quale spazio verrà riservato alla tutela indennitaria, in seguito dell'intervento operato dalla giurisprudenza costituzionale.

* *Avvocati in Milano*