



Sentenza n. 128 del 2024

Presidente: Augusto Antonio Barbera - Giudice relatore e redattore: Marco D'Alberti
decisione del 4 giugno 2024, deposito del 16 luglio 2024
comunicato stampa del 16 luglio 2024

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

atto di promovimento: ord. n. 140 del 2023

parole chiave:

LAVORO – LICENZIAMENTO ECONOMICO – REINTEGRAZIONE

disposizioni impugnate:

- art. 3, commi 1 e 2, del [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#)

disposizioni parametro:

- artt. 1, 2, 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 24, primo comma, 35, primo comma, 41, primo e secondo comma, 76 e 117, primo comma, della [Costituzione](#)

dispositivo:

accoglimento – inammissibilità

Il Tribunale di Ravenna ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 23/2015, che disciplina il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, contestando che la norma escluda illegittimamente la possibilità di reintegrare il lavoratore **anche quando venga accertata l'insussistenza del motivo a fondamento del licenziamento.**

In particolare, il Tribunale di Ravenna era stato chiamato a pronunciarsi sull'impugnazione del licenziamento da parte di un dipendente di un'impresa di somministrazione di lavoro, licenziato con la giustificazione dell'assenza di ulteriori prospettive di reimpiego. Tuttavia, nel corso del giudizio è emerso come il datore di lavoro arbitrariamente non abbia proposto il nominativo del lavoratore in questione per incarichi compatibili con la sua professionalità, sicché deve ritenersi insussistente il fatto posto a giustificazione del licenziamento.

Sulla base di quanto previsto dalla disposizione impugnata, **tale condizione non consentirebbe la reintegrazione nel posto di lavoro, ma solo conseguenze indennitarie.** Ad avviso del rimettente, ciò si porrebbe in contrasto con plurime previsioni costituzionali, tra cui, anzitutto, gli artt. 1, 2, 3, primo e secondo comma, 4, primo comma, 35, primo comma, e 41, primo e secondo comma, Cost., a causa di **un errato bilanciamento dei valori costituzionali in tema di lavoro e impresa.** Difatti, la disposizione censurata prevederebbe solamente un indennizzo monetario a fronte del più

grave vizio sostanziale che può caratterizzare un licenziamento, cioè l'insussistenza del fatto, individuando un rimedio economico 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.

La Corte costituzionale – dopo aver dichiarato inammissibile la questione sollevata con riferimento all'art. 76 Cost. per difetto di motivazione – si concentra sull'evoluzione normativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ribadendo come con esso debba intendersi quel licenziamento dalla connotazione “economica”, determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento. Rispetto alla scelta aziendale di procedere con il licenziamento, al giudice non competono valutazioni di merito o di opportunità, ma **esclusivamente un controllo sull'effettività e concreta esistenza della ragione organizzativa e/o produttiva posta a fondamento del licenziamento**. Inoltre, affinché questo possa considerarsi legittimo, è necessario anche che il datore di lavoro **dimostri l'impossibilità di collocare il dipendente in un posto di lavoro diverso da quello soppresso** (c.d. *repêchage*).

In passato, qualora nelle imprese di grandi dimensioni (come quella venuta in rilievo nel giudizio *a quo*) fosse stato licenziato un dipendente per giustificato motivo oggettivo risultato, poi, “inesistente”, era generalmente prevista la tutela reale/reintegratoria. Tuttavia, con l'entrata in vigore della disposizione impugnata, ad opera del d.lgs. n. 23 del 2015, **il legislatore ha ristretto l'ambito applicativo della reintegra**, prevedendo, nelle ipotesi sopra indicate, l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e **la condanna del datore di lavoro al (solo) pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale (di misura non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità). Invece, la tutela reintegratoria piena è rimasta per le sole ipotesi di licenziamento espressamente nullo e di licenziamento discriminatorio.

Al riguardo, la Corte precisa che l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro, che esprime il vincolo di subordinazione, impone necessariamente che il recesso datoriale abbia una causa specifica e che, quindi, non possa essere *ad nutum*. Difatti, «il principio costituzionale della necessaria giustificazione del licenziamento, che rinviene la sua legittimazione nel “diritto al lavoro” di cui all'art. 4, primo comma, Cost. e che è rafforzato dalla “tutela” del lavoro riconosciuta art. 35, primo comma, Cost, ha trovato attuazione [...] nell'art. 1 della legge n. 604 del 1966, secondo il quale il licenziamento va considerato illegittimo se non è sorretto da una “giusta causa” o da un “giustificato motivo”».

Pertanto, sebbene al giudice sia precluso un sindacato sulla ragione d'impresa posta a fondamento del giustificato motivo oggettivo del licenziamento, **è comunque necessario che il “fatto materiale” allegato dal datore di lavoro sia “sussistente”**. Come chiarito dalla Corte, se tale fatto non sussiste, «è violato il principio della necessaria causalità del recesso datoriale. **Il licenziamento regredisce a recesso senza causa**, quale che sia la qualificazione che il datore di lavoro dia al “fatto insussistente”, vuoi contestandolo al lavoratore come condotta inadempiente che in realtà non c'è stata, vuoi indicandolo come ragione di impresa che in realtà non sussiste (perché, ad esempio, il posto non è stato soppresso). Il “fatto insussistente” è neutro e la differenziazione secondo la qualificazione che ne dà il datore di lavoro è artificiosa; **in ogni caso manca radicalmente la causa del licenziamento, il quale è perciò illegittimo**».

In altri termini, **quando il licenziamento è fondato su un fatto insussistente, che il datore di lavoro allega come ragione d'impresa, si è dinnanzi ad un licenziamento pretestuoso (senza causa), che si collocherebbe al confine con il licenziamento discriminatorio. Pertanto, anche in tale evenienza deve esservi tutela reintegratoria.**

Al riguardo, la Corte precisa, però, che il licenziamento può ritenersi giustificato solo se si esclude anche che il lavoratore possa essere utilmente ricollocato in altra posizione lavorativa (obbligo di *repêchage*). Altrimenti, il fatto materiale – pur sussistente – non giustificerebbe il licenziamento.

Sulla base di tali premesse, la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, 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.

Andrea Giubilei