

LICENZIAMENTO ECONOMICO ALTRO PUNTO DI ROTTURA

La Corte costituzionale dichiara l'incostituzionalità dell'art. 18, comma 7, Statuto dei Lavoratori. Facoltà, e non obbligo, per il giudice di disporre la reintegra del lavoratore in caso di manifesta insussistenza del fatto



di **Andrea Savoia**
e **Silvia Fumagalli**

Dal 2012, con la riforma dell'art. 18 dello Statuto Lavoratori, sono state introdotte tutele differenziate a seconda del vizio per il quale il licenziamento intimato al lavoratore viene dichiarato illegittimo dal giudice. Ricordiamo le principali per dare evidenza dell'ultima novità apportata dalla decisione della Consulta di cui (alla data del presente articolo) è stato pubblicato solo un comunicato stampa del 24 febbraio 2021.

La tutela "reale" (i.e. con reintegrazione nel posto di lavoro) "forte" (art. 18, comma 1), prevista in caso di nullità del licenziamento, perché, per esempio, discriminatorio o intimato in forma orale, comporta per il datore l'obbligo di reintegrare il lavoratore, risarcire il danno per il periodo successivo al licenziamento fino alla reintegrazione e versare i contributi previdenziali.

La tutela reale "attenuata" (art. 18, comma 4), applicabile in caso di licenziamento disciplinare per giusta causa o giustificato motivo soggettivo qualora venga accertata l'insussistenza del fatto contestato, obbliga, invece, alla reintegra del lavoratore e al pagamento di un risarcimento calcolato sulle mensilità perse dal licenziamento alla reintegra, sino al massimo di 12 mensilità e al versamento dei contributi previdenziali.

La tutela cosiddetta "obbligatoria" (ossia indennitaria) "piena" (art. 18, comma 4), applicabile nelle ipotesi, diverse dalle precedenti, in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, prevede solo una tutela indennitaria, commisurata tra le 12 e 24 mensilità.

Inoltre, rispetto ai licenziamenti per motivo oggettivo (c.d. economico) la legge prevede(va), un'altra ipotesi di tutela "reale attenuata" (art. 18, comma 7), applicabile, tra le altre ipotesi previste, in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base della motivazione del licenziamento e che rimette(va) al Giudice il potere di disporre la reintegra del lavoratore, con condanna del datore al pagamento di una indennità risarcitoria, in misura non superiore a 12 mensilità e detratto quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di estromissione e al versamento dei contributi previdenziali. In poche parole, in caso di licenziamento per motivo "economico", la reintegra del lavoratore era una facoltà concessa al giudice il quale avrebbe anche potuto dichiarare risolto il rapporto di lavoro con condanna del datore al pagamento della sola indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 e una massimo di 24 mensilità. Dal comunicato stampa pubblicato, risulta che la Corte Costituzionale abbia ora dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 18, 7 comma seconda parte, dove prevede per il giudice la facoltà, e non l'obbligo, di reintegrare il lavoratore nel luogo di lavoro, in caso di insussistenza del fatto, in quanto vi sarebbe una disparità di trattamento, in violazione del principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione, rispetto a quello previsto per il lavoratore licenziato per giusta causa al quale sia stata accertata l'insussistenza del fatto contestato. In quest'ultima ipotesi, infatti, al giudice non è lasciata alcuna facoltà di scelta, ma deve disporre la reintegra del lavoratore. Per quanto il comunicato stampa citi solo il licenziamento per "giusta causa", in attesa delle motivazioni della sentenza parrebbe scontato ritenere che la Consulta abbia inteso riferirsi anche alle ipotesi di reintegra prevista per il licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora venga accertata l'insussistenza del fatto contestato. La decisione della Consulta porta, in ogni caso, nuovamente alla ribalta la reintegra del dipendente in caso di licenziamento illegittimo.

Andrea Savoia partner e **Silvia Fumagalli** senior associate
UNIOLEX Stucchi & Partners - www.uniolex.com