CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **59/2021** (ECLI:IT:COST:2021:59)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **CORAGGIO** - Redattore: **SCIARRA**
Camera di Consiglio del **24/02/2021**; Decisione del **24/02/2021**
Deposito del **01/04/2021**; Pubblicazione in G. U. **07/04/2021**
Norme impugnate: Art. 18, c. 7°, secondo periodo, della legge 20/05/1970, n. 300, come modificato dall'art. 1, c. 42°, lett. b), della legge 28/06/2012, n. 92.
Massime: **43751 43752 43753 43754 43755**
Atti decisi: **ord. 101/2020**

SENTENZA N. 59

ANNO 2021

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: Giancarlo CORAGGIO; Giudici : Silvana SCIARRA, Daria de PRETIS, Nicolò ZANON, Franco MODUGNO, Augusto Antonio BARBERA, Giulio PROSPERETTI, Giovanni AMOROSO, Francesco VIGANÒ, Luca ANTONINI, Stefano PETITTI, Angelo BUSCEMA, Emanuela NAVARRETTA, Maria Rosaria SAN GIORGIO,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in

materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), promosso dal Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, nel procedimento instaurato da CFS Europe srl contro M. P., con ordinanza del 7 febbraio 2020, iscritta al n. 101 del registro ordinanze 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 2020.

Visto l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nella camera di consiglio del 24 febbraio 2021 il Giudice relatore Silvana Sciarra;

deliberato nella camera di consiglio del 24 febbraio 2021.

Ritenuto in fatto

1.– Con ordinanza del 7 febbraio 2020, iscritta al n. 101 del registro ordinanze 2020, il Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, primo comma, 41, primo comma, 24 e 111, secondo comma, della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), «nella parte in cui 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 4° comma dell'art. 18 (reintegra)».

1.1.– Il rimettente espone di dover decidere sull'opposizione di un datore di lavoro contro l'ordinanza che, a conclusione della fase sommaria del cosiddetto "rito Fornero", ha reintegrato un lavoratore, licenziato «nel giro di alcuni mesi» due volte per giusta causa e una volta per giustificato motivo oggettivo. L'opponente non ha impugnato le statuizioni relative ai licenziamenti per giusta causa e si duole unicamente del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dei provvedimenti di reintegrazione adottati a tale riguardo dal giudice della fase sommaria.

La società datrice di lavoro ha chiesto di respingere le domande del lavoratore e di condannarlo alla restituzione delle somme incassate per effetto dell'ordinanza provvisoriamente esecutiva, o di limitare l'accoglimento delle domande «ai minimi indennitari». Il lavoratore, in via riconvenzionale, ha chiesto l'esatta determinazione dell'indennità sostitutiva della reintegrazione che ha scelto di ottenere, dopo l'ordinanza conclusiva della fase sommaria.

In punto di rilevanza, il giudice a quo evidenzia che la disposizione censurata «viene in diretta ed immediata applicazione nel caso di specie», concernente un'ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Né la rilevanza delle questioni potrebbe essere esclusa per il sol fatto che il lavoratore abbia optato per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, in quanto il giudice sarebbe comunque chiamato a decidere tra una tutela reintegratoria, pur sostituita dall'indennità, e una tutela meramente indennitaria.

1.2.– In punto di non manifesta infondatezza, il rimettente osserva che la disposizione censurata, in quanto caratterizzata da un tenore letterale inequivocabile, non si presta a una interpretazione adeguatrice.

Il diniego della reintegrazione, che la legge non subordina a criteri di sorta, rappresenterebbe un nuovo licenziamento, intimato dal giudice sulla base di una valutazione

ampiamente discrezionale.

Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione lederebbe il principio di eguaglianza (art. 3 Cost.), in quanto, per effetto di una «insindacabile e libera scelta del datore di lavoro di qualificare in un modo o nell'altro l'atto espulsivo», determinerebbe un'arbitraria disparità di trattamento tra «situazioni del tutto identiche, ossia il licenziamento per giusta causa e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei quali si sia accertata in giudizio l'infondatezza (addirittura la manifesta infondatezza per il G.M.O.)».

La disposizione censurata violerebbe anche l'art. 41 Cost., poiché attribuirebbe al datore di lavoro «un potere di scelta di tipo squisitamente imprenditoriale», che si tradurrebbe nell'intimazione di «un nuovo ed autonomo atto espulsivo».

Il giudice a quo prospetta, inoltre, il contrasto con l'art. 24 Cost., che tutela il diritto di agire in giudizio. Il lavoratore «si troverebbe esposto all'esercizio di una facoltà giudiziale totalmente discrezionale», senza avere alcuna facoltà di difendersi.

L'art. 24 Cost., in connessione con l'art. 3 Cost., sarebbe violato anche perché l'insindacabile qualificazione del datore di lavoro condizionerebbe «le tutele del lavoratore».

