

ILLEGITTIMA PARTE DELLA RIFORMA FORNERO SUI LICENZIAMENTI

GIOVANNI MAGLIARO

Questa settimana parliamo, in via eccezionale, di una sentenza della Corte Costituzionale anziché di una decisione della Corte di Cassazione. La deroga è dovuta alla importanza della pronuncia della Consulta. Questa infatti, con la sentenza n.59 del 1 aprile 2021, ha dichiarato illegittimo l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori come modificato dalla Riforma Fornero, nella parte in cui prevede che la reintegra nel posto di lavoro, qualora i fatti a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo siano manifestamente insussistenti, sia facoltativa e non obbligatoria da parte del giudice.

La vicenda è nata a seguito della decisione del Tribunale di Ravenna, nella veste di giudice del lavoro, che ha sollevato la questione di illegittimità costituzionale, in relazione agli articoli 3, 41 e 111 della Costituzione dell'articolo 18 della legge n.300 del 1970 risultante dopo la legge Fornero del 2012 che ha pesantemente ridimensionato le tutele dei lavoratori verso i licenziamenti illegittimi. La questione è stata sollevata nella "parte in cui l'articolo 18 (dopo la legge Fornero) prevede che, in ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza di un fatto posto a fondamento di un licenziamento per G.M.O. (giustificato motivo oggettivo) possa e non debba applicare la tutela di cui al quarto comma dell'articolo 18 (reintegra)".

L'originario modello, incentrato sulla tutela reintegratoria per tutte le ipotesi di nullità, annullabilità e inefficacia del licenziamento, è stato sostituito da ben quattro regimi, applicabili ai rapporti a tempo indeterminato instaurati fino al marzo 2015. A decorrere da questa data si dispiega la disciplina introdotta dal D.lgs. 4 marzo 2015, n.23 che si caratterizza per una diversa ratio e un diverso regime di tutele. La Corte Costituzionale ha accolto l'eccezione sollevata dal Tribunale di Ravenna ed ha dichiarato l'incostituzionalità della norma nei termini indicati.



n. 155
12 aprile 2021

La Corte Costituzionale ricorda che, quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a ragioni economiche, produttive e organizzative (che rappresentano il fulcro della eccezione di illegittimità costituzionale), il nuovo regime sanzionatorio previsto dall'articolo 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 ad 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. 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 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 l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore. Perché possa operare il rimedio della reintegrazione è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi anche uno dei presupposti indicati.

Il Tribunale di Ravenna prende le mosse dall'assunto, avallato dalla costante giurisprudenza di legittimità, che la reintegrazione non sia obbligatoria neppure quando l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento si connota come manifesta. Infatti nel contesto dell'articolo 18, settimo comma, dello Statuto dei lavoratori, al perentorio "applica" della legge originaria fa riscontro il "può applicare" introdotto nella versione Fornero e sottende, secondo il significato proprio delle parole, una facoltà discrezionale del giudice.

L'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella ad 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. Tali elementi comuni alle fattispecie di licenziamento privano di una ragione giustificatrice plausibile la configurazione di un rimedio puramente facoltativo per i licenziamenti economici.