Inoltre, il nuovo licenziamento, che il giudice intima allorché nega la reintegrazione, sarebbe assoggettato a un trattamento «ingiustificatamente differente e deteriore» rispetto agli altri licenziamenti determinati in generale dal giustificato motivo oggettivo e, in particolare, da un motivo legato agli stessi mutamenti organizzativi che precludono la tutela reintegratoria. Ad avviso del rimettente, non sarebbero rispettate le procedure di garanzia previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) e sarebbe ammessa la sola impugnativa in sede di gravame, con conseguente «abolizione di un grado di giudizio».

Sarebbe compromessa anche la terzietà del giudice (art. 111, secondo comma, Cost.), costretto a vestire i panni dell'imprenditore e a compiere «un'opzione di gestione dell'impresa».

2.– È intervenuto nel giudizio il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, e ha chiesto di dichiarare inammissibile o comunque infondata la questione sollevata dal Tribunale di Ravenna.

2.1.– La questione sarebbe inammissibile per un triplice ordine di ragioni.

2.1.1.– Il rimettente, anzitutto, non avrebbe dimostrato l'effettivo e concreto rapporto di strumentalità fra la risoluzione della questione di legittimità costituzionale e la definizione del giudizio principale e non avrebbe descritto in maniera adeguata la fattispecie concreta sottoposta al suo esame.

2.1.2.– Il giudice a quo, in secondo luogo, avrebbe trascurato di interpretare la disposizione censurata in senso conforme alla Costituzione.

2.1.3.– L'Avvocatura generale dello Stato ha eccepito, infine, l'inammissibilità della questione per il carattere additivo o manipolativo del petitum, in un contesto in cui non si riscontrano «vincoli costituzionali positivi in merito al tipo di tutela da accordare al lavoratore illegittimamente licenziato».

2.2.– Quanto al merito, la questione non sarebbe comunque fondata.

2.2.1.– Le censure muoverebbero dall'assunto dell'omogeneità tra la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo, da un lato, e il giustificato motivo oggettivo, dall'altro.

Tale assunto, tuttavia, non sarebbe condivisibile. Se la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo si riconnettono alle condotte del lavoratore, il giustificato motivo oggettivo investe la «sfera organizzativa del datore di lavoro». L'eterogeneità delle fattispecie impedirebbe dunque di porle a raffronto.

Le censure di violazione dell'art. 3 Cost. sarebbero infondate anche perché il giudice ben potrebbe disattendere una qualificazione pretestuosa, che non rispecchi le reali ragioni giustificatrici del licenziamento.

2.2.2.– L'Avvocatura non ravvisa alcun contrasto con l'art. 41 Cost.

La disposizione censurata, nel richiedere una valutazione di compatibilità della reintegrazione con le esigenze organizzative dell'impresa, sarebbe coerente con le indicazioni del giudice a quo, che auspica una limitazione del sindacato giurisdizionale sulle scelte imprenditoriali. Il richiamo all'eccessiva onerosità della reintegrazione, unito al requisito della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, intenderebbe scongiurare il rischio di «un'intromissione diretta ed incondizionata del potere giurisdizionale nelle scelte organizzative dell'impresa».

2.2.3.– Sarebbero infondate, infine, anche le censure di violazione della terzietà e dell'imparzialità del giudice (art. 111, secondo comma, Cost.).

La disposizione censurata non attribuirebbe al giudice alcun potere di licenziare ex novo il lavoratore, ma subordinerebbe il potere di ripristinare il rapporto di lavoro preesistente a una valutazione ulteriore sulla compatibilità con le esigenze organizzative dell'impresa. Lungi dallo schierarsi dalla parte dell'imprenditore, il giudice si limiterebbe a contemperare «le esigenze di tutela del lavoratore e quelle organizzative del datore di lavoro».

Considerato in diritto

1.– Con l'ordinanza indicata in epigrafe (r.o. n. 101 del 2020), il Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, dubita della legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, possa – e non debba – disporre la reintegrazione del lavoratore.

1.1.– Il rimettente denuncia, anzitutto, il contrasto con l'art. 3 della Costituzione, alla luce del «trattamento irragionevolmente discriminatorio» che il legislatore avrebbe riservato a «situazioni identiche». La reintegrazione, obbligatoria nel licenziamento per giusta causa nell'ipotesi di insussistenza del fatto, sarebbe meramente facoltativa e sarebbe subordinata a una valutazione in termini di non eccessiva onerosità nella fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che peraltro presuppone una insussistenza manifesta del fatto e una iniziativa del datore di lavoro «del tutto pretestuosa».

Dall'insindacabile scelta del datore di lavoro di qualificare il licenziamento come determinato da giusta causa o da giustificato motivo oggettivo deriverebbe «una distinzione estremamente rilevante in punto della tutela del lavoratore». Neppure le diversità che intercorrono tra la giusta causa e il giustificato motivo oggettivo potrebbero spiegare tale distinzione, poiché, nell'ipotesi di insussistenza del fatto, si configura in ogni caso un recesso illegittimo, a prescindere dalle ragioni addotte, attinenti alla giusta causa o al giustificato motivo oggettivo.

Il rimettente osserva che, nel caso di specie, non viene in rilievo il tema della «mancanza di copertura costituzionale per la reintegra», ma l'arbitraria disparità di trattamento tra situazioni identiche negli elementi costitutivi. Una volta che abbia scelto di disporre la tutela reintegratoria al ricorrere di determinati presupposti, il legislatore non potrebbe introdurre «ingiustificati trattamenti differenziati tra situazioni identiche».

Il fatto che il lavoratore possa optare – come è avvenuto nel giudizio principale e come spesso avviene nella pratica – per una indennità sostitutiva della reintegrazione dimostrerebbe «l'irragionevolezza del sistema complessivamente adottato». In questo caso, difatti, il richiamo all'eccessiva onerosità non sarebbe pertinente. Anche da questo punto di vista, emergerebbe l'inidoneità del criterio indicato a indirizzare la scelta del giudice.

1.2.– Il rimettente argomenta che il potere discrezionale del giudice di disporre o negare la reintegrazione, «nell'assoluta mancanza di criteri normativi in base ai quali orientare l'interprete», si configura come un potere «essenzialmente assimilabile all'esercizio dell'attività di impresa». Il legislatore sacrificherebbe la libertà dell'iniziativa economica privata, tutelata dall'art. 41 Cost., e porrebbe «limiti proprio ai limiti all'iniziativa economica privata», che la Carta fondamentale individua nel rispetto della sicurezza, della libertà, della dignità umana.

Nel negare la tutela reintegratoria allorché risulti eccessivamente onerosa, il giudice intimerebbe «un ulteriore e nuovo licenziamento per giustificato motivo oggettivo» e compirebbe «scelte organizzative riservate all'imprenditore».

1.3.– Il giudice a quo, inoltre, censura l'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, in quanto lesivo dell'art. 24 Cost.

La disposizione in esame, nell'attribuire al giudice il potere di disporre un nuovo licenziamento, pregiudicherebbe il diritto di difesa delle parti, che non sarebbero poste nelle condizioni di interloquire sulla compatibilità della reintegrazione con le esigenze organizzative aziendali, «nel mezzo di un processo avente un altro oggetto».

L'art. 24 Cost., in connessione con l'art. 3 Cost., sarebbe violato sotto due ulteriori profili.

Il diritto di azione del lavoratore sarebbe «ingiustamente sacrificato e ostacolato dalla scelta, operata dalla legge ordinaria, di fare dipendere le tutele del lavoratore dalla mera insindacabile (nemmeno ex post) volontà qualificatoria datoriale».

Inoltre, il licenziamento, che il giudice intima allorché nega la tutela reintegratoria, riceverebbe un trattamento «ingiustificatamente differente e deteriore […] rispetto ad ogni altro normale licenziamento intimato dal datore di lavoro» e anche rispetto ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, intimati sulla base di quello stesso mutamento organizzativo che ha precluso l'applicazione della tutela reintegratoria. Il licenziamento disposto ope iudicis, difatti, non sarebbe rispettoso delle procedure di garanzia previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) e potrebbe essere impugnato solo in sede di gravame contro la decisione del giudice che l'ha intimato, con la conseguente perdita di un grado di giudizio.

1.4.– Il giudice a quo denuncia, infine, il contrasto con l'art. 111, secondo comma, Cost. e con i princìpi del giusto processo.

La disposizione censurata imporrebbe al giudice di ricoprire il ruolo di una parte in causa, e in particolare dell'imprenditore, senza neppure indicare «i criteri ai quali il giudice dovrebbe attenersi». Sarebbe compromessa, pertanto, la terzietà del giudice.

2.– Occorre esaminare, preliminarmente, le eccezioni di inammissibilità formulate nell'atto

di intervento.

2.1.– Secondo il Presidente del Consiglio dei ministri, intervenuto in giudizio, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, la questione sarebbe inammissibile per carente motivazione in ordine al requisito della rilevanza.

2.1.1.– Il rimettente non avrebbe dimostrato la necessità di applicare la previsione censurata per decidere su una o più domande formulate nel giudizio principale e non avrebbe offerto alcun ragguaglio sull'incidenza di una eventuale pronuncia di accoglimento sugli esiti della controversia. Il giudice a quo avrebbe omesso di far luce sull'imprescindibile rapporto di strumentalità tra la soluzione del dubbio di costituzionalità e la definizione del giudizio principale.

Anche la descrizione della fattispecie concreta sarebbe lacunosa.

Il giudice a quo non avrebbe svolto alcun rilievo in merito alla illegittimità del licenziamento impugnato, alla manifesta insussistenza del fatto addotto come giustificazione del licenziamento stesso, alla necessità di applicare la disposizione che esclude il rimedio della reintegrazione e impone di riconoscere una tutela meramente indennitaria.

2.1.2.– La motivazione in ordine alla rilevanza non presenta i profili di inammissibilità eccepiti dalla difesa dello Stato.

Questa Corte ha affermato che «[a]nche nella prospettiva di un più diffuso accesso al sindacato di costituzionalità (sentenza n. 77 del 2018, punto 8 del Considerato in diritto) e di una più efficace garanzia della conformità della legislazione alla Carta fondamentale, il presupposto della rilevanza non si identifica nell'utilità concreta di cui le parti in causa potrebbero beneficiare (sentenza n. 20 del 2018, punto 2 del Considerato in diritto)» (sentenza n. 174 del 2019, punto 2.1. del Considerato in diritto).

La rilevanza si configura come «necessità di applicare la disposizione censurata nel percorso argomentativo che conduce alla decisione e si riconnette all'incidenza della pronuncia di questa Corte su qualsiasi tappa di tale percorso» (sentenza n. 254 del 2020, punto 4.2. del Considerato in diritto). L'applicabilità della disposizione censurata è dunque sufficiente a fondare la rilevanza della questione proposta (fra le molte, sentenza n. 174 del 2016, punto 2.1. del Considerato in diritto).

Nella vicenda oggi sottoposta al vaglio di questa Corte, il giudice a quo ha descritto la fattispecie concreta in modo idoneo a suffragare il requisito della rilevanza del dubbio di costituzionalità.

Il rimettente riferisce che il giudizio principale verte in via esclusiva su una fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. L'opponente non ha coltivato le contestazioni relative ai due licenziamenti intimati per giusta causa e annullati dal giudice della fase sommaria, con conseguente reintegrazione del lavoratore.

Nella fase sommaria è stata accertata la manifesta insussistenza del fatto dedotto dal datore di lavoro a sostegno del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e – su questo tema controverso – si dispiegano le argomentazioni delle parti nella fase a cognizione piena introdotta dall'opposizione.

Il giudice a quo soggiunge che le parti non contestano la necessità di applicare la previsione censurata, anche alla luce della data di assunzione del ricorrente (2001) e delle dimensioni dell'impresa, che occupa circa cinquanta dipendenti.

Secondo il rimettente, la rilevanza della questione di legittimità costituzionale non è

scalfita neppure dalla scelta del lavoratore di conseguire l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

La valutazione del giudice a quo, avvalorata da una pluralità di argomenti, non è implausibile e supera, pertanto, il controllo "esterno" demandato a questa Corte in ordine al requisito della rilevanza (da ultimo, sentenza n. 32 del 2021, punto 2.1.1. del Considerato in diritto).

Le contrapposte domande delle parti – quella del datore di lavoro, volta a ottenere la restituzione dell'indennità corrisposta, e quella del lavoratore, concernente l'esatta determinazione dell'importo dovuto – presuppongono la valutazione della fondatezza della domanda di reintegrazione nell'àmbito del giudizio incardinato con l'opposizione di cui all'art. 1, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita).

Ai fini della decisione della controversia, è dunque ineludibile l'applicazione della disposizione censurata, che delinea i presupposti della reintegrazione in un licenziamento per giustificato motivo oggettivo quale è quello dedotto – per concorde ammissione delle parti – nel giudizio principale. Tanto basta a radicare la rilevanza della questione.

2.2.– L'Avvocatura dello Stato imputa al rimettente di non avere sperimentato una interpretazione adeguatrice della previsione censurata.

2.2.1.– Il giudice a quo si sarebbe limitato a enucleare il significato letterale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, senza confrontarsi con un'interpretazione sistematica mediante un «ragionevole e bilanciato potere esegetico». La questione sarebbe, pertanto, inammissibile.

2.2.2.– Neppure tale eccezione è fondata.

Ai fini dell'ammissibilità della questione di legittimità costituzionale, è necessario e sufficiente che il giudice a quo abbia esplorato la praticabilità di una interpretazione adeguatrice e l'abbia consapevolmente esclusa (da ultimo, sentenza n. 32 del 2021, punto 2.3.1. del Considerato in diritto), alla luce di un accurato esame delle alternative che si profilano nel dibattito ermeneutico (sentenza n. 123 del 2020, punto 3.3.1. del Considerato in diritto).

Se l'interpretazione prescelta dal rimettente sia la sola persuasiva, è profilo che non attiene all'ammissibilità, ma al merito della questione di legittimità costituzionale e – nello scrutinio del merito – dovrà essere esaminato (sentenza n. 95 del 2016, punto 2.2. del Considerato in diritto).

Il rimettente muove dalla premessa che la disposizione censurata sia contraddistinta da un significato letterale inequivocabile e che l'interpretazione costituzionalmente orientata si risolva in «una interpretazione chiaramente abrogatrice di un chiaro precetto normativo», in contrasto con il sindacato accentrato di costituzionalità.

Il giudice a quo mostra di recepire l'interpretazione accreditata dalla «giurisprudenza di legittimità maggioritaria», che riconosce il potere discrezionale di negare la reintegrazione, «se la tutela reintegratoria sia, al momento di adozione del provvedimento giudiziale, sostanzialmente incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa» (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 2 maggio 2018, n. 10435).

Il Tribunale di Ravenna non reputa condivisibile il diverso indirizzo, «numericamente minoritario», che configura come obbligatoria la reintegrazione nelle ipotesi di manifesta insussistenza del fatto (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenze 13 marzo 2019, n. 7167 e

14 luglio 2017, n. 17528) e si traduce in «una interpretazione essenzialmente abrogativa di un testuale elemento normativo».

All'esito di un circostanziato esame delle diverse interpretazioni prospettate, il giudice ha escluso la sostenibilità di un'interpretazione adeguatrice e ha così ottemperato in maniera adeguata all'onere di attribuire alla disposizione un significato conforme ai princìpi costituzionali.

Anche da questa angolazione, pertanto, non si ravvisano ostacoli alla disamina del merito.

2.3.– La questione sarebbe inammissibile, anche perché formulata in modo da ottenere «una pronuncia additiva o manipolativa non costituzionalmente obbligata» in un àmbito in cui il legislatore gode di un'ampia discrezionalità.

2.3.1.– La scelta della tutela che spetta al lavoratore illegittimamente licenziato sarebbe demandata all'apprezzamento discrezionale del legislatore. Il riconoscimento della reintegrazione rappresenterebbe «solamente una delle molteplici alternative prospettabili».

2.3.2.– Anche tale eccezione non è fondata.

Il rimettente sollecita in maniera puntuale, mediante l'indicazione di un chiaro termine di raffronto, l'intervento correttivo di questa Corte, che dovrebbe ripristinare, in ordine all'obbligatorietà della reintegrazione, un trattamento omogeneo tra il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, da un lato, e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dall'altro. Anche nella seconda ipotesi la reintegrazione dovrebbe essere obbligatoria, quando sia accertata l'insussistenza manifesta del fatto.

La molteplicità dei possibili rimedi contro i licenziamenti illegittimi e l'assenza di soluzioni costituzionalmente vincolate non escludono che le difformità tra i regimi di tutela debbano essere sorrette da giustificazioni razionali e non sottraggono le scelte adottate dal legislatore al sindacato di questa Corte.

3.– Nel merito, la questione è fondata.

4.– I dubbi di costituzionalità si concentrano sull'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, così come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, nel quadro di un ampio intervento riformatore sulle tutele contro i licenziamenti illegittimi.

Il legislatore ha inteso ridistribuire «in modo più equo le tutele dell'impiego» anche mediante l'adeguamento della disciplina dei licenziamenti «alle esigenze del mutato contesto di riferimento» e la previsione «di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie» (art. 1, comma 1, lettera c, della legge citata).

All'originario modello, incentrato sulla tutela reintegratoria per tutte le ipotesi di nullità, annullabilità e inefficacia del licenziamento, fanno riscontro quattro regimi, applicabili ai rapporti a tempo indeterminato instaurati fino al 7 marzo 2015. A decorrere da questa data si dispiega la disciplina introdotta dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), che si caratterizza per una diversa ratio e per un diverso regime di tutele.

Si deve ricordare che la tutela reintegratoria piena, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, si applica nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio, nullo per causa di matrimonio o di maternità o di paternità, retto da motivo illecito determinante o dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. Il giudice reintegra il lavoratore e gli riconosce

un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, con detrazione di quel che il lavoratore abbia percepito per effetto dello svolgimento di altre attività lavorative (l’aliunde perceptum). L’importo minimo, invalicabile, è di cinque mensilità.

Il lavoratore, in sostituzione della reintegrazione, può chiedere al datore di lavoro un’indennità pari a quindici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, senza rinunciare al risarcimento del danno patito nel periodo tra l’estromissione e la richiesta dell’indennità sostitutiva, che già risolve il rapporto di lavoro.

L’art. 18 dello statuto dei lavoratori, così come novellato nel 2012, prevede, inoltre, una tutela reintegratoria attenuata e una tutela indennitaria, declinata in forma piena e ridotta, e ne sancisce l’applicazione ai datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti (cinque, se si tratta di imprese agricole) nell’unità produttiva in cui ha avuto luogo il licenziamento o nell’àmbito dello stesso Comune o che occupino complessivamente, sia pure in diverse unità produttive, più di sessanta dipendenti.

La tutela reintegratoria attenuata, invocata nell’odierno giudizio, contempla la reintegrazione nel posto di lavoro, al pari della tutela reintegratoria piena, ma limita a dodici mensilità l’ammontare dell’indennità risarcitoria che il datore di lavoro è obbligato a corrispondere dal giorno del licenziamento fino a quello dell’effettiva reintegrazione. Da tale importo, peraltro, deve essere detratto non solo quel che il lavoratore abbia guadagnato in virtù di altre occupazioni (l’aliunde perceptum), ma anche quel che avrebbe potuto guadagnare adoperandosi con l’ordinaria diligenza nella ricerca di un’altra attività lavorativa (l’aliunde percipiendum). Anche in questo caso il lavoratore ha la facoltà – in concreto esercitata nel giudizio principale – di optare per l’indennità sostitutiva della reintegrazione.

Tale tutela si applica ai licenziamenti disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, allorché il giudice riscontri l’insussistenza del fatto contestato o la riconducibilità del fatto alle condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari.

La tutela reintegratoria attenuata sanziona anche i licenziamenti intimati senza giustificazione «per motivo oggettivo consistente nell’inidoneità fisica o psichica del lavoratore», o intimati in violazione delle regole che, nell’àmbito del licenziamento per malattia, disciplinano il periodo di comporto (art. 2110 del codice civile).

Nei licenziamenti economici, la tutela reintegratoria attenuata può essere applicata nelle ipotesi di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo».

5.– Quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a ragioni economiche, produttive e organizzative, che rappresenta il fulcro dell’odierna questione di legittimità costituzionale, il nuovo regime sanzionatorio previsto dall’art. 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 a 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 (Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 19 marzo 2020, n. 7471).

Tale requisito, che il rimettente non censura, si correla strettamente ai presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che è onere del datore di lavoro

dimostrare. Tali sono da intendersi 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, infine, l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 11 novembre 2019, n. 29102). Perché possa operare il rimedio della reintegrazione, è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 dicembre 2018, n. 32159).

Tali presupposti, pur nel loro autonomo spazio applicativo, si raccordano tutti all'effettività della scelta organizzativa del datore di lavoro, che il giudice è chiamato a valutare, senza sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità. Il vaglio della genuinità della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una extrema ratio e non il frutto di un insindacabile arbitrio.

6.– Il rimettente prende le mosse dall'assunto, avallato anche dalla più recente giurisprudenza di legittimità (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 3 febbraio 2020, n. 2366), che la reintegrazione non sia obbligatoria, neppure quando l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento si connoti come manifesta.

Il dato testuale conferma una tale premessa ermeneutica. Nel contesto dell'art. 18, settimo comma, dello statuto dei lavoratori, al perentorio «applica» del primo periodo fa riscontro il «può applicare» del secondo periodo e sottende, secondo il significato proprio delle parole, una facoltà discrezionale del giudice.

L'elemento letterale è poi corroborato dalla ratio legis, così come si ricava dall'esame dei lavori preparatori. L'attuale formulazione scaturisce dalla mediazione tra opposte visioni, all'esito di un acceso dibattito parlamentare. Le critiche alle "disarmonie" della previsione censurata, emerse nel corso dell'approvazione del disegno di legge presentato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, non hanno condotto alla reintroduzione della reintegrazione obbligatoria, pur proposta a più riprese.

La giurisprudenza di legittimità, nel tentativo di scongiurare le incertezze applicative che il testo della legge avrebbe ingenerato (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 8 luglio 2016, n. 14021), ha provato a definire i criteri che presiedono alla valutazione discrezionale del giudice e ha posto l'accento, in particolare, sui principi generali in tema di risarcimento in forma specifica (art. 2058 cod. civ.), che precludono la restitutio in integrum quando si riveli eccessivamente onerosa; norma applicabile anche alla responsabilità contrattuale.

Nella ricostruzione della Corte di cassazione, che costituisce diritto vivente, il richiamo alla disciplina del risarcimento del danno in forma specifica offre «un parametro di riferimento per l'esercizio del potere discrezionale del giudice», che impone di valutare se la reintegrazione sia «al momento di adozione del provvedimento giudiziale, sostanzialmente incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa» (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 2 maggio 2018, n. 10435).

Il giudice, pertanto, potrà pronunciare la reintegrazione del lavoratore «subordinatamente all'ulteriore valutazione discrezionale rispetto alla non eccessiva onerosità del rimedio» (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 31 gennaio 2019, n. 2930).

7.– La disposizione censurata, nel sancire una facoltà discrezionale di concedere o negare la reintegrazione, contrasta con l'art. 3 Cost., con riguardo ai profili e per i motivi di séguito esposti.

8.– Sul diritto al lavoro (art. 4, primo comma, Cost.) e sulla tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35 Cost.), questa Corte ha fondato, già in epoca risalente, l'esigenza

di circondare di «doverose garanzie» e di «opportuni temperamenti» le fattispecie di licenziamento (sentenza n. 45 del 1965, punto 4 del Considerato in diritto).

L'attuazione del diritto «a non essere estromesso dal lavoro ingiustamente o irragionevolmente» (sentenza n. 60 del 1991, punto 9 del Considerato in diritto) è stata ricondotta, anche di recente, nell'alveo delle valutazioni discrezionali del legislatore, quanto alla scelta dei tempi e dei modi della tutela (sentenza n. 194 del 2018, punto 9.2. del Considerato in diritto), anche in ragione della diversa gravità dei vizi e di altri elementi oggettivamente apprezzabili come, per esempio, le dimensioni dell'impresa. Si è anche rimarcato che la reintegrazione non rappresenta «l'unico possibile paradigma attuativo» dei princìpi costituzionali (sentenza n. 46 del 2000, punto 5 del Considerato in diritto).

In un assetto integrato di tutele, in cui alla Costituzione si affiancano le fonti sovranazionali (art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30) e dell'Unione europea (art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – CDFUE –, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007), «molteplici possono essere i rimedi idonei a garantire una adeguata compensazione per il lavoratore arbitrariamente licenziato» (di recente, sentenza n. 254 del 2020, punto 5.2. del Considerato in diritto).

Nell'apprestare le garanzie necessarie a tutelare la persona del lavoratore, il legislatore, pur nell'ampio margine di apprezzamento che gli compete, è vincolato al rispetto dei princìpi di eguaglianza e di ragionevolezza.

9.– La disposizione censurata entra in conflitto con tali princìpi.

Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione rivela, anzitutto, una disarmonia interna al peculiare sistema delineato dalla legge n. 92 del 2012 e vìola il principio di eguaglianza.

Per i licenziamenti disciplinari, il legislatore ha previsto la reintegrazione del lavoratore, quando si accerti in giudizio l'insussistenza del fatto posto a base del recesso del datore di lavoro. Per i licenziamenti economici, l'insussistenza del fatto può condurre alla reintegrazione ove sia manifesta. L'insussistenza del fatto, pur diversamente graduata, assurge dunque a elemento qualificante per il riconoscimento del più incisivo fra i rimedi posti a tutela del lavoratore.

Secondo la valutazione discrezionale del legislatore, l'insussistenza del fatto – sia che attenga a una condotta di rilievo disciplinare addebitata al lavoratore sia che riguardi una decisione organizzativa del datore di lavoro e presenti carattere manifesto – rende possibile una risposta sanzionatoria omogenea, che è quella più energica della ricostituzione del rapporto di lavoro.

In un sistema che, per consapevole scelta del legislatore, annette rilievo al presupposto comune dell'insussistenza del fatto e a questo presupposto collega l'applicazione della tutela reintegratoria, si rivela disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte di una inconsistenza manifesta della giustificazione addotta e del ricorrere di un vizio di più accentuata gravità rispetto all'insussistenza pura e semplice del fatto.

Le peculiarità delle fattispecie di licenziamento, che evocano, nella giusta causa e nel giustificato motivo soggettivo, la violazione degli obblighi contrattuali ad opera del lavoratore e, nel giustificato motivo oggettivo, scelte tecniche e organizzative dell'imprenditore, non legittimano una diversificazione quanto alla obbligatorietà o facoltatività della reintegrazione, una volta che si reputi l'insussistenza del fatto meritevole del rimedio della reintegrazione e

che, per il licenziamento economico, si richieda finanche il più pregnante presupposto dell'insussistenza manifesta.

L'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella a 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, che questa Corte ha enucleato sulla base degli artt. 4 e 35 Cost. (sentenza n. 41 del 2003, punto 2.1. del Considerato in diritto).

Tali elementi comuni alle fattispecie di licenziamento poste a raffronto dal rimettente, valorizzati dallo stesso legislatore nella previsione di una identica tutela reintegratoria, privano di una ragione giustificatrice plausibile la configurazione di un rimedio meramente facoltativo per i soli licenziamenti economici.

È sprovvisto di un fondamento razionale anche l'orientamento giurisprudenziale che assoggetta a una valutazione in termini di eccessiva onerosità la reintegrazione dei soli licenziamenti economici, che incidono sull'organizzazione dell'impresa al pari di quelli disciplinari e, non meno di questi, coinvolgono la persona e la dignità del lavoratore.

10.– Alla violazione del principio di eguaglianza e alla disarmonia interna a un sistema di tutele, già caratterizzato da una pluralità di distinzioni, si associa l'irragionevolezza intrinseca del criterio distintivo adottato, che conduce a ulteriori e ingiustificate disparità di trattamento.

Il rimettente scorge nella previsione censurata le caratteristiche di una norma "in bianco" e stigmatizza l'irragionevolezza di una disciplina «del tutto priva di criteri applicativi» idonei a orientare il potere discrezionale di disporre o meno la reintegrazione.

10.1.– Anche questi rilievi, che sorreggono l'argomentazione dell'ordinanza di rimessione, sono fondati.

Per i licenziamenti economici, il legislatore non solo presuppone una evidenza conclamata del vizio, che non sempre è agevole distinguere rispetto a una insussistenza non altrimenti qualificata, ma rende facoltativa la reintegrazione, senza offrire all'interprete un chiaro criterio direttivo.

La scelta tra due forme di tutela profondamente diverse – quella reintegratoria, pur nella forma attenuata, e quella meramente indennitaria – è così rimessa a una valutazione del giudice disancorata da precisi punti di riferimento.

Il richiamo alla eccessiva onerosità, che la giurisprudenza di legittimità ha indicato nell'intento di conferire alla previsione un contenuto precettivo meno evanescente, non pone rimedio all'indeterminatezza della fattispecie.

Tale nozione, funzionale a tracciare la linea di confine tra due forme di tutela dalla comune matrice risarcitoria (risarcimento in forma specifica o per equivalente), si colloca nel contesto di grandezze economiche comparabili. Nella disciplina della reintegrazione, invece, che si è via via affinata come autonoma tecnica di tutela rispetto al paradigma dell'art. 2058 cod. civ., essa finisce per rivelarsi inadeguata.

Nella ricostruzione operata dalla giurisprudenza, sopra richiamata, la misura indennitaria di tutela compensativa non può dirsi "equivalente", quale invece è l'indennità sostitutiva della reintegrazione, prevista dal terzo comma dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, ma ha invece un contenuto ridotto, quale quello previsto dal quinto comma del medesimo articolo.

L’eccessiva onerosità, declinata come incompatibilità con la struttura organizzativa nel frattempo assunta dall’impresa, presuppone valutazioni comparative non lineari nella dialettica tra il diritto del lavoratore a non essere arbitrariamente estromesso dal posto di lavoro e la libertà di iniziativa economica privata. Né serve a individuare parametri sicuri per la valutazione del giudice nel riconoscimento di due rimedi – la reintegrazione o l’indennità – caratterizzati da uno statuto eterogeneo.

In un sistema equilibrato di tutele, la discrezionalità del giudice riveste un ruolo cruciale, come questa Corte ha riconosciuto di recente nel censurare l’automatismo che governava la determinazione dell’indennità risarcitoria per i licenziamenti viziati dal punto di vista sostanziale (sentenza n. 194 del 2018) o formale (sentenza n. 150 del 2020), dapprima commisurata alla sola anzianità di servizio. Al giudice è stato restituito un essenziale potere di valutazione delle particolarità del caso concreto, in base a puntuali e molteplici criteri desumibili dall’ordinamento, frutto di una evoluzione normativa risalente e di una prassi collaudata.

Nella fattispecie sottoposta all’odierno scrutinio, la diversa tutela applicabile – che ha implicazioni notevoli – discende invece da un criterio giurisprudenziale che, per un verso, è indeterminato e improprio e, per altro verso, privo di ogni attinenza con il disvalore del licenziamento.

Il mutamento della struttura organizzativa dell’impresa che preclude l’applicazione della tutela reintegratoria è riconducibile allo stesso imprenditore che ha intimato il licenziamento illegittimo e può dunque prestarsi a condotte elusive. Tale mutamento, inoltre, può intervenire a distanza di molto tempo dal recesso ed è pur sempre un elemento accidentale, che non presenta alcun nesso con la gravità della singola vicenda di licenziamento.

È, pertanto, manifestamente irragionevole la scelta di riconnettere a fattori contingenti, e comunque determinati dalle scelte del responsabile dell’illecito, conseguenze di notevole portata, che si riverberano sull’alternativa fra una più incisiva tutela reintegratoria o una meramente indennitaria.

Per costante giurisprudenza di questa Corte (fra le molte, sentenza n. 2 del 1986, punto 8 del Considerato in diritto), ben può il legislatore delimitare l’àmbito applicativo della reintegrazione.

Nondimeno, un criterio distintivo, che fa leva su una mutevole valutazione casistica e su un dato privo di ogni ancoraggio con l’illecito che si deve sanzionare, non si fonda su elementi oggettivi o razionalmente giustificabili e amplifica le incertezze del sistema.

11.– Inoltre, nel demandare a una valutazione giudiziale sfornita di ogni criterio direttivo – perciò altamente controvertibile – la scelta tra la tutela reintegratoria e la tutela indennitaria, la disciplina censurata contraddice la finalità di una equa ridistribuzione delle «tutele dell’impiego», enunciata dall’art. 1, comma 1, lettera c), della legge n. 92 del 2012. L’intento di circoscrivere entro confini certi e prevedibili l’applicazione del più incisivo rimedio della reintegrazione e di offrire parametri precisi alla discrezionalità del giudice rischia di essere vanificato dalla necessità di procedere alla complessa valutazione sulla compatibilità con le esigenze organizzative dell’impresa.

Anche da questo punto di vista, si ravvisa l’irragionevolezza censurata dal Tribunale di Ravenna.

12.– Si deve dichiarare, pertanto, l’illegittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge n. 300 del 1970, come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la

manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» – la disciplina di cui al quarto comma del medesimo art. 18.

Restano assorbiti gli ulteriori profili di censura prospettati dal rimettente.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» – la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 24 febbraio 2021.

F.to:

Giancarlo CORAGGIO, Presidente

Silvana SCIARRA, Redattore

Filomena PERRONE, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 1° aprile 2021.

Il Cancelliere

F.to: Filomena PERRONE

Le sentenze e le ordinanze della Corte costituzionale sono pubblicate nella prima serie speciale della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (a norma degli artt. 3 della legge 11 dicembre 1984, n. 839 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092) e nella Raccolta Ufficiale delle sentenze e ordinanze della Corte costituzionale (a norma dell'art. 29 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, approvate dalla Corte costituzionale il 16 marzo 1956).

Il testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale fa interamente fede e prevale in caso di divergenza.